



WORLD FORUM LILLE 2010 :
L'ENTREPRISE RESPONSABLE

(Lille Grand Palais – 24, 25 et 26 novembre 2010)

Le constat est unanime : le monde ne peut continuer à tourner comme il l'a fait jusqu'à présent, mais les dirigeants des pays qui le composent peinent à s'accorder sur les mesures indispensables. Bien que leurs décisions soient absolument nécessaires, elles ne peuvent pourtant pas être suffisantes.

Chacun, sur les cinq continents, doit apporter sa contribution individuelle à la solution collective. Ainsi, l'évolution de l'économie mondiale dépend de chaque entreprise. La recherche du profit – condition de survie et de développement de l'entreprise – est compatible avec le respect des intérêts de la planète et de sa population, dès lors qu'elle s'inscrit dans une perspective de long terme.

Les bonnes pratiques mises en œuvre dans toutes les régions du globe par des entreprises de toutes sortes prouvent que l'implication sociale et environnementale est non seulement compatible avec la performance économique mais encore qu'elle peut en être un élément de stratégie durable.

La vocation du World Forum Lille est de montrer concrètement que l'entreprise responsable (économiquement, socialement et écologiquement) n'est pas une utopie mais une réalité. Sa spécificité et son originalité résident dans la promotion de bonnes pratiques issues du monde entier, représentant autant d'exemples à suivre pour donner une autre dimension à l'économie : celle de la responsabilité globale.

En 2007, la première session du World Forum Lille avait été consacrée à « la diversité et l'égalité des chances pour l'emploi ».

En 2008, ce sont les bonnes pratiques pour « nourrir et protéger la planète » qui ont été mises en avant.

2009 a permis de mettre « l'argent responsable » sur la sellette.

2010 sera l'année de « l'entreprise responsable » dans tous les domaines.¹

A partir des travaux accomplis au cours de ces quatre années, le World Forum Lille lancera le Manifeste de l'entreprise responsable fondé sur la réussite des bonnes pratiques.

¹ Seront notamment étudiées les bonnes pratiques sur la gouvernance des entreprises et des organisations, la transparence, la communication, le partage de la valeur ajoutée, les relations sociales, l'innovation, les effets de taille, l'implication dans les territoires, le rôle des consommateurs, les rapports avec les fournisseurs et les sous-traitants, l'utilisation des ressources naturelles (énergie, matières premières), les transports, la mobilité des personnels, etc.

LES BONNES PRATIQUES

→ Un engagement volontaire et durable

Le World Forum Lille considère comme une bonne pratique toute action concrète mise en œuvre volontairement et durablement par une entreprise ou une organisation

- dans le domaine social, dans l'engagement en faveur de la société et du territoire, dans la préservation de l'environnement, dans l'amélioration de sa propre gouvernance,
- au-delà des obligations légales et réglementaires auxquelles cette entreprise ou cette organisation est soumise là où elle exerce ses activités.

→ Pluralité de situations et d'actions

Les bonnes pratiques retenues par le World Forum Lille constituent un ensemble d'une très grande diversité. Il faut donc les apprécier en « valeur relative » plutôt qu'en « valeur absolue », c'est à dire en fonction des caractéristiques des entreprises et des organisations qui les conduisent, selon leur taille, leur secteur d'activité, leur implantation géographique, leur histoire, etc.

