

sommaire

Edito	3
Un nouveau défi pour les PME	
Répondre à une demande croissante de la société	4
S'aider des outils déjà disponibles	6
Un pari gagnant pour l'entreprise	
Le développement durable, facteur de performance	10
Le développement durable, facteur de pérennité	13
Le développement durable, facteur d'intégration	14
Quelques pistes à suivre	16
Sites utiles	18
Des textes de références	18
Lexique	19
Bibliographie	19

Ce cahier a été élaboré dans le cadre du Comité Développement Durable, présidé par Jean-Pierre Rodier et des Groupes de propositions et d'actions Croissance et Entrepreneur. Un guide pratique basé sur ces travaux sera disponible à la fin de l'année.

édito

Comment assurer aux générations futures un développement durable, c'est-à-dire économiquement efficace, socialement équitable et écologiquement soutenable? Depuis le Sommet mondial de Johannesburg, les réponses affluent. Elles émanent pour la plupart de grandes entreprises internationales qui tiennent de plus en plus compte de cette préoccupation mondiale. Elles prennent ainsi acte d'une évolution qui, loin de traduire un phénomène de mode, s'accroîtra sous l'influence des nouvelles générations.

Toutes les entreprises participent au développement durable par les gisements d'emplois qu'elles représentent, la formation de leurs salariés, leurs politiques de recherche, d'innovation, d'exportation... leurs contributions financières aux systèmes de solidarité, leur intégration dans le tissu social, le soutien qu'elles apportent à la promotion de la vie associative, sportive ou culturelle...

Les PME commencent seulement à prendre des initiatives dans le cadre de démarches volontaires et à structurer et formaliser leurs actions. Ce choix, dans un contexte économique difficile, peut ne pas paraître évident pour un chef d'entreprise de terrain. Mais le développement durable est en réalité au cœur même du métier d'entrepreneur. Il privilégie la pérennité de l'entreprise face aux exigences du court terme.

Conscient de ces enjeux sur lesquels il avait déjà appelé l'attention lors de son université d'été de 2001, le MEDEF souhaite sensibiliser les entrepreneurs et les aider à relever ce défi.

En s'inscrivant clairement dans une démarche de développement durable, les entreprises, et plus particulièrement les entreprises de terrain, trouveront l'occasion de démontrer une nouvelle fois leur capacité de prendre en compte les aspirations de notre société et d'affirmer leur volonté de contribuer pleinement à une approche responsable de leur mission.

Ernest-Antoine Seillière
Président du MEDEF

Le thème du développement durable s'impose progressivement dans le paysage politique, économique et social. Dans la foulée des grands groupes, ce sont aujourd'hui les PME qui sont concernées. Le mouvement s'accroît.

Gouvernance d'entreprise, responsabilité environnementale, investissements socialement responsables deviennent une réalité incontournable du contexte économique. Et un nouveau défi pour les PME souvent mal préparées à cette évolution.

Répondre à une demande croissante de la société

Même si le prix demeure un élément déterminant de leurs choix, les consommateurs sont de plus en plus sensibles aux conséquences économiques, environnementales et sociales de leurs achats. Ils sont également de mieux en mieux informés des enjeux liés à chacun de ces trois sujets. Ils sont en conséquence plus exigeants. Les mêmes évolutions peuvent être constatées chez les salariés, les riverains, les fournisseurs, les prestataires... de l'entreprise.

De nouvelles attentes des salariés et des consommateurs

Les PME sont parfois confrontées à des difficultés dans le recrutement et la fidélisation de leur personnel. Or, les niveaux de rémunération et les responsabilités ne sont plus les seuls critères de choix des salariés. Pour 83 % des Français, l'entreprise a principalement des devoirs envers ses salariés, qu'ils placent bien avant ses clients (sondage Sofres – février 2003). Plus largement, 61 % des Français estiment que le rôle de l'entreprise ne se limite pas à un rôle économique mais qu'elle doit être citoyenne et intervenir dans le champ de la solidarité. Les demandes des consommateurs changent également. Une part croissante d'entre eux avoue son intérêt pour le commerce équitable. Et se dit prête à mettre plus d'éthique et de morale dans ses comportements d'achat.

