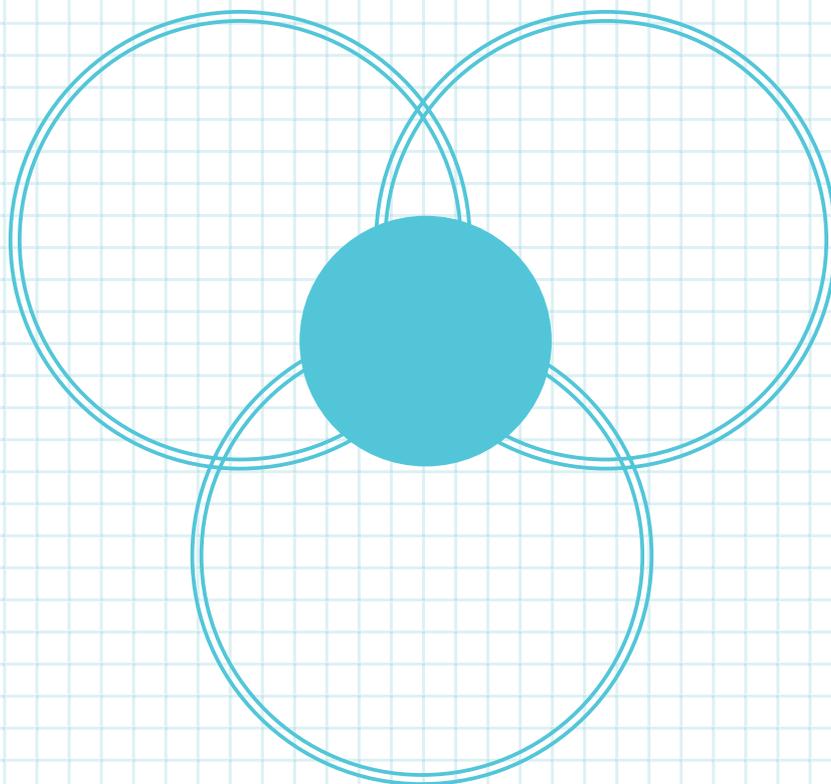


Blueprint

de leadership pour le développement
durable des entreprises



United Nations Global Compact

Copyright © 2010

Le contenu de la présente publication est protégé par des droits d'auteur. Le Pacte mondial des Nations Unies encourage la diffusion du dit contenu à des fins éducatives. Le contenu de la présente publication peut être utilisé librement sans permission préalable, à condition d'attribuer clairement le dit contenu au Pacte mondial des Nations Unies et de l'utiliser à des fins non commerciales uniquement.

Conception graphique: Megan Larson

Introduction

Pourquoi un leadership pour le développement durable des entreprises?

Ces dix dernières années, le développement durable des entreprises a connu d'énormes développements. Des milliers d'entreprises du monde entier ont pris des engagements et adopté des politiques visant à intégrer et à diffuser des principes universels sur les droits de l'homme, le droit du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

La croissance du Pacte mondial des Nations Unies reflète sans aucun doute l'augmentation incessante du nombre d'entreprises de toutes les tailles, de tous les secteurs et de toutes les régions qui adoptent les principes et le credo du développement durable.

Cette tendance est renforcée par un mouvement vers une surveillance et une application meilleures du développement durable dans les entreprises (les PDG et les conseils d'administration dirigent les opérations de plus en plus souvent).

Ces développements sont extrêmement positifs, mais ils doivent être nuancés par le fait que le développement durable n'a toujours pas été adopté par la majorité des entreprises qui opèrent dans les marchés mondiaux. En d'autres termes, le pic mondial n'a pas encore

été atteint. Mais on s'en approche.

Les dix ans d'existence du Pacte mondial des Nations Unies ont permis de tirer deux leçons importantes :

D'abord, les performances supérieures des entreprises dominantes inspirent considérablement celles des échelons inférieurs de la "pyramide du développement durable". Il en résulte une sorte de "course vers le sommet".

Deuxièmement, un nouveau niveau de performance est nécessaire pour s'attaquer aux principaux défis mondiaux dans un monde d'incertitudes, de complexité et de volatilité, et pour tenir nos promesses en matière de développement durable.

Fort de ces découvertes, le bureau du Pacte mondial des Nations Unies a entrepris de mettre au point un modèle de leadership pour le développement durable des entreprises - ancré dans les réalités de l'ère à venir et répondant à la nécessité de réaliser un niveau supérieur de performance, d'impact et d'action collective) - pour la seconde décennie du Pacte mondial des Nations Unies.

