Chapitre : L’approche d’évaluation de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE)

Introduction

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) consiste à intégrer les préoccupations économiques, sociales, environnementales et éthiques dans les activités et les décisions de l'organisation.

Cependant, la mise en place d'une démarche RSE ne suffit pas. Il est nécessaire d'évaluer régulièrement les actions réalisées afin de vérifier si les objectifs fixés sont atteints et de mesurer les progrès accomplis.

L'évaluation de la RSE repose principalement sur trois éléments : le tableau de bord de suivi de la démarche, les indicateurs de performance et les modalités de mesure et de calcul de ces indicateurs.

I. Le tableau de bord de suivi de la mise en place de la RSE

1. Définition du tableau de bord RSE

Le tableau de bord RSE est un outil de pilotage qui permet de suivre l'évolution des actions engagées par une organisation en matière de responsabilité sociétale.

Il regroupe un ensemble d'indicateurs permettant de mesurer les résultats obtenus, de comparer les réalisations aux objectifs fixés et d'identifier les éventuels écarts.

Il constitue un instrument d'aide à la décision pour les responsables de l'organisation.

2. Les objectifs du tableau de bord RSE

Le tableau de bord RSE permet de :

- Suivre l'avancement des actions RSE.
- Vérifier le degré de réalisation des objectifs.
- Mesurer les performances économiques, sociales et environnementales.
- Identifier les dysfonctionnements et les écarts.
- Faciliter la prise de décision.
- Informer les dirigeants et les parties prenantes.
- Proposer des actions correctives et d'amélioration.

3. Les principales composantes du tableau de bord RSE

Un tableau de bord RSE peut être organisé autour de plusieurs dimensions.

A. Dimension environnementale

Elle concerne les impacts des activités de l'organisation sur l'environnement.

Exemples d'indicateurs :

- Consommation d'eau.
- Consommation d'énergie.
- Quantité de déchets produits.
- Taux de recyclage des déchets.
- Émissions de gaz à effet de serre.

B. Dimension sociale

Elle concerne les relations de l'organisation avec ses salariés et la société.

Exemples d'indicateurs :

- Taux d'accidents du travail.
- Taux d'absentéisme.
- Nombre d'heures de formation.
- Taux de satisfaction des salariés.
- Écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

C. Dimension économique et gouvernance

Elle concerne la performance économique responsable, l'éthique et les pratiques de gestion.

Exemples d'indicateurs :

- Part des achats réalisés auprès des fournisseurs locaux.
- Nombre de réclamations des clients.
- Nombre de formations à l'éthique et à la lutte contre la corruption.
- Nombre d'incidents liés à la corruption.
- Taux de réalisation des actions RSE prévues.

4. Exemple de tableau de bord de suivi de la RSE

Une entreprise industrielle souhaite suivre les résultats de sa démarche RSE.

Domaines	Objectifs	Indicateurs	Cibles
Environnement	Réduire la consommation d'eau	Consommation annuelle d'eau	-10 %
Énergie	Réduire la consommation énergétique	Consommation d'énergie	-8 %

Déchets	Améliorer le recyclage	Taux de recyclage	70 %
Social	Améliorer la sécurité	Taux de fréquence des accidents	-15 %
Formation	Développer les compétences	Heures de formation par salarié	20 h
Gouvernance	Renforcer l'éthique	Taux de salariés sensibilisés à l'éthique	100 %

Ce tableau permet de comparer les objectifs fixés aux résultats effectivement obtenus.

II. Les indicateurs de performance RSE

1. Définition d'un indicateur de performance RSE

Un indicateur de performance RSE est une donnée quantitative ou qualitative qui permet de mesurer et d'évaluer les résultats d'une organisation dans un domaine lié à sa responsabilité sociétale.

Il permet de transformer les objectifs RSE en éléments mesurables et vérifiables.

Exemple : Une entreprise souhaite réduire sa consommation d'eau. Elle utilise comme indicateur le volume d'eau consommé chaque année, exprimé en mètres cubes (m^3).