Les enjeux du développement durable pour l'entreprise

- créer de la valeur,
- renforcer le dialogue avec les parties prenantes,
- s'adapter à l'évolution des attentes qui s'expriment vis-à-vis des entreprises,
- affirmer un rôle accru dans la société,
- gagner en efficacité,
- maîtriser les risques,
- anticiper l'évolution normative.

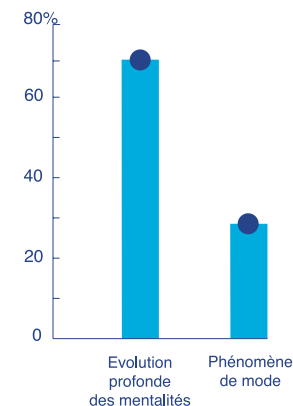
Une prise en compte croissante du développement durable dans l'évaluation des entreprises

Les organismes financiers portent un intérêt de plus en plus grand au comportement environnemental et social des entreprises car ils considèrent que ces deux domaines doivent compléter l'analyse comptable pour apprécier la santé des entreprises qui sollicitent des crédits. Certains organismes pénalisent les entreprises lorsqu'elles sont jugées « non conformes », d'autres proposent des crédits incitatifs dans le cas inverse. Le secteur financier, conscient des enjeux pour l'entreprise, propose un nombre grandissant de produits pouvant relever du développement durable. Les fonds de partage, les produits financiers solidaires et les fonds éthiques suscitent un

intérêt croissant. En France, les 60 fonds recensés en octobre 2002 représentaient déjà plus d'un milliard d'euros. Plus d'une douzaine sont créés chaque année. Le développement du nombre de ces fonds va de pair avec celui des agences de notation éthique.

■ Phénomène de mode ou évolution profonde ?

Source : Sofres - mars 2003
Enquête réalisée auprès d'un panel de cadres dirigeants, analystes financiers et investisseurs, relais d'opinion dans 6 pays européens



• L'introduction du développement durable dans les textes de loi

La prise en compte du développement durable est une démarche strictement volontaire pour l'entreprise; certains textes de loi sont cependant largement inspirés par des préoccupations qui relèvent du développement durable :

- Loi sur les nouvelles régulations économiques :

elle demande aux sociétés cotées d'indiquer dans leur rapport annuel « la manière dont elles prennent en compte les conséquences environnementales et sociales de leur activité »

- Loi sur l'épargne salariale :

« les organismes de placement collectif en valeurs mobilières auxquelles sont affectés les fonds recueillis... sont tenus de rendre compte annuellement de la mesure dans laquelle ils prennent en compte des considérations sociales, environnementales ou éthiques, tant dans la sélection, la conservation et la liquidation des titres »

- Nouveau code des marchés publics :

il autorise l'introduction des considérations sociales ou environnementales dans les clauses d'un marché public

S'aider des outils déjà disponibles

La mise en œuvre d'une politique de développement durable est parfaitement conciliable avec une démarche d'amélioration progressive. L'entreprise peut choisir de privilégier tel ou tel aspect de l'activité, telle ou telle partie de son fonctionnement. Ce n'est que progressivement que l'entreprise mettra alors en forme une approche globale de développement durable. Elle peut au contraire choisir de s'intéresser à chaque facette de sa réalité et programmer dans le temps une démarche globale d'amélioration. Un certain nombre d'outils permettent de faciliter l'une et l'autre approches.

Des lignes directrices

Une démarche de développement durable s'appuie nécessairement sur un recueil et un suivi de données. Les entreprises doivent se doter d'indicateurs et de tableaux de bord.

En France, le guide SD 21000 de l'Afnor propose aux entreprises de prendre en compte les enjeux du développement durable dans leur stratégie et le management de leur entreprise. Des outils simplifiés sans doute plus adaptés aux PME existent également sous la forme de guides d'auto évaluation. L'usage de ces derniers permet à l'entreprise de lancer sa réflexion de manière indépendante sans avoir obligatoirement recours à une aide extérieure.

