

Plans de  
vigilance  
2018-2019

# APPLICATION DE LA LOI SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE

Edition du 14 juin 2019

**edh** *entreprises pour les droits de l'Homme*



**83 PLANS**

Publiés entre  
début septembre  
2018 et mi-juin  
2019

## Objectif de l'étude

Cette étude a pour objet d'analyser les pratiques des entreprises pour le 2<sup>e</sup> exercice d'application de la loi française sur le devoir de vigilance.

Elle vise aussi à identifier des enjeux d'application pour les entreprises, afin de les accompagner dans leurs démarches.

Les enjeux soulignés dans l'étude sont basés sur les attentes de la loi et des référentiels internationaux dont elle est une transposition, ainsi que sur les retours d'expériences de l'association *entreprises pour les droits de l'homme (EDH)*, auteur de l'étude.

## Méthodologie

L'étude est basée sur l'analyse des plans de vigilance publiés dans les documents de référence des entreprises entre le 1<sup>er</sup> septembre 2018 et le 12 juin 2019 (cf liste en annexe).

D'un point de vue méthodologique, les auteurs ont étudié les chapitres des documents de référence explicitement identifiés comme répondant à la loi française sur le devoir de vigilance des sociétés-mères et entreprises donneuses d'ordres.

# SOMMAIRE

SYNTHESE.....	4
CONTEXTE : LA LOI FRANCAISE.....	5
I. FORMALISATION DES PLANS	
Avancées des démarches.....	7
Gouvernance et pilotage.....	8
Association des parties prenantes.....	9
Mécanismes d’alerte.....	10
Dispositifs de suivi.....	11
II. DEMARCHES DROITS HUMAINS	
Identification des risques.....	12
Gestion des risques.....	14
III. DEMARCHES FOURNISSEURS	
Identification des risques.....	15
Gestion des risques.....	16
IV. REPORTING	
Chapitre du document de référence.....	17
Détails des mesures.....	18
LISTE DES ENTREPRISES ETUDIEES.....	19
AUTEUR DE L’ETUDE.....	20

# SYNTHESE

- Dans la grande majorité des entreprises, les plans de vigilance sont aujourd'hui formalisés et les mesures définies, l'enjeu est maintenant de s'assurer du déploiement dans toutes les entités et de l'effectivité des mesures.
- Un quart des entreprises ont organisé un pilotage dédié et un tiers précisent le suivi du plan par les plus hautes instances de gouvernance de l'entreprise.
- Un tiers des entreprises ont échangé avec leurs parties prenantes sur leur plan de vigilance (au niveau du Groupe).
- Les entreprises ont utilisé les dispositifs d'alerte éthique comme mécanismes d'alerte au sens de la loi sur le devoir de vigilance. 65 % de ces dispositifs sont ouverts aux personnes externes à l'entreprise.
- Les dispositifs de suivi mentionnés sont aujourd'hui les dispositifs existants éthiques ou RSE des entreprises ; 52 % des entreprises mentionnent un ou plusieurs indicateurs dans leur plan de vigilance.
- Les démarches droits humains se sont renforcées en 2018 avec le développement de cartographies et de réponses dédiées.
- Les démarches achats existantes ont été revues pour s'orienter davantage vers des démarches de vigilance : identification des risques dédiée, réponses graduées et adaptées aux risques identifiés.
- En terme de *reporting*, les informations données par les entreprises sont plus complètes et permettent d'avoir une vision plus précise de leurs démarches. De plus en plus d'entreprises donnent des éléments détaillés permettant de comprendre les choix de l'entreprise par rapport à ses activités spécifiques.

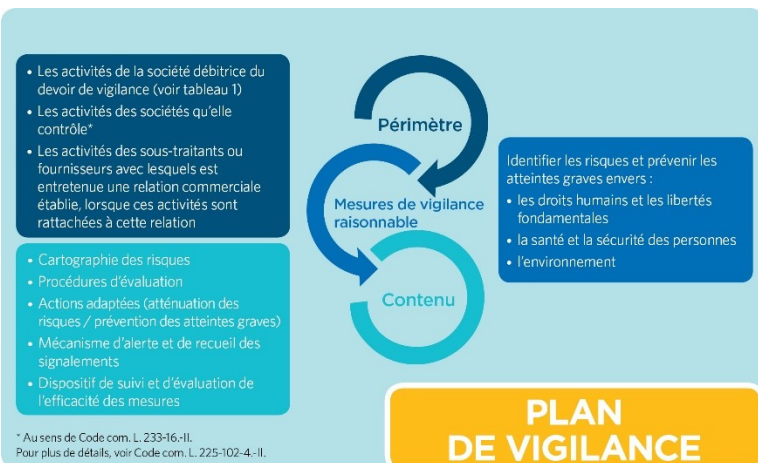
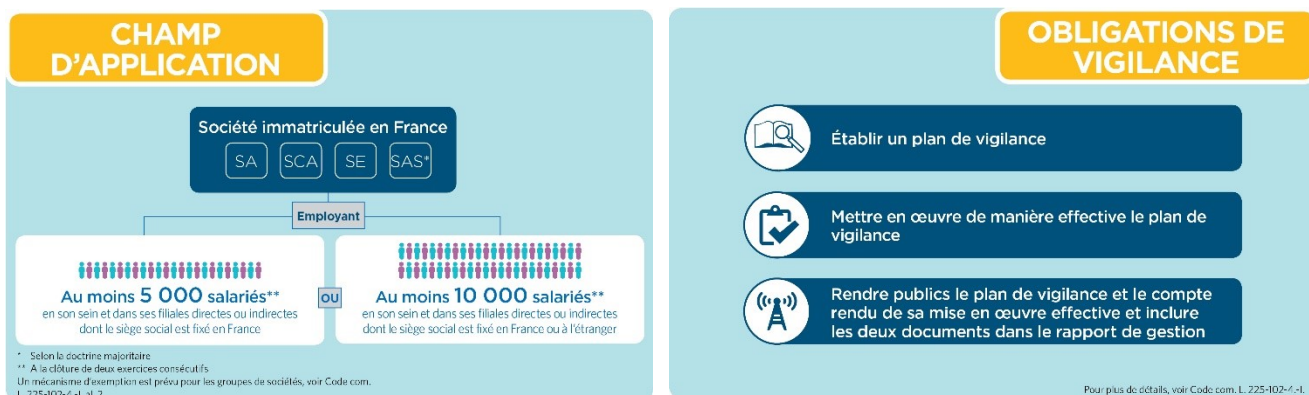
L'année 2018 a permis de mettre en évidence certains enjeux liés à l'application de la loi, et notamment :

- Comprendre la notion de « risques sur les personnes » et changer de prisme par rapport aux processus habituels des entreprises (tournés vers les risques pour l'entreprise) ;
- Comprendre la démarche de priorisation et d'amélioration continue : ne pas tout traiter et pas nécessairement tout de suite mais s'assurer de gérer en priorité les risques les plus sévères pour les personnes ;
- S'assurer d'une vision partagée entre les différents acteurs internes sur les objectifs de la loi et réinterroger les pratiques pour intégrer la spécificité du devoir de vigilance ;
- Systématiser les démarches pour couvrir toutes les activités et les relations commerciales.