Un niveau supérieur de performance est nécessaire pour s'attaquer aux principales difficultés mondiales et pour tenir nos promesses en matière de développement durable.

Concept et Procédé

Donner forme au modèle de leadership

Le guide ne contient aucun nouvel engagement pour les entreprises signataires. Il s'appuie sur les engagements que les entreprises prennent en nous rejoignant.

Le modèle de leadership pour le développement durable des entreprises (le "guide") a été mis au point en étroite collaboration avec un vaste groupe d'entreprises signataires, de parties prenantes, d'entités des Nations Unies et d'autres experts.

La logique de la mise au point de ce modèle s'appuie sur deux facteurs principaux :

- stimuler et inspirer les entreprises afin d'atteindre un meilleur niveau de performance en matière de développement durable au sein du Pacte mondial des Nations Unies, et
- faire évoluer le Pacte mondial des Nations Unies et les opportunités d'engagement afin de valoriser davantage les principaux signataires.

Ainsi, le modèle a été mis au point dans l'optique d'offrir des avantages et d'engager la responsabilité des entreprises signataires comme des Nations Unies. En effet, c'est la définition même d'un "pacte": pour que l'accord soit efficace et durable, toutes les parties doivent y apporter une contribution et en tirer profit.

Pour les entreprises signataires, le modèle doit être un exemple d'inspiration en matière de développement durable des entreprises. Il propose une stratégie idéaliste mais réaliste permettant de valoriser les entreprises au maximum grâce au Pacte mondial des Nations Unies.

Pour le bureau du Pacte mondial des Nations Unies et ses extensions opérationnelles, cela signifie être capable de fournir les ressources, les mécanismes et les plateformes nécessaires aux entreprises pour suivre entièrement le guide.

Il était important pour les signataires

que le modèle ne requiert aucun nouvel engagement pour les entreprises, mais est profondément ancré dans les engagements fondamentaux pris par les entreprises lorsqu'elles nous rejoignent.

Depuis son origine, le Pacte mondial des Nations Unies a demandé aux entreprises et aux organismes de s'engager sur deux sujets principaux :

- l'application des dix principes du Pacte mondial, et
- les actions de soutien aux objectifs et thèmes plus larges des Nations Unies.

Pour nombre d'entreprises signataires, ces deux serments ont permis de se forger une philosophie et une stratégie de développement durable, et les communications sur le progrès ont permis de décrypter et de décrire les nombreuses initiatives positives, ainsi que leurs résultats.

En gardant à l'esprit ces considérations, entre autres, les participants à l'élaboration de ce modèle ont suivi un concept et un procédé visant à intégrer les pratiques exemplaires actuelles et émergentes des entreprises, à réduire les importants écarts de performance, à créer de nouvelles opportunités concernant les deux engagements et à dégager la pleine valeur de l'engagement envers les plateformes et les initiatives du Pacte mondial des Nations Unies. L'accent a été mis sur la simplicité du concept, malgré la complexité des thèmes et des domaines concernés.

Il en résulte un modèle qui définit des dimensions distinctes mais complémentaires du leadership pour le développement durable des entreprises. Nous proposons ce document pour aider à profiter pleinement du potentiel

Favoriser le Leadership

Nations Unies: Remplir leur part du marché

Bien sûr, le modèle offre des avantages à la fois aux entreprises signataires et aux Nations Unies tout en faisant appel à leur responsabilité. Ainsi, la parution de ce modèle marque également une étape pour le bureau du Pacte mondial et pour les agences, fonds et programmes des Nations Unies.

Ces dernières années, le bureau du Pacte mondial des Nations Unies a reconnu la nécessité placer la barre plus haut, en termes de propositions d'initiatives, de ressources et d'autres atouts, afin d'attirer les principales entreprises en répondant à leurs besoins et à leurs envies. Cet objectif a été atteint, dans une modeste mesure, en créant des groupes de travail et des guides, ainsi que des initiatives spéciales telles que "Caring for Climate", le "CEO Water Mandate", "Business and Peace" et les principes pour la progression des femmes.