Dans le cadre international, le Global Reporting Initiative (GRI), lancé en 1997 par les Nations Unies, a débouché sur la mise au point d'un rapport standardisé de développement durable traitant sur un même plan des questions environnementales, sociales, économiques et de gouvernance. L'utilisation de cet outil demeure toutefois très complexe et plus spécifiquement adapté à la situation des grandes entreprises.

Des «recommandations» plus ou moins contraignantes

Le Secrétaire général des Nations Unies a sollicité les entreprises du monde entier en les appelant à contribuer à l'édification des trois piliers du développement durable.

La philosophie de sa démarche tend au soutien de l'économie mondiale et à une meilleure répartition des richesses entre tous les peuples dans le cadre de la mondialisation. Dans ce cadre, les entreprises sont invitées à accepter que leurs pratiques soient inspirées par neuf principes universels relatifs aux droits de l'homme, aux normes du travail et au respect de l'environnement. Un principe relatif à la lutte contre la corruption pourrait s'y ajouter prochainement.

L'OCDE a, de son côté, défini les « principes directeurs » en matière de développement durable qui s'adressent exclusivement aux entreprises multinationales ; ils sont toutefois parfaitement adaptables aux PME qui pourront s'en inspirer dans leur démarche de management.

• Les textes communautaires

L'Europe se veut extrêmement volontariste dans le domaine du développement durable :

- Communication de la Commission

«Développement durable en Europe pour un monde meilleur : stratégie de l'Union européenne en faveur du développement durable »,

- Communication de la Commission

concernant la responsabilité sociale des entreprises : « Une contribution des entreprises au développement durable »,

- Conclusions du Conseil Européen de Goteborg et de Stockholm,

- Livre vert sur la responsabilité sociale des entreprises,

• Les textes internationaux

- Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption

- Conventions de l'Organisation Internationale du Travail

- La Déclaration de Rio
- Agenda 21

La norme, outil de reconnaissance

Aucune norme n'encadre actuellement le management du développement durable. Il n'existe pas de certification dans ce domaine.

En revanche, certaines démarches normatives recouvrent partiellement le développement durable : c'est le cas par exemple de la norme ISO 14001 qui décrit le système de management environnemental et permet à l'entreprise de prouver qu'elle est en conformité avec les réglementations en vigueur, qu'elle respecte l'environnement... Dans le domaine social, la norme SA 8000 (Social Accountability) définit un management « socialement responsable ». De même, l'International Accounting

Standards Committee (IASC), la norme comptable qui sera obligatoire pour les sociétés cotées à partir de 2005, pourrait être étendue par la suite aux PME. La démarche normative peut constituer soit un cadre de réflexion, soit une action volontariste pour la PME qui souhaite s'engager dans le développement durable.

Les outils à disposition des entreprises

■ **GRI** : initiative internationale et multipartite à l'origine de lignes directrices pour l'élaboration de rapports de développement durable par les entreprises,

■ **SA 8000** : standard social garantissant les droits minima des travailleurs et auditable par un auditeur indépendant

■ **AA 1000** : norme permettant de mesurer les performances sociales/sociétales et éthiques d'une entreprise par rapport à des critères objectifs,

■ **SD 21000** : Guide pour la prise en compte des enjeux du développement durable dans la stratégie et le management de l'entreprise, il a été rédigé dans le cadre de l'AFNOR,

■ **ISO 14001, 14004, 14010 et 14030** : normes de management, de performance et d'audit environnemental des organismes,

■ **EMAS** : système de management européen de l'environnement, concurrent du premier,

■ **Les Principes Directeurs de l'OCDE** à l'intention des entreprises multinationales : code de conduite à l'attention des entreprises visant à promouvoir des principes de gouvernance,

■ **Les Principes de l'OCDE** relatifs au gouvernement d'entreprise : un standard minimum établi en 1999 au sein de l'OCDE,

■ **Pacte Mondial des Nations Unies** : initiative lancée par le Secrétaire Général des Nations Unies, Kofi Annan, qui prévoit le respect par les entreprises de 9 principes (Droits de l'Homme, du travail et à l'environnement),

■ **Recueils de meilleures pratiques ou de bonnes pratiques.**

chapitre 2 Un pari gagnant pour l'entreprise

Faire le choix du développement durable dans un contexte économique difficile ne s'impose pas d'emblée pour une PME. Ce choix présente cependant plusieurs avantages dès lors que le dirigeant en perçoit l'opportunité. S'engager sur la voie du développement durable constitue en effet pour l'entreprise non seulement un excellent moyen de redéfinir sa stratégie à long terme mais représente aussi à court terme, un élément de positionnement, de différenciation et de compétitivité.