Le déploiement effectif dans toutes leurs activités est aujourd'hui l'enjeu principal pour les sociétés-mères et donneuses d'ordres, titulaires de l'obligation juridique. Pour s'assurer de l'effectivité de la démarche qui vise à identifier et gérer des enjeux par nature dépendant du contexte opérationnel d'activité, elles doivent s'assurer que les cadres d'actions, engagements et processus définis au niveau du Groupe sont bien déclinés et adaptés au niveau opérationnel, et ce pour toutes les mesures du plan (identification et gestion des risques, dialogue avec les parties prenantes, mécanismes de réclamations et d'alerte, suivi et mesure des progrès).

# CONTEXTE : LA LOI FRANCAISE

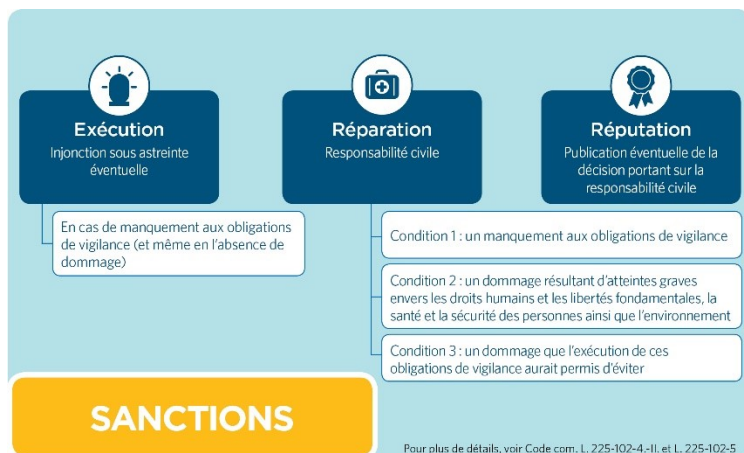
La loi sur le devoir de vigilance des sociétés-mères et entreprises donneuses d'ordres (du 27 mars 2017) demande aux grandes entreprises françaises d'établir et de mettre en œuvre un plan de vigilance, destiné à identifier et prévenir les risques d'atteintes graves aux droits humains, à la santé-sécurité des personnes et à l'environnement. Le plan et un compte-rendu de sa mise en œuvre doivent être rendus publics dans les rapports annuels de gestion des entreprises.



Le plan doit couvrir les activités de la société, de ses filiales contrôlées et de ses sous-traitants et fournisseurs avec lesquels il existe une relation commerciale établie. Il se compose : d'une cartographie des risques ; de procédures d'évaluation régulière des filiales et fournisseurs concernés ; d'actions de gestion des risques : d'un mécanisme d'alerte ; d'un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité. Il a vocation à être élaboré avec les parties prenantes de la société.

Une entreprise qui ne respecte pas ses obligations de vigilance (non publication du plan, plan considéré comme insuffisant) peut être mise en demeure et enjoindre par un juge de les respecter, à la demande de toute personne justifiant d'un intérêt à agir.

En cas de dommage, la responsabilité civile de l'entreprise peut être engagée pour manquement à ses obligations de vigilance, dans les conditions de droit commun.



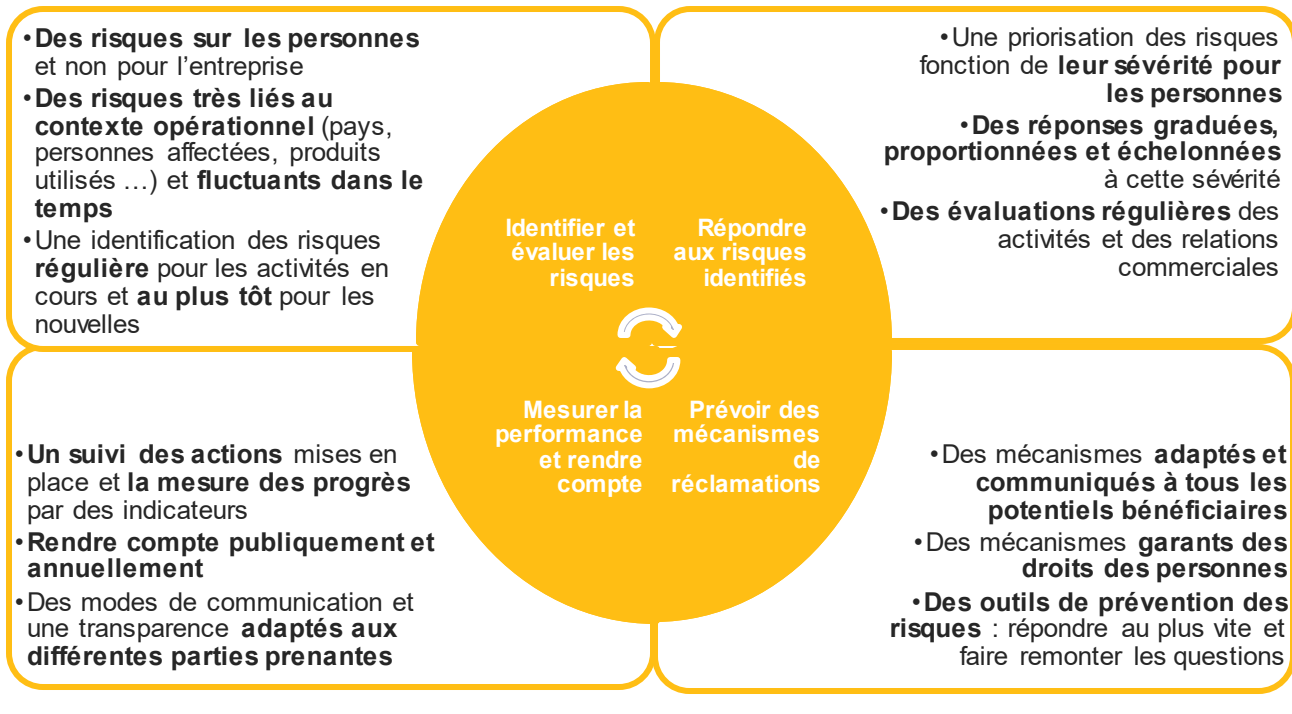
# CONTEXTE : LA LOI FRANÇAISE

La loi française vise à transposer en droit français le « devoir de vigilance », tel que défini par les référentiels internationaux de RSE (Principes Directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, Principes Directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales)\*. Ainsi pour interpréter et appliquer la loi sur le devoir de vigilance, les entreprises peuvent se référer utilement à ces référentiels et leurs guides d'application, standards qu'elles se sont par ailleurs souvent engagées à respecter, auxquels plusieurs se réfèrent dans leurs plans de vigilance, et qui sont utilisés par leurs parties prenantes pour évaluer leurs pratiques (notation extra-financière par exemple).