Il est clair, cependant, qu'en créant ce modèle, le bureau du Pacte mondial et les Nations Unies en général vont devoir développer davantage leurs capacités, leurs compétences et leurs ressources pour assister les entreprises qui souhaitent réaliser ce modèle et pour leur répondre correctement. Le modèle s'adresse aux entreprises, mais il ne peut réussir

sa mission que s'il est suivi conformément à l'esprit du Pacte mondial des Nations Unies : en tant qu'effort collectif basé sur des intérêts et des objectifs mutuels.

À cet égard, le Pacte mondial a commencé une évaluation stratégique qui comprendra diverses considérations et options, notamment l'extension des ressources humaines, le développement de nouveaux chantiers et de nouvelles ressources, la construction de plateformes de partage des connaissances sur mesure et la création de groupes de leadership spéciaux composés d'entreprises et de parties prenantes pour se concentrer sur les dimensions et aspects principaux du modèle.

Il sera particulièrement important que le Pacte mondial des Nations Unies actionne ses réseaux locaux pour diffuser les pratiques de leadership dans le monde entier. Ainsi, parallèlement à l'application du modèle, le renforcement des réseaux locaux sera davantage mis en avant, en particulier sur les marchés les moins développés, afin de garantir la plus grande diffusion possible du leadership pour le développement durable des entreprises.

En créant ce guide, le Pacte mondial et les Nations Unies en général s'engagent à développer davantage leurs capacités, leurs compétences et leurs ressources.

Modèle du L

Comprendre le guide

Principales dimensions et principaux composants du leadership

Le modèle propose aux signataires du Pacte mondial des Nations Unies un cadre leur permettant d'atteindre un niveau de performance supérieur et de générer davantage de valeur grâce au Pacte mondial. Il permet aux entreprises et à leurs parties prenantes d'évaluer leurs progrès vis-à-vis de leur engagement, de leur stratégie et de son application, et de communiquer efficacement tout au long de l'évolution de leur apprentissage et de leur performance.

Dans le contexte de ce modèle, le développement durable des entreprises est défini comme la création par l'entreprise d'une valeur à long terme sur le plan financier, social, environnemental et moral. Il couvre donc tous les principes du Pacte mondial et tous les thèmes traités.

Le modèle s'appuie sur les deux principaux engagements des entreprises signataires. Il comprend des aspects du leadership considérés comme essentiels pour maximiser les résultats vis-à-vis de ces engagements, y compris l'engagement actif envers le Pacte mondial au niveau local et mondial.

Le modèle se compose de trois dimensions distinctes, mais qui se recoupent et interagissent en synergie. Il s'agit :

1. De l'application des dix principes dans leurs stratégies et leurs opérations
2. Des actions de soutien aux objectifs et thèmes plus larges des Nations Unies
3. De l'engagement envers le Pacte mondial des Nations Unies