C'est également pour l'entreprise un moyen d'identifier ce qu'elle fait déjà dans ce domaine sans le savoir, d'évaluer de façon critique sa position sur le marché, de confronter des points de vue, le cas échéant divergents, avec ses parties prenantes... En choisissant de traiter dans une approche globale les questions sociales, environnementales et économiques, l'entreprise stimule l'émergence d'une nouvelle vision, facteur de performance, de pérennité et d'intégration.

Le développement durable, facteur de performance

Introduire le développement durable dans les modes de fonctionnement de l'entreprise lui permet de s'inscrire dans un processus d'amélioration continue. Avec à terme des effets positifs permettant de répondre aux besoins des clients les plus exigeants, tout en améliorant sa productivité et en favorisant sa reconnaissance sociale.

S'appuyer sur le principe d'amélioration continue

Le développement durable de l'entreprise nécessite un management global à long terme reposant sur le principe d'amélioration continue. L'entreprise s'engage alors à respecter un ensemble de règles simples :

- Engagement de la direction : le développement durable est un engagement visible du dirigeant exprimé à travers une stratégie claire,
- Satisfaction totale de la clientèle : celle-ci peut faire l'objet de tests réguliers,
- Vision à long terme :
- Travail d'équipe et partenariats avec les employés, les fournisseurs et les clients ,
- Participation et satisfaction des employés : diversité des tâches et responsabilisation,

Le principe d'amélioration continue

- Définir ses objectifs, leur mesure, leur échéancier
- Les mettre en œuvre
- Les évaluer
- Agir et corriger

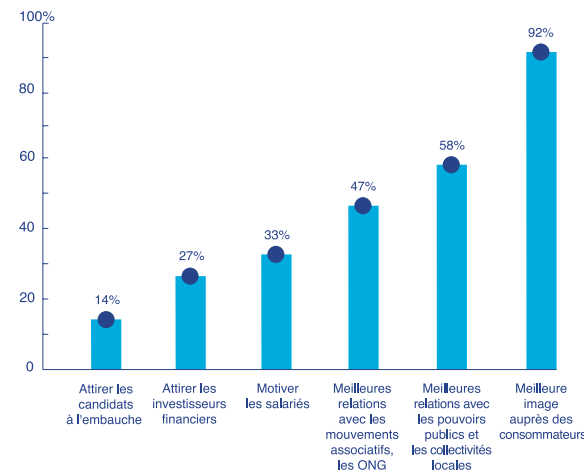
- Formation permanente pour l'ensemble des salariés,
- Suivi des données relatives aux impacts de l'activité,
- Comparaison par rapport à ses principaux concurrents,
- Transparence envers les employés, les fournisseurs et les clients,
- Vérification des améliorations attendues.

Bonnes pratiques

- Evaluer régulièrement les besoins en formation de l'ensemble des salariés,
- Savoir reconnaître et récompenser les comportements innovants au sein de son entreprise,
- Exploiter les ressorts de la propriété industrielle grâce au brevet.

Quelles retombées pour les entreprises ?

Source : Sofres mars 2003 - Enquête réalisée auprès d'un panel de cadres dirigeants, analystes financiers et investisseurs, relais d'opinion dans 6 pays européens