## LES FONDAMENTAUX D'UNE DEMARCHE DE VIGILANCE (Référentiels internationaux)

- Prendre en compte les attentes des parties prenantes potentiellement affectées, détentrices des droits, tout au long de la démarche
- Couvrir les activités de la société-mère, de ses filiales et des relations commerciales (sous-traitants et fournisseurs)
- Prévoir un processus dynamique qui permet d'évaluer de manière régulière les activités de l'entreprise (existantes et nouvelles)

## UNE DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE BASEE SUR L'IDENTIFICATION ET LA GESTION DES RISQUES POUR LES PERSONNES



\* Cf exposé des motifs de la loi : <http://www.assemblee-nationale.fr/14/propositions/pion2578.asp>

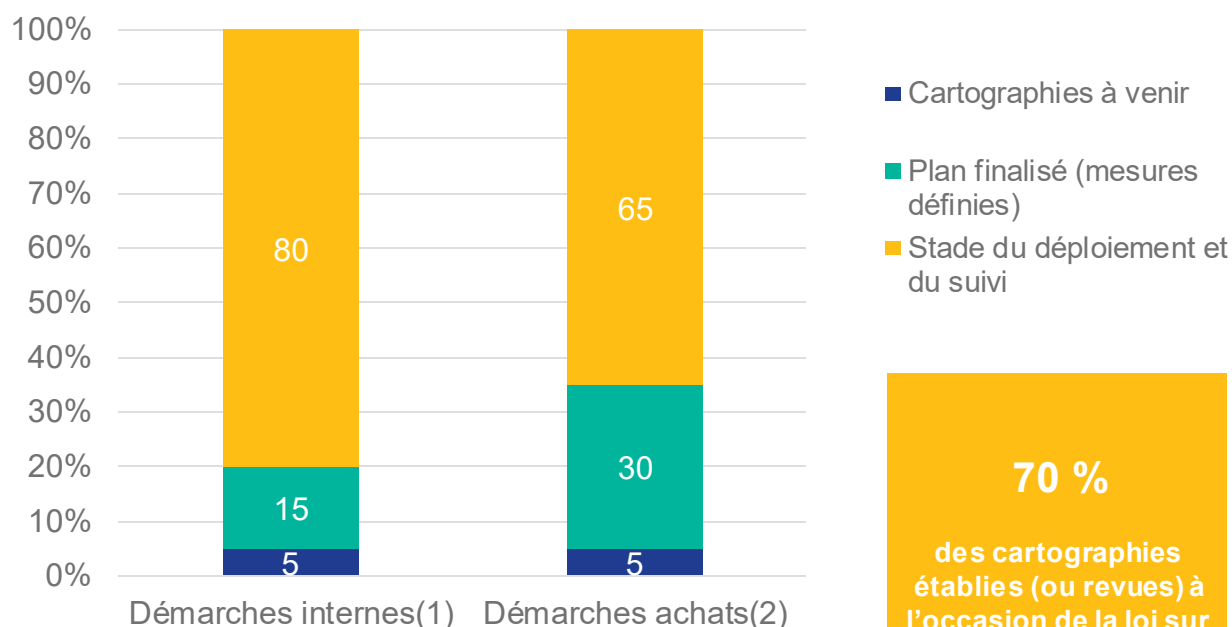
# I. FORMALISATION DES PLANS

## AVANCÉES DES DÉMARCHES

L'année 2018 a été l'année de finalisation des cartographies des risques et de formalisation des mesures du plan de vigilance. La loi sur le devoir de vigilance a été l'occasion pour 70 % des entreprises d'identifier les risques ou de revoir les cartographies existantes et de revisiter les démarches existantes.

Près de 80 % des entreprises sont au stade du déploiement des mesures pour les droits humains et 65 % pour les démarches fournisseurs.

Stade de la formalisation du plan de vigilance (en %)



(1) Dont 5 entreprises ne mentionnent pas explicitement un exercice de cartographie liée aux droits humains

(2) Dont 10 entreprises ne mentionnent pas explicitement un exercice de cartographie liée aux achats

**70 %**  
des cartographies  
établies (ou revues) à  
l'occasion de la loi sur  
le devoir de vigilance.

### Enjeux d'application :

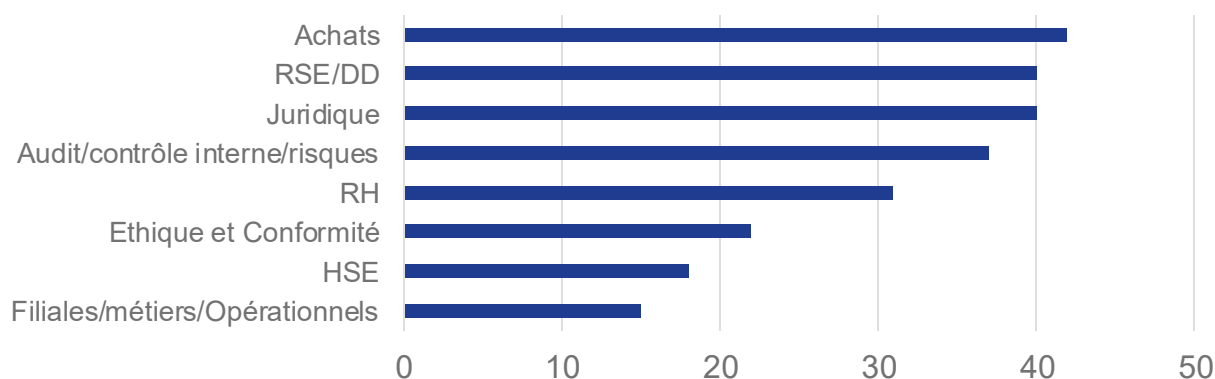
- Comprendre la notion de « risques » au titre de la loi sur le devoir de vigilance et créer, adapter ou revoir les méthodologies existantes ;
- S'assurer de cartographies précises, exhaustives et couvrant toutes les activités, la cartographie des risques étant le point de départ de toute la démarche de vigilance ;
- Réinterroger les démarches et pratiques existantes pour s'assurer de leur conformité avec l'objectif de la loi de protection des personnes.

# I. FORMALISATION DES PLANS

## GOVERNANCE ET PILOTAGE

70 % des entreprises mentionnent les acteurs internes impliqués dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan et / ou le pilotage du plan : les directions porteuses des enjeux de vigilance (droits humains, santé-sécurité, environnement ou achats), ainsi que les directions liées aux processus de conformité dans les entreprises. Les entités opérationnelles ne sont pas majoritairement associées à l'élaboration et au suivi du plan de vigilance au niveau du Groupe. 25 % mentionnent des comités de pilotage dédiés au suivi du plan de vigilance et 35 % mentionnent la revue du plan au plus haut niveau de l'entreprise.

