

*APPEL A ARTICLES*

**SOCIOLOGIES PRATIQUES**

**n°18**

**PUF**

**La Responsabilité Sociale des Entreprises :  
une nouvelle définition sociologique de l'entreprise ?**

*Numéro coordonné par Jacques Viers et Vincent Brulois (Université Paris 13)*

La définition la plus communément admise aujourd'hui de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) la présente comme la transposition des principes du développement durable – les “fameux” trois piliers du développement économique, de l'équité sociale et de la préservation de l'environnement – dans le management des entreprises. Dans ce sens, la RSE est donc la prise en compte des effets des activités de l'entreprise sur l'environnement naturel et social.

Né aux Etats-Unis durant le *New deal*, selon une acception éthique de “l'entreprise morale”, ce type de responsabilité s'est développé ensuite (années 1950/1960) dans ce pays puis (fin des années 90) en Europe avec un autre contenu le portant vers une visée plutôt utilitariste et stratégique : l'intérêt bien compris de l'entreprise. La définition qu'en a donnée la Commission européenne dans le Livre vert qu'elle lui a consacré en est un bon exemple. À présent, mondialisation aidant, la RSE s'impose aux grandes entreprises comme un mode de gestion du fait que celles-ci doivent se faire accepter (et faire accepter leurs fournisseurs, leurs filiales et leurs sous-traitants) par une opinion publique de plus en plus méfiante, sur des territoires parfois très éloignés de leur siège, quelquefois dans des pays faibles ou en développement, en l'absence de gouvernance mondiale et de règles internationales d'application obligatoire. Dans de tels contextes, afin d'obtenir ou de conserver leur *licence to operate*, elles doivent ainsi prendre des engagements volontaires.

Deux concepts semblent jouer, plus que tout autre, dans le développement de cette idée. La théorie des parties prenantes tout d'abord est devenue le concept-phare de la RSE. Issue d'un jeu de mots d'étudiants américains, entre *shareholders* (actionnaires) et *stakeholders* (parties prenantes), cette théorie a été élaborée par les professeurs de sciences de gestion américains partisans d'une vision *business ethics* de l'entreprise (vue comme une personne morale susceptible de prendre des engagements moraux), en rupture avec la conception de Milton Friedman selon laquelle le seul objectif de l'entreprise est le profit pour l'actionnaire. Le concept de gouvernance responsable et de recherche de la performance globale, ensuite, avance que l'entreprise responsable doit pouvoir prouver qu'elle est transparente en mettant en

place des organes de gouvernance adaptés, séparant bien conseil d'administration et management, s'ouvrant aux administrateurs indépendants, protégeant notamment les petits actionnaires et permettant à toute partie prenante interne ou externe de dénoncer confidentiellement toute atteinte à l'éthique des affaires. Il s'agit alors de rechercher une performance globale qui intègre aussi les résultats environnementaux et sociaux aux classiques résultats financiers. Dans ce cadre d'analyse, la performance en question privilégie une approche dite des « trois P »: *Profit, Planet, People*.

Nombre d'outils sont mis à la disposition des managers afin de rendre opérationnels ces concepts. La plupart sont fondés sur le volontariat (code de bonne conduite, démarche éthique avec ou sans dispositif d'alerte, classique démarche qualité, engagement dans le *Global compact* de l'ONU, rapport de développement durable, certification sociale de sites ou de fournisseurs, labellisation sociale des produits, *etc.*), en l'absence de norme obligatoire RSE. À ce titre, la France fait figure d'exception puisque l'article 116 de la loi sur les Nouvelles Régulations Économiques du 15 mai 2001 (décret du 20 février 2002) impose aux entreprises cotées en Bourse de publier, avec leurs résultats annuels, des informations sur « *la manière dont [elles] prennent en compte les conséquences sociales et environnementales de leur activité* ». Assez récemment, les grandes entreprises, essentiellement européennes, se sont lancées dans la signature d'accords-cadres internationaux RSE au périmètre Groupe avec les fédérations syndicales internationales de leur secteur. Ces accords, portant sur tous les aspects de la RSE (y compris les questions environnementales), sont une petite révolution dans le dialogue social traditionnel.

Si ce contexte théorique et pratique de la RSE interpelle les spécialistes des sciences de gestion, il nous paraît encore plus questionner les sociologues.

La première problématique est celle de la prise en compte de ce nouveau mode de gestion par les sciences de gestion d'une part et les sociologues, en particulier ceux qui travaillent sur l'entreprise, d'autre part. Les premières ont beaucoup théorisé sur la RSE, sans toujours avoir à leur disposition la bonne boîte à outils. Une tendance affirmée considère en effet l'entreprise comme une « boîte noire » aux prises avec l'extérieur... Quant aux seconds, qui ont pourtant des outils adaptés pour analyser le phénomène, ils l'ont peu fait !