Valoriser l'ensemble des ressources de l'entreprise

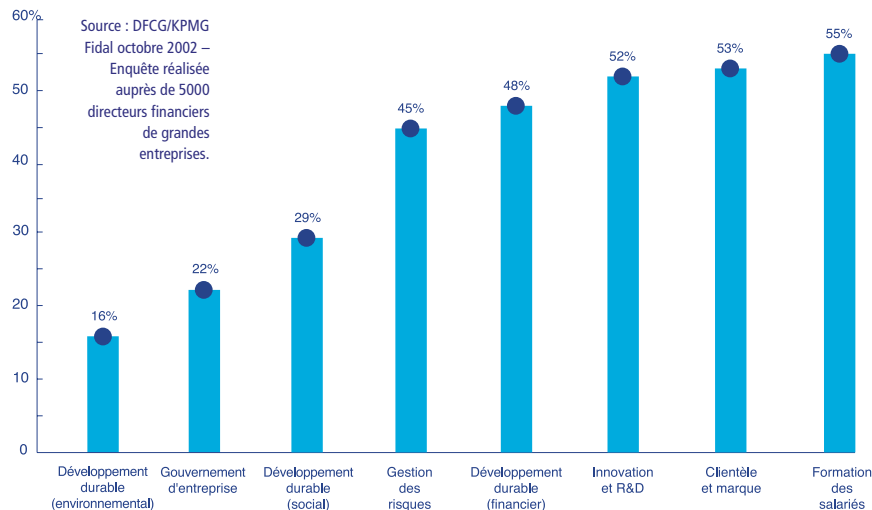
Fixer l'amélioration continue comme règle de management ne peut se faire sans projet mobilisateur, impliquant l'ensemble de l'entreprise et valorisant l'ensemble de ses ressources. Le dirigeant doit définir des objectifs à même de satisfaire tant les intérêts de ses salariés que ceux de l'entreprise. Développer la formation continue, favoriser la créativité,

encourager l'innovation, capitaliser et transmettre les savoir-faire permettent alors à l'entreprise d'améliorer sa performance au-delà de simples indicateurs économiques.

Pour agir, s'informer, se former

- MEDEF
- ADEME
- DRIRE
- Conseils Régionaux
- Fédérations professionnelles
- AFNOR

■ Les leviers de la création de valeur (en %)



Le développement durable, facteur de pérennité

Les PME et parmi elles de nombreuses entreprises familiales et/ou patrimoniales font depuis des années du développement durable sans le savoir. La pérennité a souvent été leur premier objectif. La stabilité de l'actionariat et sa cohésion ont favorisé le développement à long terme par rapport aux résultats à court terme. L'autofinancement, par ses limites, a souvent évité les aventures (croissance externe aux dépens d'un surendettement). En s'engageant dans une politique de développement durable, l'entreprise veille à sa propre durabilité mais également à celle du monde qui l'entoure. Econome dans ses consommations d'énergie et de ressources naturelles, elle réconcilie performance économique, satisfaction des attentes de la société, performance environnementale et sociale.

Produire mieux grâce à l'éco-efficacité

L'éco-efficacité est une approche pratique et systématique que l'entreprise peut adopter pour fixer et atteindre ses objectifs en matière de rendement environnemental. C'est un mode de gestion qui l'encourage à devenir plus concurrentielle, plus innovante et plus responsable sur le plan environnemental. L'éco-efficacité incite à « faire plus avec moins », à intégrer la notion de recyclage dès la conception du produit, à créer des produits et des services de qualité en utilisant le moins de ressources possible et en évitant le gaspillage et la pollution tout au long de la filière. L'éco-efficacité, c'est bien plus que le simple respect des règlements. L'éco-efficacité établit un lien direct entre la performance environnementale et le rendement financier : l'amélioration des procédés offre des avantages financiers et écologiques.

Maîtriser les coûts

Une PME éco-efficace sait maîtriser ses coûts environnementaux. La bonne maintenance des équipements, l'analyse des pertes éventuelles au cours du process, les économies d'énergie permettent une réduction des consommations. Une meilleure gestion des risques autorise également une renégociation des primes d'assurances, etc. La maîtrise des coûts peut bien entendu dépasser le seul domaine environnemental. En s'inscrivant dans un processus de développement durable, l'entreprise peut également agir pour abaisser ses coûts sociaux. La lutte contre les accidents du travail par un management d'amélioration continue peut contribuer à une réduction importante de ses coûts sociaux.