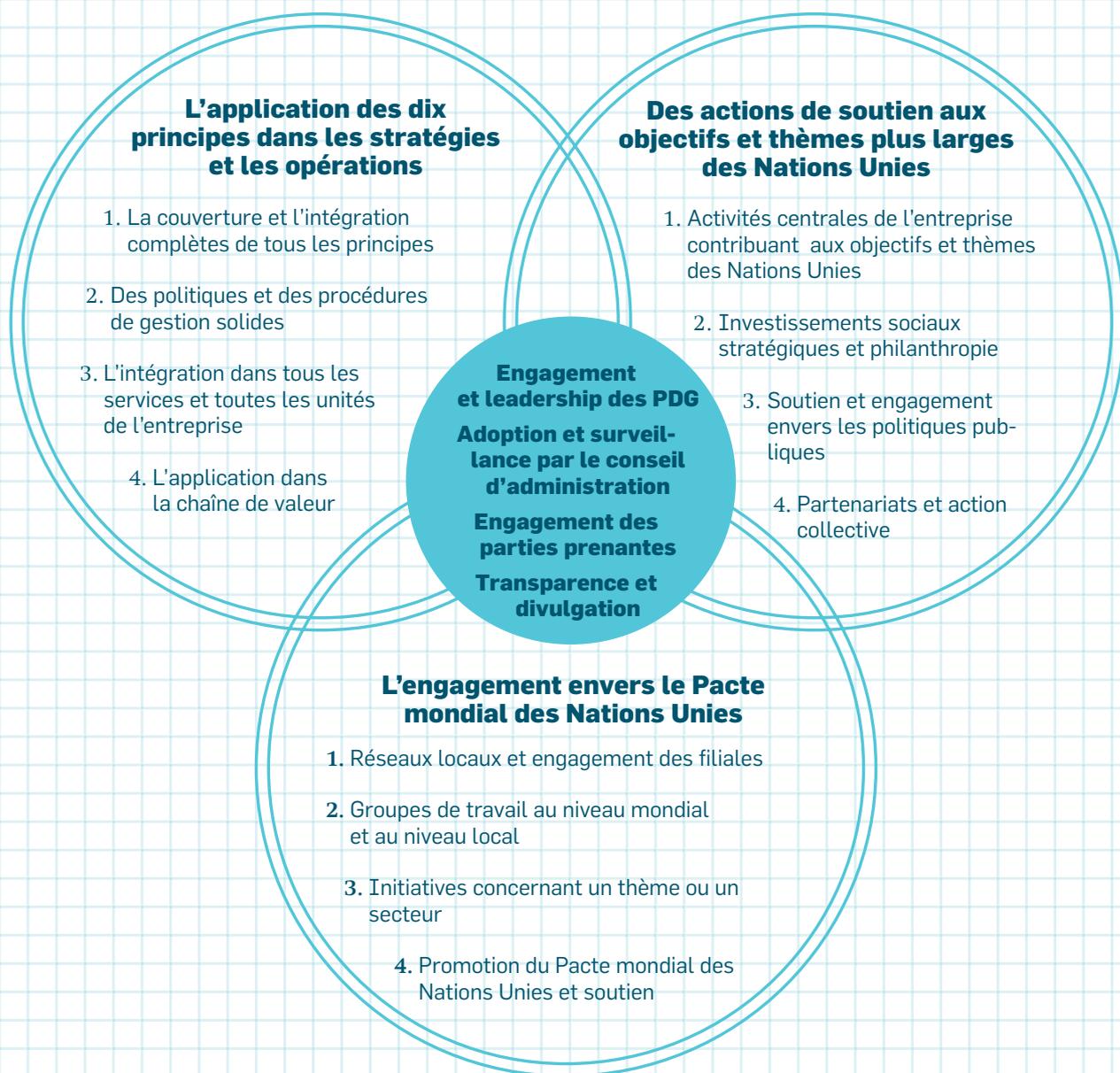
Chaque dimension comprend un certain nombre de composants principaux. En outre, plusieurs composants du leadership ont été identifiés comme cruciaux dans les trois dimensions.

La page ci-contre contient la représentation visuelle du modèle, avec les trois dimensions et les composants communs au centre. Chaque composant du modèle est accompagné des actions correspondantes. Celles-ci sont décrites en détails dans le plan d'action des entreprises, pages 10 et 11.

"Les objectifs et thèmes plus larges des Nations Unies" sont une série de thèmes mondiaux (identifiés à partir des difficultés mondiales les plus graves ou chroniques), notamment la paix et la sécurité, les objectifs du millénaire pour le développement, les droits de l'homme, les droits de l'enfant, l'égalité des sexes, la santé, l'éducation, l'aide humanitaire, la migration, la sécurité alimentaire, la préservation des écosystèmes et de la biodiversité, l'atténuation du changement climatique et l'adaptation, la salubrité de l'eau, l'emploi et la décence des conditions de travail, et la lutte contre la corruption.

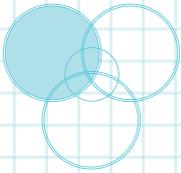
Cette liste est un exemple des thèmes inclus dans les "objectifs et thèmes plus larges des Nations Unies" et bien entendu, ces sujets se recoupent largement. L'ordre de la liste n'est aucunement une indication de priorité. Pour obtenir une liste d'autres thèmes mondiaux pertinents pour le travail des Nations Unies et pour les entreprises, connectez-vous sur http://business.un.org/en/browse/global_issues

Leadership



Dimension 1

L'application des dix principes dans les stratégies et les opérations



Cette dimension du modèle de leadership est le principal fondement du Pacte mondial et englobe ce qui a toujours été le premier objectif de l'initiative: l'application des dix principes dans les stratégies et les opérations des entreprises.

La consultation d'entreprises d'avant-garde et d'autres experts sur ce qui constitue la pratique du leadership vis-à-vis de cette dimension du modèle a donné lieu à un accord en quatre composants:

1. La couverture et l'intégration complètes de tous les principes
2. Des politiques et des procédures de gestion solides
3. L'intégration dans tous les services et toutes les unités de l'entreprise
4. L'application dans la chaîne de valeur

Chacun de ces composants est considéré comme critique pour garantir que les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies soient entièrement intégrés dans l'organisation et dans sa sphère d'influence, et pour qu'ils soient efficacement appliqués, en tenant compte des relations entre et parmi les principes.