Acteurs internes mentionnés dans l'élaboration des plans de vigilance (en nombre de mentions)



### INSTANCES DE GOUVERNANCE

35 % des entreprises mentionnent le suivi du plan par des Comités du Conseil d'Administration (RSE, éthique, audits...).

16 % des entreprises mentionnent la revue du plan de vigilance par la plus haute instance de l'entreprise (Conseil d'Administration, Conseil de surveillance...).

20

entreprises ont mis en place des comités de pilotage dédiés.

### Enjeux d'application :

- S'assurer d'une compréhension commune et partagée des obligations de vigilance entre les différents acteurs de l'entreprise ;
- Donner un signal au plus haut niveau de la société-mère pour un déploiement et un suivi dans tout le Groupe ;
- Impliquer les entités opérationnelles, a minima les plus à risques, pour s'assurer d'une mise en œuvre effective des mesures de vigilance.



# I. FORMALISATION DES PLANS

## ASSOCIATION DES PARTIES PRENANTES

36,5 % des entreprises mentionnent des échanges avec leurs parties prenantes sur une ou plusieurs mesures du plan de vigilance. Outre les Institutions Représentatives du Personnel, les parties prenantes consultées l'ont été dans le cadre de comités de parties prenantes déjà formalisés dans les entreprises ou dans le cadre de relations de longue date, de partenariats entre les entreprises et celles-ci.

Quelques entreprises mentionnent dans leur plan de vigilance les moyens de dialogue avec les parties prenantes au niveau opérationnel.

Mention des parties prenantes (en nombre d'entreprises)



**36,5 %**

ont échangé avec leurs parties prenantes sur leur plan de vigilance.

### EXEMPLES D'ÉCHANGES AVEC LES PARTIES PRENANTES

10 entreprises mentionnent explicitement la consultation des IRP dans le cadre du dispositif d'alerte (obligation légale).

4 entreprises ont associé des parties prenantes à la cartographie des risques.

5 mentionnent le dialogue avec les parties prenantes au niveau opérationnel (politique de dialogue spécifique, outils de cartographie, exemples ...).

#### Enjeux d'application :

- Identifier et associer les parties prenantes à la formalisation et au déploiement de la démarche au niveau du Groupe ;
- Prendre en compte les attentes des parties prenantes potentiellement impactées au niveau opérationnel et établir avec elles un dialogue continu et régulier tout au long des activités.

# I. FORMALISATION DES PLANS

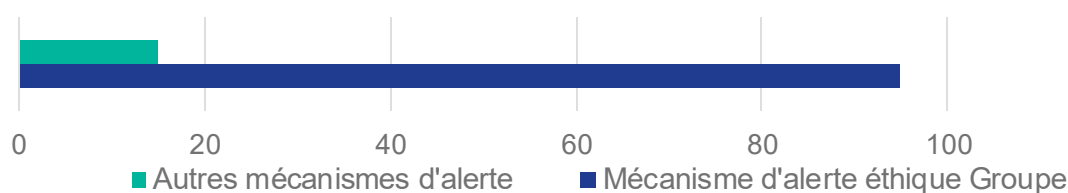
## MECANISMES D'ALERTE

Les mécanismes d'alerte utilisés au titre de la loi sur le devoir de vigilance sont les dispositifs éthiques qui ont été revus en 2018 dans le cadre de l'application de la loi Sapin 2.

15 % des entreprises mentionnent aussi d'autres mécanismes d'alerte (au niveau opérationnel ou pour certaines parties prenantes).

Si les paragraphes relatifs aux mécanismes d'alerte sont généralement succincts, certaines entreprises donnent des éléments sur la communication, le fonctionnement et les « alertes vigilance » reçues.

Mentions des mécanismes d'alerte ( en % )



### ELEMENTS MENTIONNES SUR LES MECANISMES D'ALERTE

31 % des entreprises mentionnent les actions en faveur de la communication effectuée autour du mécanisme d'alerte.

37,5 % explicitent les modalités de fonctionnement et de traitement des alertes.

13 entreprises donnent l'adresse mail du dispositif dans le plan.

11 entreprises donnent des informations sur les alertes reçues.

2 entreprises prévoient des mécanismes de recueil différents pour les salariés internes et pour les fournisseurs.

**65 %**

des dispositifs d'alerte sont ouverts à l'externe.

### Enjeux d'application :

- Comprendre les mécanismes d'alerte comme un outil de prévention des risques et les intégrer dans la démarche d'amélioration continue : être au courant au plus tôt de réclamations et prévenir une éventuelle aggravation de la situation ;
- S'assurer de prendre en compte la spécificité « vigilance » dans l'utilisation des dispositifs éthiques globaux (périmètre, recueil et traitement de l'alerte...) ;
- Communiquer de manière appropriée auprès de tous les potentiels utilisateurs (internes et externes) et donner confiance dans le dispositif proposé ;
- S'assurer de la possibilité pour toutes les parties prenantes de pouvoir alerter l'entreprise, compléter le dispositif Groupe si besoin par d'autres mécanismes.

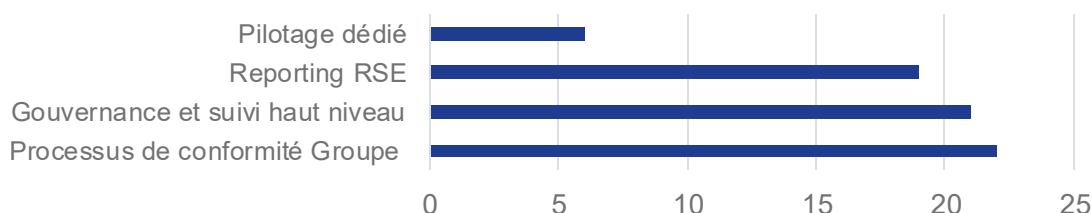
# I. FORMALISATION DES PLANS

## DISPOSITIFS DE SUIVI

Les entreprises utilisent les dispositifs de suivi existants pour s'assurer du déploiement des mesures du plan de vigilance. Ces dispositifs couvrent l'ensemble des activités : reporting RSE et/ou processus de conformité tels que les démarches de revue des risques, de contrôle ou d'audit interne. Les entreprises s'appuient aussi sur le suivi par des comités de pilotage dédiés ou via le suivi des politiques par les hautes instances de gouvernance de l'entreprise.

La moitié des entreprises mentionnent explicitement dans le plan de vigilance des indicateurs, souvent déjà existants, de suivi d'une ou plusieurs mesures du plan. Les entreprises renvoient aussi aux indicateurs RSE présents dans d'autres chapitres.

### Dispositifs globaux de suivi mentionnés\* (en nombre de mentions)



\* Dispositifs de suivi identifiés comme tels (59 chapitres dédiés). A ces dispositifs globaux, il faut ajouter les dispositifs de suivi liés à chaque enjeu (droits humains, santé sécurité, environnement) ou processus (achats), souvent indiqués dans les développements afférents aux réponses de gestion des risques.

