

– Dossier de presse –

**Etude sous embargo jusqu'au 25 avril 2018 10h**

## **Premières analyses des plans de vigilance : quelles tendances des entreprises ?**

**Formalisation des plans et focus achats, droits humains et  
environnement**

### **Invitation – Petit-déjeuner Presse**

**Mercredi 25 avril 2018 à 8h30**

**Chez B&L évolution**

**21 rue Voltaire 75011 Paris**

#### **Programme**

**8h30** : Accueil café-croissant

**8h40** : Présentation de l'étude et de ses principales conclusions

**9h** : Echanges

**Inscription obligatoire** : [communication@bl-evolution.com](mailto:communication@bl-evolution.com)

Sylvain Boucherand 07 63 63 25 89

**Cette étude, réalisée par l'association *Entreprises pour les droits de l'Homme* et la société de conseil *B&L évolution*, propose des premiers éléments d'analyse sur l'application de la loi sur le devoir de vigilance par les entreprises ainsi qu'un focus sur la prise en compte des droits humains et de l'environnement.**

## Premières analyses des plans de vigilance : quelles tendances des entreprises ?

À la suite de l'entrée en vigueur en mars 2017 de la loi sur le devoir de vigilance, transposition juridique des référentiels internationaux de responsabilité des entreprises, les premiers plans de vigilance ont été publiés.

A cette occasion, l'association *Entreprises pour les droits de l'Homme* et la société de conseil *B&L évolution* ont publié la première analyse des pratiques des entreprises quant à la mise en œuvre des plans de vigilance et leur contenu.

### Le devoir de vigilance, prévenir les impacts sur les personnes et l'environnement

En 2013, le Rana Plaza, bâtiment qui abritait plusieurs ateliers de confection textiles de diverses marques internationales, avait causé la mort de milliers de personnes, à Dacca, au Bangladesh. À la suite de son effondrement, la question du respect des droits humains et de l'environnement sur les chaînes de valeur avait été soulevée. L'Assemblée Nationale a adopté en mars 2017 une loi sur le devoir de vigilance, visant à « empêcher la survenue de drames en France et à l'étranger et obtenir des réparations pour les victimes en cas de dommages portant atteinte aux droits humains et à l'environnement ». Pour cela, les entreprises de plus de 5000 salariés basées en France, et celles de plus de 10 000 salariés dont le siège est à l'étranger, incluant leurs filiales, sont tenues de mettre en place un plan de vigilance en lien avec leurs parties prenantes, pour prévenir ces atteintes. Un an après cette décision, les premiers plans de vigilance qui ont été publiés, sont analysés par l'association *Entreprises pour les droits de l'Homme* et la société de conseil *B&L évolution*.

A ce stade, une soixantaine d'entreprises de tous secteurs ont publié leur plan dans leur document de référence, parmi lesquelles une cinquantaine ont clairement identifié et développé leurs chapitres relatifs au plan de vigilance. Ce sont les plans de vigilance de ces entreprises qui ont fait l'objet d'une étude approfondie.

### Des plans de vigilance en cours de développement

Fruit de démarches collaboratives entre les directions (la moitié des entreprises mentionnent l'existence d'un groupe de travail inter-direction pour la formalisation et/ou le suivi du plan de vigilance), les plans de vigilance s'appuient sur les engagements et politiques préexistants. Environ 1/5 des entreprises mentionnent la validation et le suivi du plan au plus haut niveau de l'entreprise (COMEX, Conseil d'Administration). La question de l'association avec les parties prenantes internes et externes est mentionnée par plus d'un quart des entreprises.

L'analyse des « plans de vigilance » publiés dans les documents de référence montre des démarches de maturité différentes pour les entreprises. Certaines développent leurs analyses des risques et les processus retenus, décrits selon les étapes de la loi (par ailleurs identiques à celles préconisées par les référentiels internationaux pour la mise en œuvre des démarches de vigilance). D'autres sont en train de définir le plan et de formaliser les processus et mesures qui le composent, y compris les cartographies des risques, premières étapes du processus global. Plus d'un tiers des entreprises étudiées indique que leur plan de vigilance sera finalisé en 2018.

Les auteurs soulignent cependant la nouveauté de l'exercice pour les entreprises et le court délai donné aux entreprises pour formaliser leur plan de vigilance. Ils rappellent que la publicité du plan cette année concernait uniquement le plan en lui-même et non encore sa mise en œuvre opérationnelle.

### Focus sur les risques droits humains et environnement

Le devoir de vigilance concerne un certain nombre de risques sur les chaînes de valeur des grandes entreprises. Dans cette étude, un focus a été fait sur la prise en compte des risques droits humains et environnement dans les plans, ainsi que les démarches de gestion des relations avec les fournisseurs et les sous-traitants.