2. Les caractéristiques d'un bon indicateur

Un indicateur de performance RSE doit présenter plusieurs caractéristiques :

- Pertinent : il doit mesurer un élément important pour l'organisation et ses parties prenantes.
- Mesurable : il doit pouvoir être évalué à partir de données disponibles.
- Fiable : les informations utilisées doivent être exactes et vérifiables.
- Compréhensible : il doit être facile à interpréter.
- Comparable : il doit permettre de suivre les résultats dans le temps.
- Utile : il doit contribuer à la prise de décision et à l'amélioration des performances.

3. Les principales catégories d'indicateurs RSE

Les indicateurs RSE peuvent être classés selon les trois grandes dimensions de la responsabilité sociétale.

A. Les indicateurs environnementaux

Ils mesurent les impacts de l'activité sur l'environnement.

Indicateurs	Unités de mesure
Consommation d'eau	m^3
Consommation d'électricité	kWh ou MWh
Émissions de CO_2	Tonnes équivalent CO_2 (tCO_2e)
Quantité de déchets produits	Tonnes ou kg
Taux de recyclage	%
Consommation de matières premières	Tonnes ou kg

B. Les indicateurs sociaux

Ils permettent d'évaluer les conditions de travail, la sécurité et le développement des compétences.

Indicateurs	Unités de mesure
Taux d'absentéisme	%
Taux de fréquence des accidents du travail	Nombre d'accidents par million d'heures travaillées
Nombre d'heures de formation par salarié	Heures
Taux de rotation du personnel	%
Taux de satisfaction des salariés	%
Écart salarial entre les femmes et les hommes	%

C. Les indicateurs de gouvernance et de responsabilité économique

Ils permettent d'évaluer la qualité de la gestion, l'éthique et les relations avec les parties prenantes.

Indicateurs	Unités de mesure
Taux de réalisation du plan d'action RSE	%
Taux de fournisseurs évalués selon des critères RSE	%
Nombre de réclamations clients	Nombre

Taux de traitement des réclamations	%
Nombre de salariés sensibilisés à l'éthique	Nombre ou %
Part des achats responsables	%

III. Les modalités de mesure et de calcul des indicateurs de performance

1. Les étapes de mesure des indicateurs

Pour mesurer correctement les performances RSE, l'organisation doit suivre une démarche structurée.

Étape 1 : Définir l'objectif à évaluer

L'organisation doit préciser le résultat qu'elle souhaite atteindre.

Exemple : réduire de 10 % la consommation d'eau en une année.

Étape 2 : Choisir l'indicateur approprié

L'indicateur doit être directement lié à l'objectif.

Exemple : volume annuel d'eau consommé en m^3.

Étape 3 : Déterminer la méthode de calcul

Il faut définir la formule de calcul, l'unité de mesure et les données nécessaires.

Étape 4 : Collecter les informations

Les données peuvent provenir :

- Des factures d'eau et d'électricité.
- Des registres de production.
- Des fiches de présence et de formation.
- Des registres des accidents du travail.
- Des enquêtes de satisfaction.
- Des rapports d'audit et de contrôle.

Étape 5 : Calculer et analyser les résultats

Les résultats obtenus sont comparés aux objectifs fixés et aux résultats des périodes précédentes.

Étape 6 : Proposer des actions correctives

Lorsque les résultats ne sont pas satisfaisants, l'organisation doit rechercher les causes des écarts et mettre en œuvre des mesures d'amélioration.

2. Les principales méthodes de calcul des indicateurs

Plusieurs méthodes peuvent être utilisées pour mesurer les performances RSE.

A. Le calcul d'un taux

Un taux permet d'exprimer une proportion en pourcentage.

Taux = Valeur réalisée / Valeur de référence X 100

Exemple : Une entreprise compte 80 salariés, dont 60 ont suivi une formation sur la sécurité au travail.

Taux de salariés formés= 60 /80 X 100=75 %

Le taux de salariés formés est donc de 75 %.

B. Le calcul d'un taux d'évolution

Il permet de mesurer l'augmentation ou la diminution d'un indicateur entre deux périodes.