### SUIVI PAR LES ACCORDS-CADRES

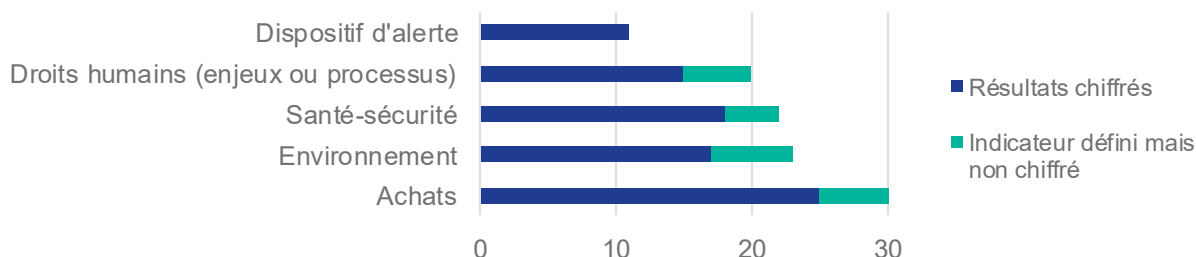
4 entreprises mentionnent le suivi du plan de vigilance par le biais d'un accord cadre (mondial ou européen).

Pour en savoir plus sur les liens entre les accords-cadres et les démarches de vigilance, cf étude d'EDH « [droits de l'homme et devoir de vigilance dans les récents accords-cadres mondiaux](#) »

**52 %**

mentionnent un ou plusieurs indicateurs dans le plan de vigilance.

### Indicateurs explicités dans le plan de vigilance (en nombre d'entreprises)



#### Enjeux d'application :

- S'assurer du déploiement effectif des mesures dans toutes les entités opérationnelles ;
- Mesurer le déploiement mais aussi l'efficacité des mesures (définir des indicateurs pertinents au regard des risques identifiés et de l'objectif final de la démarche : prévenir les impacts négatifs sur les personnes).

## II. DEMARCHES DROITS HUMAINS

### IDENTIFICATION DES RISQUES

65 % des entreprises mentionnent un exercice de cartographie des risques spécifiques aux droits humains (hors processus globaux liés à la RSE ou aux risques Groupe). Parmi ces entreprises, 30 % avaient déjà identifié leurs enjeux droits humains et engagé des démarches droits humains préalablement à la loi sur le devoir de vigilance.

En terme de *reporting*, il existe une forte corrélation entre un exercice de cartographie spécifique, la mention des enjeux droits humains, des méthodologies et d'exemples de réponses dédiées aux droits humains.

		Processus dédié	Via processus globaux		
			RSE	RSE + ERM	ERM
Exercice de cartographie		65 %	7,5 %	8,5 %	13,5 %
DONT	Mention d'un ou plusieurs enjeux	72 %	17 %	14 %	36 %
	Mention d'éléments méthodologiques	66 %	(renvois aux méthodologies globales)		
	Mention de réponses dédiées	68 %	17 %		18%

#### IDENTIFICATION DES ENJEUX DROITS HUMAINS (CARTOGRAPHIES DEDIEES)

Pour qualifier leurs risques droits humains « intrinsèques », les critères explicitement mentionnés par les entreprises sont le « risque sectoriel » (lié aux activités de l'entreprise) et le « risque pays » (utilisé en tant que tel ou comme facteur aggravant).

L'identification de ces enjeux est basée sur des indicateurs/informations externes ainsi que sur les remontées internes (audits, contrôle interne, entretiens...).

Les données relatives à la présence de l'entreprise (volume d'affaires, nombre de salariés...) sont utilisées pour prioriser les actions de gestion de risques.

#### Enjeux d'application :

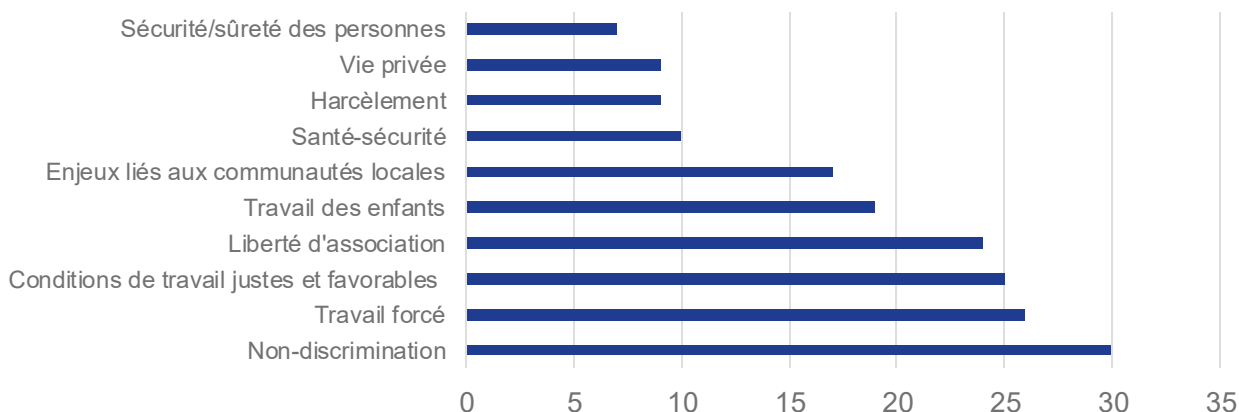
- Comprendre la notion de « risques vigilance droits humains » par rapport aux risques pour l'entreprise (démarche Entreprise Risk Management) ou aux risques « extra-financiers » ;
- Créer ou adapter les méthodologies à l'objectif exclusif de prévention des risques sur les personnes.

# II. DEMARCHES DROITS HUMAINS

## IDENTIFICATION DES RISQUES

52 % des entreprises mentionnent les enjeux droits humains qu'elles ont identifiés. Ces enjeux sont majoritairement formulés de manière globale (cf tableau ci-dessous). 8 entreprises qualifient et détaillent ces enjeux globaux par rapport à leurs activités.

Enjeux droits humains les plus mentionnés (par nombre de mentions)



### DETAILS DES ENJEUX

8 entreprises donnent un niveau de granularité plus précis de leurs enjeux :

- En traduisant les grands enjeux en sous-enjeux opérationnels (« pratiques de recrutement et travailleurs migrants » vs « travail forcé ») ;
- En qualifiant les enjeux globaux en sous-risques spécifiques à des activités (exemple : « travail dangereux des enfants dans les usines » vs « travail des enfants ») ;
- En spécifiant les enjeux par pays à risques
- En précisant les facteurs de risques aggravants des enjeux globaux (pays, présence de populations vulnérables, typologie de la main d'œuvre...).