Bonnes pratiques

- Consommer moins d'énergie et de matières premières pour la même production
- Privilégier la diffusion de l'information et le dialogue très en amont pour éviter les coûts des conflits sociaux

Le développement durable, facteur d'intégration

Les parties prenantes

- Les salariés
- Les partenaires commerciaux
- Les pouvoirs publics
- Les riverains
- Les associations
- Les banques et assurances
- Les collectivités locales

Les attentes de la société civile évoluent. Il est demandé aujourd'hui à l'entreprise de se comporter comme un membre à part entière de la société et d'adopter une attitude responsable d'un point de vue économique, social, environnemental et envers les autres parties prenantes. Cela lui permet de renforcer son identité et d'acquérir un ancrage fort au sein du tissu social. L'entreprise n'est plus évaluée sur la base des seuls critères financiers classiques mais sur un ensemble de données beaucoup plus large : contribution à l'emploi, participation à la vie locale...

Bonnes pratiques

- Favoriser la concertation avec les acteurs locaux
- Développer des réseaux d'alliances au-delà des partenariats traditionnels
- Construire des relations durables avec les établissements voisins d'enseignement

Un rôle sociétal renforcé

L'ancrage local des PME les a naturellement incitées à prendre des responsabilités sociétales et à participer à la vie de la société. Face à une demande croissante, les PME doivent tisser des partenariats encore plus étroits avec les acteurs locaux. Désormais, en plus de son soutien au développement économique, l'entreprise agit directement sur l'amélioration du cadre de vie (valorisation et protection des patrimoines, par ex.), sur la dynamique associative locale... Elle s'implique fortement dans la formation et la recherche et elle contribue à l'insertion professionnelle. L'entreprise constitue enfin un indéniable lieu d'intégration sociale.

Dialogue avec les parties prenantes

L'entreprise se montre encore trop réticente dans ses actions de communication et d'échanges. Elle peut ne pas percevoir la motivation de l'intérêt qui lui est porté. Elle peut également faire preuve d'une pudeur parfois excessive en considérant que la pratique du « bien à autrui » est tout à fait normale et ne mérite pas qu'elle soit connue. La pratique du développement durable l'incite bien au contraire à dialoguer et à faire savoir. L'implication des parties prenantes est fondamentale dans le processus du développement durable. On entend par parties prenantes toutes les personnes liées de près ou de loin à l'entreprise : collaborateurs, clients, fournisseurs, syndicats, consommateurs, banques, riverains...

Tous attendent de l'entreprise une nouvelle façon de communiquer, un accès plus transparent aux informations qui la concernent. L'entreprise peut elle-même tirer avantage à montrer que son activité sert les attentes de la société. Partenariat et confiance s'imposent en effet peu à peu comme deux valeurs dont l'entreprise ne peut se passer.

Bonnes pratiques

- Ouvrir l'entreprise aux riverains afin de leur expliquer son activité et d'améliorer son image auprès d'eux
- Crédibiliser sa communication en la faisant valider par un organisme indépendant
- Anticiper une demande générale de transparence en publiant régulièrement des éléments relatifs aux conséquences sociales et environnementales de son activité

Il existe sans doute autant de manières de s'engager dans un processus de développement durable qu'il existe d'entreprises. Sa mise en œuvre n'est pas unique.

Elle n'est pas non plus statique. Elle est destinée à évoluer parallèlement à l'évolution de l'entreprise elle-même.

Un projet spécifique à chaque entreprise

Avant de se lancer

Faites-vous déjà du développement durable sans le savoir ?

Sous l'effet de la réglementation mais aussi par le biais d'actions volontaires initiées en leur sein les entreprises mènent déjà des actions ou ont une politique en matière sociale ou environnementale. Si ces démarches ne sont pas formellement identifiées comme étant du développement durable, elles peuvent l'être assez facilement.

Faut-il être exemplaire pour se lancer dans une telle démarche ?

Non, car le développement durable implique une démarche de progrès.

Dès que l'entreprise a vérifié sa conformité avec la réglementation, elle peut, si elle le souhaite, reconnaître qu'elle a des faiblesses et programmer un rythme de progrès.

Qui, au sein de l'entreprise doit prendre la décision d'initier une telle pratique ?

Une telle démarche doit être prise par le dirigeant car elle est de nature stratégique.

Les premières initiatives à prendre

Comment vendre cette démarche en interne ?