Pour aider les entreprises à améliorer leurs performances vis-à-vis de cette dimension du modèle, le bureau du Pacte mondiale des Nations Unies a mis au point une ressource pratique, le Modèle de gestion du Pacte mondial des Nations Unies, disponible sur le site Internet du Pacte mondial. Cette ressource présente un modèle de gestion dynamique basé sur une amélioration continue.

Les actions correspondantes sont décrites en détails dans le plan d'action des entreprises, pages 10 et 11.

Dimension 2

Des actions de soutien aux objectifs et aux thèmes plus larges des Nations Unies

Cette dimension du modèle est profondément ancrée dans le second objectif du Pacte mondial des Nations unies, la stimulation des actions de soutien aux objectifs et thèmes plus larges des Nations Unies, et elle lui donne une plus grande signification.

Les dix principes et les objectifs et les thèmes plus larges des Nations Unies se recoupent (en toute logique). Ces objectifs et thèmes plus larges des Nations Unies englobent les quatre domaines du Pacte mondial des Nations Unies (les droits de l'homme, le droit du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption) et les dépassent pour intégrer d'autres priorités concernant le développement durable. (voir les détails en bas de la page 4).

En même temps, les dimensions 1 et 2 sont entièrement différentes vis-à-vis des comportements et des actions des entreprises. La première dimension porte sur l'intégration des dix principes au sein des entreprises, tandis que la deuxième dimension encourage les actions tournées vers l'extérieur afin d'augmenter leur impact positif sur la société.

Les experts ayant contribué à l'élaboration du modèle ont reconnu que de plus en plus d'entreprises poursuivaient délibérément et explic-

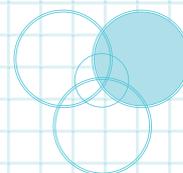
itement certaines activités de soutien à un ou plusieurs de ces objectifs (en plus de leurs activités commerciales ou dans le cadre de ces dernières). Cette dimension du modèle encourage les participants à entreprendre davantage d'activités et de projets similaires.

Pour ce faire, la consultation d'entreprises et d'autres experts sur ce qui constitue la pratique du leadership dans cette dimension du plan a donné lieu à un accord en quatre composants :

1. Activités centrales de l'entreprise contribuant aux objectifs et aux thèmes des Nations Unies
2. Investissements sociaux stratégiques et philanthropie
3. Soutien et engagement envers les politiques publiques
4. Partenariats et action collective

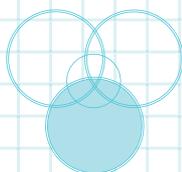
Chacun de ces composants était considéré comme essentiel pour fournir aux entreprises un statut d'exemple en vue de la pleine réalisation du deuxième objectif du Pacte mondial des Nations Unies.

Les actions correspondantes sont décrites en détails dans le plan d'action des entreprises, pages 10 et 11.



Dimension 3

L'engagement envers le Pacte mondial des Nations Unies



Au fil des ans, le Pacte mondial des Nations Unies a mis en place plusieurs réseaux locaux. Il a également créé et lancé des groupes de travail spécialisés, des initiatives et d'autres plateformes et mécanismes d'engagement.

Cependant, d'après certains sondages, il reste de nombreuses perspectives et opportunités pour les entreprises qui souhaitent s'engager davantage dans le Pacte mondial au niveau local comme au niveau mondial. En effet, les experts ayant contribué à la création de ce modèle estiment qu'un engagement solide envers l'initiative du Pacte mondial devrait être un aspect essentiel du leadership à l'avenir.

L'engagement envers le Pacte mondial n'est pas une finalité en soi, mais un moyen d'améliorer les performances de l'entreprise vis-à-vis des deux autres dimensions de ce modèle. À nouveau, il est important de retenir que les trois dimensions se recoupent largement.

La consultation d'entreprises et d'autres experts sur ce qui constitue la pratique du leadership dans cette dimension du modèle a donné lieu à un accord en quatre composants :

1. Réseaux locaux et engagement des filiales
2. Groupes de travail au niveau mondial et au niveau local
3. Initiatives concernant un thème ou un secteur
4. Promotion du Pacte mondial des Nations Unies et soutien

Chacun de ces composants est considéré comme essentiel pour réaliser tout le potentiel d'un engagement envers le Pacte mondial au niveau local comme au niveau mondial

Les actions correspondantes sont décrites en détails dans le plan d'action des entreprises, pages 10 et 11.