---

## [Etude] Premières analyses des plans de vigilance : quelles tendances des entreprises ?

---

Considérant les démarches liées aux droits humains dans les activités de l'entreprise comme souvent déjà maîtrisées, les entreprises ont porté leurs efforts cette année sur la revue et le renforcement des actions liées à la gestion des fournisseurs pour se mettre en conformité avec la loi, et en particulier l'élaboration de nouvelles cartographies pour identifier les fournisseurs les plus à risques au regard de leurs impacts potentiels sur les droits humains. Des entreprises ont ainsi détaillé dans leur plan leur méthodologie d'identification de ces fournisseurs ainsi que les résultats de ces cartographies des risques.

Si les enjeux globaux ont été identifiés par les entreprises, les réponses spécifiques à apporter, en particulier au niveau opérationnel, sont en cours de définition et de mise en œuvre au sein des entreprises. Les enjeux les plus souvent mentionnés concernent les droits fondamentaux des travailleurs, tels que l'interdiction du travail forcé ou du travail des enfants, ou encore la non-discrimination.

Concernant le volet environnemental, 2/3 des entreprises l'ont pris en compte dans la formalisation de leur plan. Des mesures d'atténuation de ces deux volets sont généralement présentées, parfois de manière très précise, parfois de manière très générale.

Ce premier exercice de publicité sur la mise en œuvre du devoir de vigilance montre que les entreprises ont pris en compte cette nouvelle exigence et sont en train d'y répondre. Les avancées de ces démarches sont hétérogènes au sein des entreprises et dépendent souvent du niveau d'avancement des démarches déjà existantes dans les entreprises.

---

## Qui sommes-nous ?



L'association **Entreprises pour les droits de l'Homme (EDH)** est un lieu d'échanges, de travaux et de propositions d'entreprises internationales pour une meilleure intégration des droits de l'homme dans les politiques et pratiques des entreprises. EDH regroupe à ce jour 17 grandes entreprises françaises, représentant plus de 2,5 millions de collaborateurs et présentes dans une centaine de pays.

L'objet de l'association EDH est de renforcer la compréhension et la prise en compte des enjeux relatifs aux droits humains internationalement reconnus dans les activités des entreprises membres, en particulier par la mise en œuvre des préconisations des *Principes Directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*.

Les travaux de l'association aujourd'hui sont centrés sur l'accompagnement de ses membres dans la mise en œuvre de leur démarche de vigilance en matière de droits humains. Ils s'inscrivent dans une démarche de progrès continu et d'amélioration des pratiques : partage d'expériences et de bonnes pratiques, développement d'outils et notamment de formation.

EDH est aussi la seule association française d'entreprises spécialisée sur la question des droits humains. Elle est membre en tant que suppléante de la plateforme RSE et participe activement aux débats menés en France ou au plan international sur la responsabilité des entreprises de respecter les droits humains.



### Françoise GUICHARD

Présidente de l'association « Entreprises pour les droits de l'Homme »

Tél 01.44.22.44.23

Email : francoise.guichard@engie.com

www.e-dh.org

Twitter : @EntpourlesDH



Les entreprises, petites et grandes, qui ont l'ambition de se développer de manière durable font confiance à notre équipe d'experts depuis plus de 6 ans. Notre société de conseil intervient à leurs côtés sur les stratégies d'Innovation et création de valeur, démarches RSE (Responsabilité Sociétale d'Entreprise), Énergie et Biodiversité grâce à des méthodologies sur-mesure.

B&L évolution conseille et accompagne en particulier les chefs d'entreprises, directions générales et directions du développement durable sur :

- L'identification des enjeux économiques, sociaux et environnementaux (diagnostic RSE, analyse de matérialité, devoir de vigilance) et la cartographie et dialogue avec les parties prenantes
- La construction d'une stratégie RSE, d'un reporting RSE et d'une démarche d'innovation produits/services vers de nouveaux modèles économiques durables
- La définition, le déploiement et l'animation de plans d'action (Bilan carbone, Audit énergétique, Analyse de cycle de vie, Économie de fonctionnalité, Démarche biodiversité, Implication sur le territoire, Économie circulaire, Formation...)
- L'implication sociétale et la contribution aux Objectifs de Développement Durable (ODD)
- La production d'études, de benchmarks et d'analyses sectorielles



### Sylvain BOUCHERAND

PDG de B&L évolution

07 63 63 25 89

sylvain@bl-evolution.com

www.bl-evolution.com

Twitter : @bl\_evolution