Le développement durable demande des efforts et des changements d'habitude. Il est donc important d'expliquer voire de justifier la démarche mise en place et de susciter des propositions de la base, de façon à ce que cette décision implique l'ensemble des salariés de l'entreprise. La compréhension de cette démarche par les salariés de l'entreprise permettra de la mettre en œuvre plus facilement et plus efficacement.

Comment se mettre en ordre de route ?

Il convient de nommer un responsable de projet et de le charger de l'organisation et de la coordination de son élaboration et du suivi. La démarche de développement durable est par nature transversale, elle peut toucher à de nombreux aspects de l'activité de l'entreprise. Il est donc important de coordonner et d'effectuer un suivi des actions engagées afin que la démarche instaurée soit la plus cohérente possible. Le responsable du développement durable constitue aussi un interlocuteur facile à identifier pour les parties prenantes.

Faut-il remettre à plat toute l'activité de l'entreprise ?

Après s'être assuré du fait qu'elle respecte la réglementation, il convient d'identifier en interne quelques points forts de l'entreprise qui vont lui permettre très rapidement de commencer à s'appropriier concrètement le concept de développement durable. Très vite, également l'entreprise va pouvoir dresser la liste de ses points faibles sur lesquels elle devra faire porter ses efforts d'amélioration. Elle peut donc opter soit pour une approche globale soit pour la formulation de projets successifs.

Où commence la démarche ?

Le développement durable repose sur une démarche strictement volontaire et implique que l'entreprise aille au-delà de la réglementation qui peut s'y rattacher. L'évolution des pressions environnementales et sociales est telle que l'entreprise peut également souhaiter anticiper l'évolution réglementaire. Parallèlement, l'entreprise peut avoir fait l'objet de demandes particulières de ses clients qui s'imposent à elle avec la même force que la loi. Elle prendra alors en compte les risques de déréférencement auxquels elle s'expose en n'y répondant pas.

L'entreprise doit-elle limiter sa réflexion à un cercle interne ?

L'entreprise gagnera à associer dès que possible ses parties prenantes et à ouvrir avec elles un dialogue permanent. Celles-ci enrichiront les réflexions internes par l'expression d'attentes que l'entreprise ne perçoit pas toujours ou dont elle aurait tendance à réfuter le bien fondé.

Comment faire vivre la démarche ?

Par la mesure des performances et le suivi des indicateurs mis en place ; par une politique de communication régulière avec chacune des parties prenantes, par l'instauration de rencontres périodiques avec celles-ci. Une démarche de développement durable implique la reconnaissance de points de vue éventuellement antagonistes et des tentatives de réconciliation entre ces divergences. C'est notamment en cela qu'elle est par nature dynamique.

Sites

- AFNOR : www.afnor.fr
- Agora 21 : <http://www.agora21.org/>
- Association pour les Pratiques du Développement Durable : <http://www.agora21.org/apdd/index.html>
- Commission Européenne :
http://europa.eu.int/comm/environment/eussd/index_fr.htm
http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/csr_index.htm
- GRI : www.globalreporting.org
- Outils de développement durable management de l'environnement : <http://www.mont-blanc-leman.org/oml/actions/entreprises/sme/index.html> - 5
- Ministère de l'Ecologie et du Développement Durable : http://www.environnement.gouv.fr/actua/com2003/developpement_durable/default.htm
- Novethic : <http://www.novethic.fr/novethic/site/index.jsp>
- Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises : www.orse.org
- Pacte Mondial : www.unglobalcompact.org/Portal
- Site du Premier Ministre sur le Conseil National du Développement Durable : <http://www.premier-ministre.gouv.fr/fr/p.cfm?ref=37622>
- Site de l'OCDE relatif au développement durable : <http://www.oecd.org/EN/home/0,,EN-home-21-nodirectorate-no-no-no-21,00.html>
- Sustainable Development Gateway, moteur de recherche sur le développement durable : <http://www.sdgateway.net/siteindex.htm>
- World Business Council for Sustainable Development : <http://www.wbcsd.org/templates/TemplateWBCSD4/layout.asp?MenuID=1>