### « ENJEUX VIGILANCE » VS « RISQUE EXTRA-FINANCIER » (DPEF)

Un risque extra-financier global « droits humains » identifié dans la majorité des entreprises :

- 55 % : risque qualifié quant aux conséquences sur les personnes : « risque d'atteintes/impacts sur les droits humains » ;
- 29 % : risque qualifié par rapport aux risques pour l'entreprise (conséquences légales, réputationnelles) ;
- 16 % : « risque lié/en matière de respect des droits de l'homme » sans précision qui permette de qualifier la notion de risque.

### Enjeux d'application :

- Décliner l'identification des risques au niveau le plus opérationnel et les traduire en enjeux opérationnels spécifiques aux activités/pays/produits etc. ;
- Comprendre et articuler les différentes notions de risques selon les exercices légaux de *reporting* demandés (DPEF, vigilance, facteurs de risques).

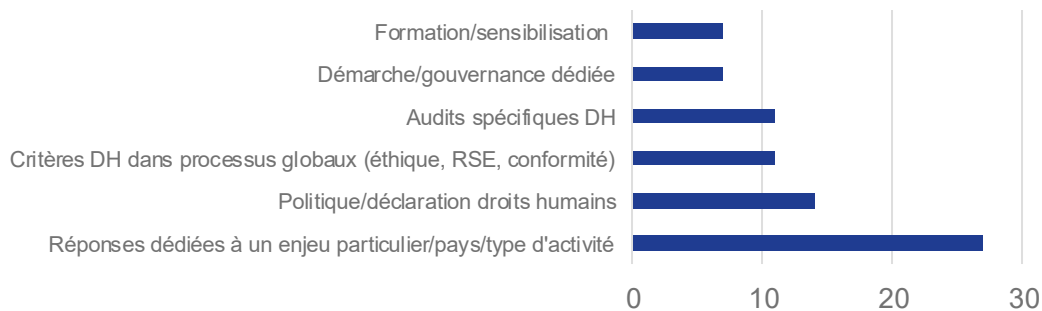
# II. DEMARCHES DROITS HUMAINS

## GESTION DES RISQUES

Pour répondre aux risques droits humains, toutes les entreprises font référence à leurs démarches éthiques, RSE ou RH, en termes de formalisation des engagements, d'évaluation des filiales et de suivi des démarches (processus de suivi ou conformité Groupe : contrôle interne, revue des risques, *reporting*).

Plus de la moitié d'entre elles mentionnent en complément des mesures spécifiques de gestion des risques en matière de droits humains (cf tableau). Développer des démarches Groupe dédiées et intégrer des critères spécifiques droits humains (choisis au regard des risques identifiés) aux processus existants et déployés dans les entreprises permet de couvrir toutes les activités et de systématiser une approche d'identification et de prévention des risques. Ces démarches globales devraient nécessairement être complétés par des réponses opérationnelles adaptées aux spécificités de l'activité (pays, opérations, partenaires...). La sensibilisation de tous aux enjeux droits humains et la formation des métiers, personnes en charge des activités à risques sont des outils précieux au déploiement et à l'effectivité des démarches de prévention.

### Typologie des réponses droits humains dédiées



#### EVALUATION DES NOUVELLES ACTIVITES

Quelques entreprises (hors banques) mentionnent l'intégration de critères droits humains dans les *due diligences* sur les tiers (partenaires, clients...).

Quelques entreprises mentionnent l'intégration de critères droits humains dans l'évaluation préalable des investissements.

55 %

des entreprises précisent les réponses dédiées aux droits humains.

#### Enjeux d'application :

- Comprendre la démarche d'amélioration continue basée sur la priorisation des risques : hiérarchiser les enjeux par rapport à leur sévérité sur les personnes (gravité et irréversibilité de l'impact potentiel, nombre de personnes potentiellement touchées) ;
- Répondre aux enjeux droits humains par nature opérationnels par des mesures dédiées et adaptées en déclinant les cadres d'actions et engagements Groupe au niveau opérationnel : initiatives collaboratives pour répondre à un enjeu spécifique à un territoire ou une activité, mécanismes de réclamation dédiés, formations ciblées, études d'impacts ou audits sur sites...

# III. DEMARCHES FOURNISSEURS

## IDENTIFICATION DES RISQUES

80 % des entreprises mentionnent un exercice de cartographie des risques liés aux fournisseurs. Parmi ces entreprises, 67 % ont fait l'exercice à l'occasion de l'application de la loi sur le devoir de vigilance.

La moitié des entreprises qui font part d'un exercice de cartographie des risques mentionnent les catégories d'achats considérées comme à hauts risques. 6 entreprises vont plus loin que la mention des catégories d'achats et détaillent le risque identifié (précisions sur des matières premières, produits ou sous-traitants spécifiques).

		Processus dédié
Mention d'un exercice de cartographie achats		81 %
DONT	Mention d'un ou plusieurs risques identifiés	50 %
	Mention d'éléments méthodologiques	79 %

### 6 entreprises

explicitent leurs enjeux en allant plus loin que la mention des catégories d'achats à risques.

## METHODOLOGIE D'IDENTIFICATION DES CATEGORIES D'ACHATS A RISQUES

Pour qualifier leurs risques en matière d'achats, les critères explicitement mentionnés par les entreprises sont le « risque produits/services » (enjeux liés aux secteurs d'activités, caractéristiques intrinsèques du produit/service) ainsi que le « risque géographique » lié à la localisation du fournisseur/zone de production.

Certaines entreprises mentionnent l'utilisation de données relatives aux relations spécifiques avec les fournisseurs : stratégiques, critiques ou volumes d'achats.

### Enjeux d'application :

- S'interroger sur le risque RSE « inhérent » lié aux produits ou services ou à la relation commerciale tout au long de la chaîne de valeur ;
- Adopter une démarche pragmatique de priorisation des fournisseurs à risques : sévérité du risque, données internes liées à la relation commerciale qu'entretient l'entreprise avec le fournisseur...

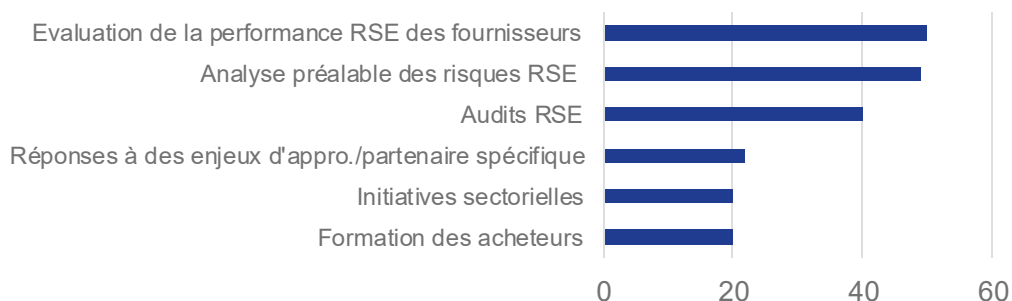
# III. DEMARCHES FOURNISSEURS

## GESTION DES RISQUES

La quasi-totalité des entreprises mentionnent l'existence de principes d'achats responsables/des codes de conduites dans lesquels elles formalisent leurs engagements et attentes vis-à-vis des fournisseurs en terme de RSE.