- **Le contexte local** dans lequel évoluent les entreprises varie très sensiblement d'un pays à un autre : les lois et les réglementations sociales et environnementales peuvent être plus ou moins exigeantes et c'est par rapport à celles qui sont en vigueur là où elles se trouvent qu'il faut évaluer l'engagement de responsabilité des entreprises. Il ne s'agit donc pas de comparer entre elles des bonnes pratiques constatées dans des pays dont les contraintes légales peuvent être très éloignées, mais, pour chacune, de prendre pour référence le cadre législatif local que les entreprises dépassent volontairement.
- **Les caractéristiques des entreprises** doivent également être prises en considération dans l'appréciation de leurs bonnes pratiques. Elles ne peuvent être comparées les unes aux autres sans tenir compte de leurs spécificités et de leurs différences en matière :
 - de taille (les moyens et les méthodes ne sont évidemment pas les mêmes dans une multinationale et dans une PME),
 - de secteur d'activité (les données changent selon que l'entreprise est dans les services ou l'industrie, ou encore entre différentes branches des services ou de l'industrie),
 - de structure juridique (par exemple, une compagnie cotée en Bourse, une société à capitaux strictement familiaux ou une coopérative ne répondant pas totalement aux mêmes exigences... du moins, en principe).
- La **situation interne** de l'entreprise conduit à considérer les bonnes pratiques en fonction des progrès qu'elles représentent et de la place qu'elles tiennent dans la stratégie globale de la société.
 - Il faut donc se placer dans une optique de mouvement (et non procéder à un constat statique) pour avoir une vision dynamique des bonnes pratiques engagées par une entreprise ou une organisation. Celles-ci peuvent en effet partir d'un point relativement bas en termes de responsabilités sociales et environnementales et se lancer dans une démarche volontaire et vigoureuse (pour rattraper leur retard relatif) qui mérite d'être encouragée.
 - Une bonne pratique peut être mise en œuvre dans un domaine précis (une question sociale ou une amélioration environnementale) alors que l'entreprise est déficiente sur d'autres points, et, donc, globalement « imparfaite » en matière de responsabilité. La bonne pratique ne peut être pour autant écartée et doit, au contraire, être distinguée pour elle-même.
La valeur d'exemple d'une bonne pratique a vocation à s'exercer en externe comme en interne : en externe pour convaincre d'autres entreprises d'adopter à leur tour une bonne pratique similaire, en interne pour inciter l'entreprise à étendre la démarche de bonne pratique à d'autres domaines.

LE MANIFESTE DE L'ENTREPRISE RESPONSABLE

→ **Spécificités, principes et objectifs**

- Le « Manifeste de l'entreprise responsable » est l'un des faits majeurs du World Forum Lille en 2010.
- Ce Manifeste n'est ni une « charte éthique » de plus, ni une nouvelle pétition en faveur du développement durable, ni une norme supplémentaire encadrant les entreprises (voir annexe).
- Issu du monde de l'entreprise, le Manifeste s'inscrit dans le cadre des travaux menés pendant quatre ans par le World Forum Lille à partir des bonnes pratiques qu'il est souhaitable de généraliser.
- Constatant ce qui se fait – donc ce qui peut et doit plus largement se faire – le Manifeste veut affirmer et démontrer, à partir d'actions concrètes, qu'une « autre dimension » est déjà prise en compte dans l'économie et que nous devons nous engager à l'étendre : celle de l'entreprise responsable alliant sur le long terme l'amélioration de la performance économique avec le total respect des personnes et de l'environnement.
- L'élaboration du Manifeste est l'occasion de conforter un espace de confrontations d'expériences et de débats, pouvant s'enrichir de l'apport des différences entre toutes les bonnes pratiques du monde.
- L'appel à signer ce manifeste doit contribuer à un mouvement d'opinion international pour donner du sens à l'économie.

→ **Modalités et calendrier**

- Outre les éléments fournis par les sessions 2007, 2008 et 2009 du World Forum Lille, les avis, les suggestions et propositions reçus au cours du premier semestre 2010 serviront à préparer un document de travail qui sera proposé fin juin.
Ce texte sera mis en circulation auprès des partenaires du World Forum Lille et d'organisations étrangères impliquées dans la responsabilité sociale et environnementale des entreprises.
- Après cette consultation, le Manifeste sera présenté en septembre afin de recueillir une première série de signature :
 - auprès des partenaires du World Forum Lille (et des adhérents du Réseau Alliances) ;
 - auprès des entreprises ayant participé au World Forum Lille en 2007, 2008 et 2009.

- Ensuite, une première « campagne de signatures » sera engagée (en s'appuyant notamment sur des réseaux étrangers avec lesquels le World Forum Lille est en relation).

Cette première vague trouvera son aboutissement lors de la session du World Forum Lille des 24, 25 et 26 novembre 2010 au cours de laquelle des signatures seront également collectées.

- Après cette première phase, le World Forum Lille 2010 donnera le coup d'envoi d'une deuxième « campagne » internationale, l'objectif final étant de rassembler X milliers de signatures sur les cinq continents à l'horizon 2011.
- Les signataires auront la possibilité, s'ils le souhaitent, de compléter leur paraphe par un « post scriptum » s'ajoutant de facto au Manifeste.
- Le Manifeste et la liste des signataires sont destinés à être très largement diffusés auprès des grandes institutions internationales, des organisations d'employeurs, des syndicats de salariés, des ONG, des associations concernées et, bien sûr, des médias.

ANNEXES

Déclarations, chartes, normes ...

La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme

Adoptée en 1948, elle proclame, dans son article I, que « tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits ».