Textes de référence

- Rapport Brundtland : ce rapport a été présenté dans le cadre des Nations Unies en 1987, la définition qui y est donné du développement durable est celle qui est la plus communément retenue
- Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement : adoptée lors du Sommet de Rio en 1992
- Agenda 21 : établi lui aussi au Sommet de Rio c'est un guide de mise en oeuvre du développement durable pour le 21ème siècle
- Pacte Mondial : initiative lancée par le Secrétaire Général des Nations Unies Kofi Annan qui prévoit le respect par les entreprises de 9 principes (Droits de l'Homme, du travail et à l'environnement)
- Livre vert sur la responsabilité sociale des entreprises : Commission Européenne

Lexique

Développement durable

C'est un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs. Il implique l'équilibre entre ses trois piliers : c'est un développement économiquement efficace, socialement équitable et écologiquement soutenable.

Eco-efficacité

L'éco-efficacité incite à « faire plus avec moins », à intégrer la notion de recyclage dès la conception du produit, à créer des produits et des services de qualité en utilisant le moins de ressources possible et en évitant le gaspillage et la pollution tout au long de la filière.

Internalisation des coûts

Prise en compte des fonctions externalisées dans le calcul des coûts globaux d'un produit ou d'un service.

Investissement socialement responsable

Il tend à mettre en phase les besoins de l'entreprise avec ceux de la communauté. Les investisseurs « socialement responsables » inscrivent leur action dans le champ de la notion de parties prenantes « stakeholders » selon laquelle de meilleures relations établies entre toutes les parties seront profitables à tous.

Notation sociétale

Evaluation externe donnant lieu à une note sur les aspects tels que environnement, engagements dans la communauté, promotion des femmes et des minorités, conditions de travail et respect des droits des salariés...

Parties prenantes (stakeholders)

Groupes d'individus, organisations ou compagnies qui affectent et/ou sont affectés par une activité économique, par exemple : actionnaires, clients, employés, partenaires économiques, ONG, collectivités locales.

Responsabilité sociétale des entreprises

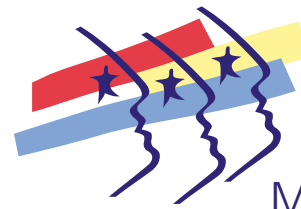
Elle se définit dans une perspective de développement durable. La responsabilité sociétale de l'entreprise prend en compte les relations que l'entreprise entretient avec les univers dans lesquels elle évolue et par conséquent avec l'homme et la nature.

Stratégie gagnant-gagnant

Les stratégies gagnant - gagnant impliquent que l'entreprise et son environnement soient tous les deux gagnants dans la mise en œuvre d'une stratégie ou d'une pratique. Une stratégie de développement durable doit être « à triple dividende », c'est-à-dire apporter un progrès dans chacun des domaines économique, environnemental et social.

Bibliographie

- « Développement durable : 21 patrons s'engagent », Pierre Delaporte et Teddy Follenfant, Le Cherche Midi 2002
- « Développement durable et gouvernement d'entreprise : un dialogue prometteur », Thierry Wiedermann-Goiran, Frédéric Perier et François Lépineux, éditions d'Organisation 2002
- « Développement durable ? Doctrines, pratiques, évaluations », J.Y. Martin, IRD Editions, 2002
- « Environnement et développement durable : l'indispensable mobilisation des acteurs économiques et sociaux », Avis du Conseil Economique et Social présenté par M. Claude Martinand séance des 11 et 12 mars 2003-05-02
- « La déontologie, ce qui va changer dans l'entreprise », Yves Medina, éditions d'Organisation, 2003
- « Le développement durable : des enjeux stratégiques pour l'entreprise », G. Ferone, C.H. Arcimoles, éditions d'Organisation, 2001
- « Le développement durable signification et enjeux », Groupe Caisse des Dépôts et le Cercle des Economistes, www.caissedesdepots.fr, 2002
- « SD 21000, Guide pour la prise en compte des enjeux du développement durable dans la stratégie et le management de l'entreprise », AFNOR, 2003



Mouvement
des Entreprises de France
MEDEF

“
Développement
durable

et **PME**”



<http://www.medef.fr>