Près de 80 % d'entre elles contractualisent ces attentes (signature ou charte annexée au contrat, clause RSE ...). Les autres mesures de gestion des risques mentionnées concernent tout le processus achats (du stade précontractuel : évaluation de la performance RSE avant le contrat, intégration de critères liés aux risques dans les appels d'offres ; au suivi tout au long de l'exécution du contrat : évaluation régulière de la performance, audits ou visites sur sites). Près d'un quart des entreprises mentionnent des exemples de réponses spécifiques à des enjeux d'approvisionnement ou à des types de partenaires identifiés.

### Autres mesures de gestion des risques mentionnées (en nombre de mentions)



### REPONSES OPERATIONNELLES DEDIEES

- Chaines d'approvisionnement les plus mentionnées : Extractif et Minerais (12) & Filières agro-alimentaires (10).

Pour répondre à ces enjeux, 20 entreprises mentionnent l'adhésion à des initiatives sectorielles.

- Autres enjeux et réponses spécifiques identifiées : gestion des franchisés ou gérants; sourcing de produits en Asie, textile, etc.

**50 %**

montrent des réponses définies et graduées en fonction des risques identifiés dans les cartographies.

### Enjeux d'application :

- Apporter des réponses graduées et proportionnées selon les risques identifiés : des mesures globales qui peuvent couvrir beaucoup de fournisseurs (évaluations documentaires, clauses contractuelles types...) à des réponses ciblées et adaptées pour les fournisseurs à risques (due diligences, clauses spécifiques, audits ou visites sur site) ;
- Adapter les réponses « types » selon les spécificités du contrat et de la relation commerciale ou trouver des solutions innovantes et sur-mesure pour s'assurer de manière effective de protéger les personnes : initiatives collaboratives pour certaines chaînes d'approvisionnement, vérification des pratiques de la société-mère du fournisseur ou au niveau de ses sites, enquête auprès des salariés des fournisseurs, communication spécifique du dispositif d'alerte, mesures de précautions spécifiques pour les prestations sur site...

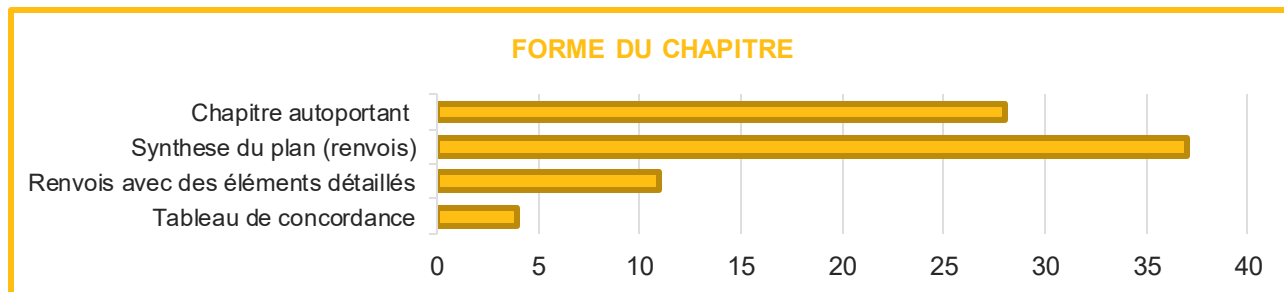
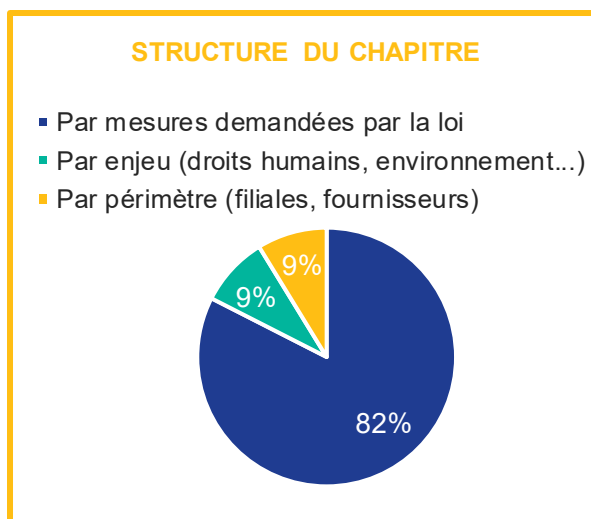
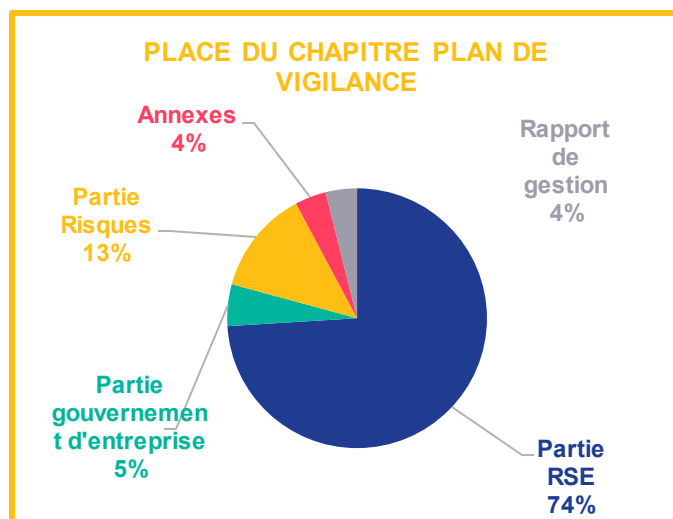


# IV. REPORTING

## CHAPITRE DU DOCUMENT DE RÉFÉRENCE

Les chapitres relatifs aux plans de vigilance sont majoritairement placés dans la partie relative aux informations RSE (Déclaration de Performance Extra-Financière) des documents de référence. Au sein de cette partie RSE, ils sont le plus souvent présentés comme un chapitre transverse (ou dans une moindre mesure placés dans les parties relatives à l'éthique des affaires). Les chapitres sont très majoritairement structurés par mesures demandées par la loi.

La plupart des entreprises présentent des développements synthétiques des différentes mesures composant le plan en renvoyant pour plus de détails vers les autres chapitres du document de référence (synthèse du plan). Plus d'un quart des entreprises communiquent sur le plan de vigilance par des chapitres détaillés autoportants (les autres chapitres du document de référence renvoyant au plan de vigilance).



### Enjeux d'application :

- Comprendre les différentes exigences légales de *reporting* : objectifs et cibles, notions de « risques », périmètre des informations ;
- Les articuler et assurer une lisibilité et cohérence des différentes informations publiées.