Parmi les droits, elle précise le « droit au travail », le « droit, sans aucune discrimination à un salaire égal pour un travail égal », le « droit à la sécurité sociale ». Elle mentionne également la nécessité de conditions de travail satisfaisante et de la liberté syndicale.

Les principes directeurs de l'OCDE

Adoptés en 1976 (et révisés en 2000), ils incitent les entreprises multinationales à :

- contribuer aux progrès économiques, sociaux et environnementaux en vue de parvenir à un développement durable ;
- respecter les Droits de l'Homme ;
- encourager la formation de capital humain, informer et former les salariés ;
- appliquer un bon gouvernement d'entreprise ;
- encourager la création de capacités locales en coopération avec la communauté locale mais en s'abstenant de toute ingérence politique ;
- encourager les partenaires commerciaux, fournisseurs et sous-traitants à se conformer aux principes directeurs.

(OCDE = Organisation de Coopération et de Développement Economique)

La déclaration de principes tripartite de l'OIT

Adoptée en novembre 1977 (et plusieurs fois révisée depuis) cette déclaration – établie de façon tripartite entre gouvernements, représentants patronaux et syndicats de salariés – recommande aux parties prenantes d'observer de façon volontaire les principes relatifs à l'emploi, à la formation, aux conditions de travail et de vie, aux relations professionnelles.

Par ailleurs, l'OIT a adopté en 1998 une Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail concernant : la liberté d'association et la reconnaissance du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition du travail des enfants, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi.

(OIT = Organisation Internationale du Travail)

Le Pacte Mondial des Nations Unies (Global Compact)

Lancé officiellement au siège de l'Organisation des Nations Unies, à New York, le 26 juillet 2000, le Pacte Mondial invite les entreprises à adopter, à soutenir et à mettre en œuvre un code de conduite comprenant dix principes dans les domaines des droits de l'Homme, des normes de travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Le Global Reporting Initiative (GRI)

Etablie en 1997 par la CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economies, rassemblant divers acteurs) en association avec le Programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUE), la Global Reporting Initiative propose un référentiel d'indicateurs permettant de mesurer l'avancement des programmes de développement durable des entreprises.

Elle vise à rendre compte des performances économiques, sociales et environnementales des entreprises et des organisations

La norme ISO 14001

Elaborée en 1996 et révisée en 2000, cette norme internationale est destinée à mesurer l'impact d'une entreprise sur l'environnement (émissions dans l'air, rejets dans l'eau, contamination des sols, gestion des déchets, utilisation des matières premières et des ressources naturelles).

La norme ILO-OSH 2001

Dans le but de réduire les risques d'accidents au travail et de maladies professionnelles, l'OIT propose le référentiel ILO-OSH 2001 (ILO = International Labour Office). Cette norme définit les bonnes pratiques préventives concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail.

La SD 21000 française

Il s'agit d'un guide (non d'une certification) publié en 2003 par l'AFNOR surtout à destination des petites et moyennes entreprises, pour la prise en compte des enjeux du développement durable dans leur stratégie et leur gestion.

L'AFAQ 1000 NR

Depuis mars 2007, l'AFNOR propose ce modèle d'évaluation des performances en matière de développement durable qui permet aux entreprises de valoriser leurs actions dans le domaine de la responsabilité sociale, auprès des différentes parties prenantes (actionnaires, salariés, clients, fournisseurs ...)

La norme ISO 26000

En cours d'élaboration depuis 2005, la norme ISO 26000 devrait être adoptée avant la fin de l'année 2010.

L'objectif est de définir les lignes directrices de la responsabilité sociale et environnementale pour les entreprises, les collectivités territoriales et les organisations, quelle que soient leur taille et leur localisation.

Sept thématiques sont abordées :

- La gouvernance (transparence, éthique...)
- Les Droits de l'Homme
- Les conditions de travail et les relations au travail
- L'environnement
- Les bonnes pratiques des affaires (lutte contre la corruption, concurrence déloyale, délits d'initiés)
- Les questions relatives au consommateur
- L'engagement sociétal

La publication de ces lignes directrices dans un guide auquel pourront se référer les entreprises et les organisations n'est pas destinée, cependant, à aboutir à l'adoption d'une norme de système de management. Elle ne pourra donc pas donner lieu à une labellisation ou à une certification, contrairement à l'ISO 9001 (qualité) et à l'ISO 14001 (environnement).

Organisme international de normalisation, l'ISO comprend des représentants de 157 pays (dont 112 pays en développement), mais tous n'ont pas participé à l'élaboration de l'ISO 26000.