Les superpositions du modèle

Les composants communs

Le dernier élément du modèle est une superposition qui comprend quatre composants communs.

Les experts ayant contribué à l'élaboration du modèle estiment que ces composants ont une importance capitale pour le succès des trois dimensions et des actions correspondantes.

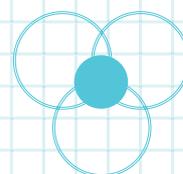
Ces composants communs touchent plusieurs aspects essentiels du Pacte mondial des Nations Unies en général, mais ils explorent également de nouveaux terrains. Ils élargissent la notion de leadership en donnant un rôle plus proactif et assuré aux présidents directeurs généraux et à leurs équipes de direction, mais aussi en élargissant la définition du leadership par l'intégration d'une surveillance par l'organe de gouvernance adéquat de l'entreprise.

En outre, les composants communs touchent l'importance primordiale d'inclure les parties prenantes (une caractéristique du Pacte mondial des Nations Unies), de la transparence et de la divulgation.

Les quatre composants communs de cette superposition sont les suivants :

1. Engagement des PDG et de la direction
2. Adoption et surveillance par le conseil d'administration
3. Engagement des parties prenantes
4. Transparence et divulgation

Les actions correspondantes sont décrites en détails dans le plan d'action des entreprises, pages 10 et 11.



Application du modèle: PL

L'application des dix principes dans les stratégies et les opérations

Couverture et intégration complètes de tous les principes

- Appliquer les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies dans les stratégies et opérations de l'entreprise..
- Concevoir une stratégie de développement durable permettant de créer des synergies entre et parmi les différents sujets et de gérer les compromis de manière adéquate.
- Faire en sorte que les différents services de l'entreprise soient bien coordonnés pour maximiser les performances et éviter les impacts négatifs involontaires.

Des politiques et des procédures de gestion solides

- Évaluer les risques et les opportunités en continu au niveau de l'entreprise et du produit, et prêter l'attention nécessaire pour que l'entreprise puisse identifier tous les impacts négatifs de ses opérations et activités.
- Mettre au point des stratégies et des politiques spécifiques au contexte des opérations de l'entreprise (ainsi que des scénarios pour l'avenir) et des objectifs à court, moyen et long terme.
- Obtenir l'engagement des employés et les former par des stages, la mise au point et l'adaptation des procédés de l'entreprise et des programmes d'incitation sains.
- Appliquer un système de suivi et de mesure des performances basé sur des indicateurs de performances standards.

Intégration dans tous les services et toutes les unités de l'entreprise

- Imputer la responsabilité de l'exécution de la stratégie de développement durable aux services adéquats de l'entreprise (achats, affaires réglementaires, ressources humaines, affaires juridiques, etc.) et faire en sorte qu'aucun service n'agisse de manière contraire aux engagements et aux objectifs de l'entreprise en matière développement durable.
- Aligner les stratégies, les objectifs et les programmes d'incitation de toutes les unités et de toutes les filiales sur la stratégie de développement durable de l'entreprise.
- Attribuer la responsabilité de l'application du développement durable de l'entreprise à un individu ou à un groupe dans chaque unité et chaque filiale.

Application dans la chaîne de valeur

- Analyser attentivement chaque segment de la chaîne de valeur en la descendant et vers le haut et vers le bas et localiser les risques, les opportunités et les impacts.
- Communiquer les politiques et les attentes aux fournisseurs et aux autres partenaires commerciaux pertinents.
- Appliquer des mécanismes de surveillance et d'assurance dans la sphère d'influence de l'entreprise.
- Éveiller les consciences, former ou améliorer les capacités des fournisseurs et des autres partenaires commerciaux de quelque manière que ce soit.

Les actions de soutien aux objectifs et aux thèmes plus larges des Nations Unies

Activités centrales de l'entreprise contribuant objectifs et aux thèmes des Nations Unies

- Aligner la stratégie des activités centrales de l'entreprise sur au moins un objectif / thème des Nations Unies correspondant.
- Mettre au point les produits et services concernés, ou créer des modèles commerciaux, conformément aux objectifs / thèmes des Nations Unies.
- Adopter et modifier les procédures d'exploitation de manière à maximiser la contribution aux objectifs / thèmes des Nations Unies.