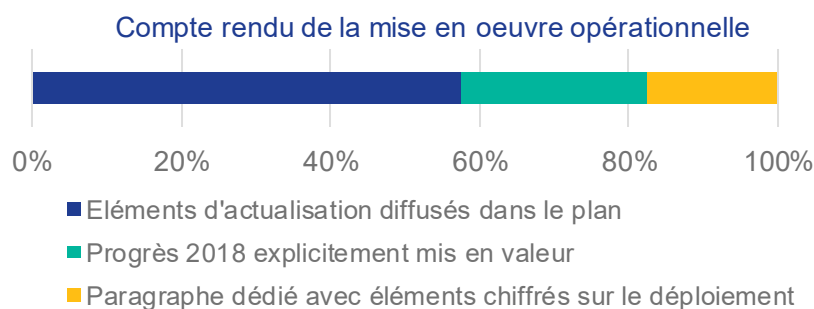
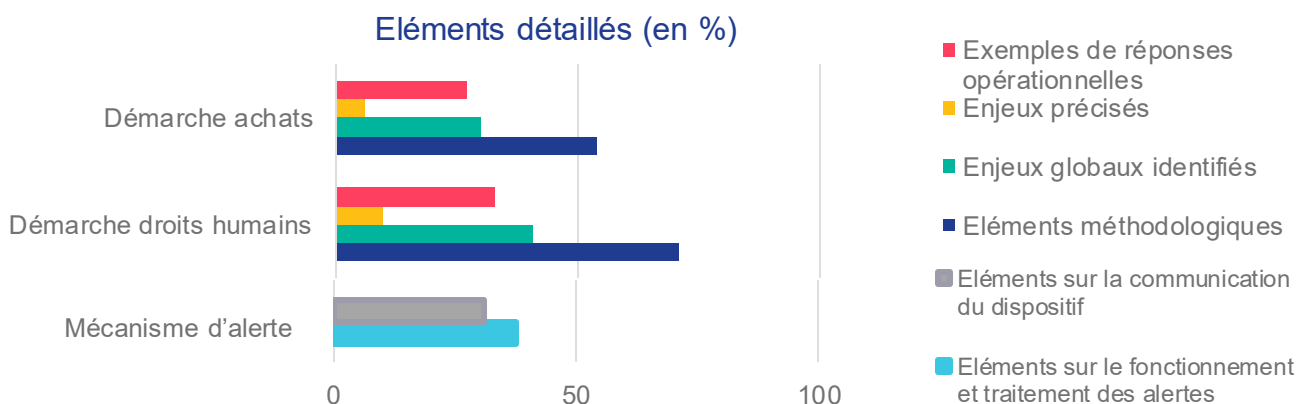
# IV. REPORTING

## DETAILS DES MESURES ET DES PROGRÈS

Plus de la moitié des entreprises mentionnent aujourd'hui des éléments méthodologiques relatifs aux cartographies des risques et plus d'un tiers sur les résultats de ces cartographies.

Certaines entreprises donnent des éléments relatifs aux enjeux précis identifiés, aux réponses spécifiques apportées, au fonctionnement des dispositifs d'alerte qui permettent de contextualiser la démarche de vigilance par rapport aux spécificités de l'entreprise et de montrer sa compréhension et son effectivité (et en particulier sur la corrélation entre les réponses apportées et les risques identifiés) à ses parties prenantes.

Près de la moitié des entreprises ont mis en valeur les avancées 2018 des démarches de vigilance et les progrès dans le déploiement des mesures et certaines communiquent déjà sur des mesures chiffrées de déploiement (liées aussi à l'avancée et la maturité des démarches formalisées le plus souvent en 2018).



52 %

mentionnent 1 ou plusieurs indicateurs dans le plan de vigilance (indicateurs globaux ou spécifiques à un enjeu).

### Enjeux d'application :

- Rendre compte avec un degré de transparence approprié en donnant des éléments précis et concrets (méthodologiques et exemples concrets) pour permettre au lecteur de comprendre les choix de l'entreprise par rapport à ses spécificités ;
- Rendre compte des progrès et des résultats pour montrer le déploiement des mesures.

## LISTE DES ENTREPRISES (classées par date de dépôt à l'AMF)

PERNOD RICARD	BONDUELLE	SODEXO	ELIOR GROUP	HSBC FRANCE	ATOS SE	VINCI
TELEPERFORMANCE	BNP PARIBAS	AIR LIQUIDE	SANOFI	AXA	VIVENDI	SOCIETE GENERALE
PLASTIC OMNIUM	VEOLIA	DANONE	L'OREAL	EDF	LE GROUPE LA POSTE	SCHNEIDER ELECTRIC
NATIXIS	SAINT-GOBAIN	FNAC DARTY	MICHELIN	TOTAL	BIC	BOUYGUES
ENGIE	ELIS	ORANGE	TARKETT	CREDIT AGRICOLE	GROUPE PSA	DASSAULT SYSTEMES
EUROPCAR MOBILITY GROUP	LVMH	KERING	BUREAU VERITAS	NEXANS	TECHNICOLO	VALEO
SAFRAN	ACCOR	VALLOUREC	GROUPE SEB	GROUPE CASINO	GROUPE BPCE	CAPGEMINI
LAGARDERE	FROMAGERIES BEL	EIFFAGE	ERAMET	REXEL	NEXITY	SUEZ
THALES	AIR FRANCE - KLM	ESSILORLUX OTTICA	HERMES INTERNATIONAL	LEGRAND	ARKEMA	GROUPE RENAULT
ILIAD	PUBLICIS GROUPE	MAISONS DU MONDE	ID LOGISTICS	CIC	AEROPORTS DE PARIS	IPSOS
ALTRAN	GROUPE CRIT	JCDECAUX	KORIAN	ARKEA	ALTEN	FAURECIA
BOLLORE	CARREFOUR	ORPEA GROUPE	ALSTOM	UBISOFT	STMICROELECTRONICS FRANCE	

**Cette étude a été réalisée par l'association Entreprises pour les droits de l'homme EDH (Etude rédigée par Charlotte Michon, avec la collaboration de Julia Velho).**

EDH est une association d'entreprises qui a pour objet de renforcer l'intégration des droits de l'homme dans les politiques et pratiques des entreprises, par la mise en place de démarches de vigilance. Ses travaux sont centrés sur l'accompagnement de ses membres dans la formalisation de ces démarches par l'échange de bonnes pratiques et la facilitation du dialogue avec leurs parties prenantes.

Pour accompagner au mieux les entreprises (membres ou non membres), l'association développe aujourd'hui des modules e-learning de sensibilisation générale ou ciblés sur des enjeux métiers ou opérationnels.

Seule association française d'entreprises spécialisée sur la question des droits de l'homme, elle contribue aux débats français et internationaux sur la question « entreprises et droits de l'homme » et apporte aussi son expertise par la production d'études et de guide publics.



**edh** *entreprises pour les droits de l'Homme*

**Contact :** [info@e-dh.org](mailto:info@e-dh.org)  
**Site web :** [www.e-dh.org](http://www.e-dh.org)  
**Twitter :** @entpourlesdh