Taux d'évolution}= Valeur finale- Valeur initiale /Valeur initiale X 100

Exemple : La consommation annuelle d'eau d'une entreprise passe de 10 000 m³ en 2025 à 9 000 m³ en 2026.

Taux d'évolution = 9000-10 000 / 10 000 X 100=-10%

La consommation d'eau a diminué de 10 %.

C. Le calcul d'un ratio

Un ratio permet de rapporter une quantité à une autre afin d'obtenir une information plus significative.

Exemple : Une entreprise consomme 50 000 kWh d'électricité pour produire 10 000 unités.

Consommation par unité = 50 000 / 10 000 =5 kWh

L'entreprise consomme donc 5 kWh d'électricité par unité produite.

D. Le calcul d'un taux de réalisation des objectifs

Il permet de mesurer le niveau d'atteinte d'un objectif fixé.

Taux de réalisation = Résultat obtenu / Objectif fixé X 100

Exemple : L'entreprise prévoit de recycler 100 tonnes de déchets. Elle a effectivement recyclé 80 tonnes.

Taux de réalisation= 80/ 100 X 100=80%

L'objectif de recyclage est réalisé à 80 %.

Remarque : Cette formule s'applique directement lorsque la valeur recherchée augmente avec la performance. Pour un objectif de réduction, il faut comparer la réduction effectivement obtenue à la réduction prévue.

3. Exemple pratique d'évaluation de la performance RSE

Une entreprise industrielle souhaite réduire sa consommation d'énergie et améliorer la formation de ses salariés.

Les objectifs et résultats sont les suivants :

Indicateurs	Situation initiale	Objectif	Résultat obtenu
Consommation d'énergie	100 000 kWh	Réduction de 10 %	92 000 kWh
Salariés formés	40 %	80 %	70 %
Déchets recyclés	30 tonnes	50 tonnes	45 tonnes

Analyse des résultats :

- Consommation d'énergie : la réduction réalisée est de 8 %, alors que l'objectif était de 10 %. L'objectif n'est donc pas totalement atteint.
- Formation des salariés : le taux atteint est de 70 %, contre un objectif de 80 %. Des actions de formation supplémentaires sont nécessaires.

- Recyclage des déchets : 45 tonnes ont été recyclées sur les 50 tonnes prévues. Le taux de réalisation de l'objectif est de 90 %.

Cette analyse permet à l'entreprise d'identifier les domaines où des améliorations sont nécessaires et de prendre les décisions appropriées.

IV. L'exploitation des résultats et l'amélioration continue de la démarche RSE

L'évaluation de la RSE ne doit pas se limiter au calcul des indicateurs. Les résultats doivent être analysés et utilisés pour améliorer les pratiques de l'organisation.

Cette démarche repose sur le cycle PDCA :

- Plan (Planifier) : définir les objectifs et les actions RSE.
- Do (Réaliser) : mettre en œuvre les actions prévues.
- Check (Vérifier) : mesurer les résultats à l'aide des indicateurs.
- Act (Agir) : corriger les écarts et améliorer les pratiques.

Le cycle d'amélioration continue de la RSE

P

PLANIFIER

Définir les objectifs RSE

D

RÉALISER

Mettre en œuvre les actions

A

AMÉLIORER

Corriger et progresser

C

VÉRIFIER

Mesurer les performances
Les quatre étapes forment un cycle continu : les résultats de l'évaluation alimentent la planification suivante.

Conclusion

L'évaluation de la responsabilité sociétale des entreprises constitue une étape essentielle pour apprécier l'efficacité de la démarche RSE et mesurer les progrès réalisés par l'organisation.

Elle repose sur l'utilisation d'un tableau de bord adapté, le choix d'indicateurs pertinents et l'application de méthodes fiables de mesure et de calcul. L'analyse des résultats permet d'identifier les écarts entre les objectifs et les réalisations, de prendre des décisions appropriées et de mettre en place des actions correctives.

Ainsi, l'évaluation de la RSE ne représente pas une simple opération de mesure, mais un véritable outil de pilotage et d'amélioration continue de la performance économique, sociale et environnementale de l'organisation.