Investissements sociaux stratégiques et philanthropie

- Mener des investissements sociaux et des contributions philanthropiques liés aux principales compétences ou au contexte d'exploitation de l'entreprise, dans le cadre de la stratégie de développement durable.
- Coordonner les efforts communs avec d'autres organismes et initiatives pour amplifier (et pour ne pas annuler ou répéter inutilement) les efforts des autres contributeurs.
- Assumer la responsabilité des effets intentionnels et involontaires de chaque financement et tenir compte des coutumes locales, des traditions, des religions et des priorités des individus et des groupes concernés.

Soutien et engagement envers les politiques publiques

- Soutenir publiquement l'importance de l'action en faveur d'un ou plusieurs objectif(s) / thème(s) des Nations Unies.
- Obtenir l'engagement des dirigeants à participer aux principaux sommets, conférences et toute autre interaction importante en matière de politique publique, concernant un ou plusieurs objectif(s) / thème(s) des Nations Unies.

Partenariats et action collective

- Mettre au point et appliquer des projets de partenariat avec des organismes publics ou privés (des entités des Nations Unies, des gouvernements, des ONG ou d'autres groupes) concernant les activités centrales de l'entreprise, les investissements sociaux et/ou le soutien.
- Se joindre aux autres entreprises du secteur, aux entités des Nations Unies et/ou aux autres parties prenantes au sein d'initiatives qui contribuent à résoudre des difficultés ou des dilemmes communs au niveau local ou mondial, en particulier au sein d'initiatives permettant d'étendre l'impact positif de l'entreprise sur sa chaîne de valeur.

*Voir la liste illustrative des objectifs et thèmes des Nations Unies, en bas de la page 4.

Plan d'action des entreprises

L'engagement envers le Pacte mondial des Nations Unies

Réseaux locaux et engagement des filiales

- Contribuer à la construction et à l'exploitation d'au moins un réseau local du Pacte mondial et aider à améliorer les performances des autres entreprises par des formations, des tutorats, des révisions des communications sur le progrès, etc.
- Encourager les filiales à s'engager dans les réseaux locaux du Pacte mondial et à participer activement aux événements et aux activités.
- Publier séparément les informations sur le développement durable de chaque filiale ou les référencer explicitement dans la communication sur le progrès du siège social.

Groupes de travail au niveau mondial et au niveau local

- Prendre part aux groupes de travail locaux ou mondiaux pertinents et partager les expériences, les réseaux, les outils et les bonnes pratiques avec d'autres signataires du Pacte mondial des Nations Unies.
- Participer activement à la définition de la portée et des objectifs des nouveaux groupes de travail, le cas échéant.

Initiatives concernant un thème ou un secteur

- Rejoindre une ou plusieurs initiative(s) du Pacte mondial des Nations Unies et contribuer à sa progression, par exemple : "Caring for Climate", le "CEO Water Mandate", les principes pour la progression des femmes et l'initiative du Pacte mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme.
- Mettre au point des initiatives nouvelles et innovantes, par problème ou par secteur, dans le cadre du Pacte mondial et des Nations Unies en général, en fonction des besoins.

Promotion du Pacte mondial des Nations Unies et soutien

- Soutenir le Pacte mondial auprès des partenaires commerciaux, des autres entreprises et du grand public.
- Encourager les fournisseurs et les autres partenaires commerciaux à rejoindre le Pacte mondial des Nations Unies et jouer un rôle de tuteur pour les questions relatives à l'initiative.
- Prendre part à des activités visant à développer et à renforcer davantage le Pacte mondial des Nations Unies.

Les composants communs

Engagement des PDG et de la direction

- Le PDG fait des déclarations explicites en public pour montrer qu'il dirige lui-même le développement durable de son entreprise et son engagement envers le Pacte mondial.
- Le PDG soutient les initiatives visant à renforcer le développement durable des entreprises et dirige la mise au point de normes industrielles.
- Le PDG guide l'équipe de direction pour la mise au point d'une stratégie de développement durable, en définissant les objectifs et en surveillant l'application.
- Intégrer les critères de développement durable et les principes du Pacte mondial dans les objectifs et les programmes d'incitation pour le PDG et l'équipe de direction.

Adoption et surveillance par le conseil d'administration

- Le conseil d'administration (ou un équivalent**) assume la responsabilité et la surveillance de la stratégie de développement durable à long terme et des performances de l'entreprise.
- Le conseil d'administration, s'il y est autorisé, met en place un comité ou désigne un membre du conseil responsable du développement durable de l'entreprise.
- Le conseil (ou le comité), s'il y est autorisé, approuve les rapports officiels sur le développement durable de l'entreprise (communication sur le progrès).

Engagement des parties prenantes

- Reconnaître publiquement la responsabilité de l'entreprise quant à son impact sur les parties prenantes internes ou externes
- Définir des stratégies, des objectifs et des politiques de développement durable en consultant les principales parties prenantes.
- Consulter les parties prenantes pour trouver des solutions aux dilemmes et aux difficultés concernant l'application des principes, et les inviter à participer activement à l'évaluation des performances.
- Mettre en place des canaux d'échange entre les employés et les autres parties prenantes afin d'entendre leurs idées et de trouver des solutions à leurs problèmes, et protéger les "informateurs".

Transparence et divulgation

- Partager les informations relatives au développement durable avec toutes les parties concernées et répondre aux questions et aux inquiétudes des parties prenantes.
- Faire en sorte que les communications sur le progrès couvrent tous les aspects du guide du leadership et utilisent, le cas échéant, le modèle du GRI (Global Reporting Initiative).
- Intégrer les communications sur le progrès dans les rapports financiers annuels ou les publier ensemble.
- Faire vérifier les communications sur le progrès par des personnes extérieures à l'entreprise ou trouver d'autres méthodes pour les faire valider par des parties prenantes extérieures.

**Pour les entreprises qui n'ont pas de conseil d'administration, ces responsabilités sont assumées par tout autre organe de gouvernance ou propriétaire.

Le modèle: Questions et réponses

Q Le modèle comporte-t-il de nouvelles exigences pour les signataires du Pacte mondial des Nations Unies?

R. Non. Le modèle est conçu pour inspirer les entreprises qui souhaitent atteindre un nouveau niveau de performances et leur propose un modèle pratique de leadership en faveur du développement durable. Il est conçu pour être idéaliste mais réaliste.

Q En quoi le modèle est-il différent des autres modèles de développement durable?

R. Ce modèle est unique car il présente une vision élevée du développement durable des entreprises, liée et faisant appel aux ressources et aux opportunités existantes au sein des Nations Unies. Il intègre des pratiques exemplaires d'application des dix principes, tout en soulignant les stratégies et les opportunités relatives aux objectifs et aux thèmes plus larges des Nations Unies en matière de développement durable.

Q Le modèle est-t-il radicalement différent du Pacte mondial des Nations Unies?

R. Non. Le modèle est profondément ancré dans les deux engagements des entreprises vis-à-vis du Pacte mondial (application des dix principes et action en faveur des objectifs et thèmes plus larges des Nations Unies). Il élabore plus profondément ces deux engagements, tout en présentant de nouvelles opportunités pour les entreprises. Le modèle est donc une évolution du Pacte mondial des Nations Unies.

Q Comment reconnaître les entreprises qui appliquent entièrement le modèle?

R. D'abord, le modèle permet aux entreprises d'évaluer et de faire connaître leur adoption et leur application du modèle. Les entreprises sont encouragées à utiliser les communications sur le progrès à ces fins. En outre, le bureau du Pacte mondial des Nations Unies va encourager les tiers à identifier les entreprises qu'ils considèrent comme des exemples par rapport à modèle. Il peut s'agir d'organisations de la société civile, d'investisseurs, de gouvernements ou d'autres parties prenantes.

Q Le modèle semble être prévu principalement pour les grandes entreprises. Les petites et moyennes entreprises peuvent-elles également l'utiliser?

R. Absolument. Il est évident que certains des composants (par exemple, l'adoption par le conseil d'administration) ne s'adressent pas aux petites entreprises. Ces entreprises doivent se concentrer uniquement sur les composants pertinents et expliquer pourquoi dans leurs communications sur le progrès.

Le modèle du leadership pour le développement durable des entreprises est le point culminant de la première décennie du Pacte mondial des Nations Unies. Il a été mis au point en étroite collaboration avec plus de cent signataires et parties prenantes de tous les continents.

Ces consultations ont été supervisées par une équipe dirigée par le directeur adjoint Gavin Power et le conseiller principal Ole Lund Hansen du bureau du Pacte mondial des Nations Unies. Nous remercions la fondation Guilé pour son soutien.



Publié par le bureau du Pacte mondial des Nations Unies
Contact: unglobalcompact@un.org
Juin 2010 | 1.5M