Dans ce contexte, la théorie des parties prenantes, qui fait débat du côté des sciences de gestion, doit interpeller les sociologues. En effet, cette théorie décrit difficilement la réalité qu'elle prétend éclairer. Elle ne permet pas de qualifier réellement les parties prenantes de l'entreprise et de préciser qui est légitime pour représenter celles-ci. Ni de dire au nom de quelle légitimité certaines ONG s'expriment au nom du climat, des générations futures, voire des animaux en voie de disparition. Le simple fait que les salariés de l'entreprise soient considérés comme des parties prenantes, donc externes à l'entreprise, jette d'emblée une suspicion sur la conception de l'entreprise sous-tendue par cette théorie.

Le concept de performance globale pose aussi question. Voilà, en effet, un beau paradoxe : une entreprise qui développe une démarche RSE conséquente, c'est-à-dire qui internalise ses externalités négatives en matière sociale et environnementale, jusqu'ici léguées à la collectivité, deviendrait ainsi plus performante... La meilleure prise en compte des risques de réputation sur le long terme est sans doute une des clés du concept de performance globale. L'importance supposée de la prise en compte de ces risques dans la décision de se lancer dans une démarche RSE fait d'ailleurs planer, pour de nombreux observateurs, une grande suspicion sur les intentions réelles des entreprises. Certaines critiques vont jusqu'à considérer

que la RSE c'est tout simplement de la communication *corporate* destinée à une re-légitimation externe, mais aussi interne.

Enfin, l'indépendance des systèmes d'observation des engagements sociaux et environnementaux des entreprises s'affiche comme une problématique récurrente. Les audits des rapports développement durable nécessitent à la fois indépendance de l'auditeur (réalisée lorsqu'un commissaire aux comptes certifie) et compétences dans les domaines observés (social, environnement). De même, l'indépendance des audits de sous-traitants ou fournisseurs installés dans des pays lointains ne va pas de soi.

C'est dans ce rapide rappel contextuel de la question que l'appel à articles est lancé. Les articles sollicités sur le thème de la RSE concerneront l'un des thèmes suivants :

## **1 – Les enjeux théoriques de la RSE, en tant que processus de (re)légitimation des entreprises vis-à-vis de leurs salariés et de la Cité**

### **- En quoi la RSE transforme-t-elle les rapports sociaux dans l'entreprise ?**

Entrée de nouveaux acteurs dans l'espace social interne (les ONG), création de nouvelles scènes de délibération (les comités des parties prenantes), nouvelles formes de régulation dans le domaine des ressources humaines (les accords cadres RSE internationaux portant sur des domaines nouveaux tels que droits de l'Homme, protection de l'environnement), nouveaux apprentissages des acteurs (engagement solidaire des salariés dans le cadre de l'entreprise), nouvelles formes de négociation dans le cadre du *reporting* RSE (indicateurs RSE).

### **- La RSE crée-t-elle un nouvel espace socio-politique ?**

Le "management orienté parties prenantes" n'introduit-il pas, institutionnellement, de nouveaux acteurs dans le dialogue traditionnel de l'entreprise avec son environnement sociétal (ONG, associations de consommateurs) ?

En l'absence d'une régulation internationale, l'entreprise, contrainte parfois (dans les pays en développement en particulier), de se substituer à des pouvoirs publics défaillants, n'a-t-elle pas tendance à devenir une institution empiétant sur le territoire de l'État ?

La RSE ne répond-elle pas au besoin de légitimation externe de l'entreprise, face à la défiance généralisée ? L'ambition de l'entreprise, dans le cadre de la RSE, « rendre des comptes à la société civile » n'est-elle pas un leurre ?

Finalement, le paradigme de la RSE ne permet-il pas de ré-interroger le concept même d'entreprise et son mode de gouvernance ? Cette organisation consacrée à la coopération productive, qui fonctionne à la fois comme une société (*Gesellschaft*) et une communauté (*Gemeinschaft*), n'aurait-elle pas trouvé son mode essentiel de gouvernance et de finalité avec le management orienté parties prenantes et la poursuite de la performance globale 3P (*Profit, Planet, People*) ?

## **2 – Les conséquences de la mise en œuvre de la RSE dans les entreprises en tant que mode (ou thème) de gestion : suggestion de thématiques empiriques**

- Quelles sont les conséquences de la mise en œuvre de la RSE dans les entreprises sur la gestion des ressources humaines et les processus de légitimation des décisions ?
- Les accords-cadres RSE internationaux modifient-ils en profondeur le dialogue social ? En quoi sont-ils une voie d'avenir ?

## **ARTICLES**

Les contributions souhaitées pourront être de trois ordres :

- des articles présentant des résultats de recherche empirique récents,
- des articles théoriques,
- des articles analysant des expériences d'intervention réflexives dans des organisations

Leur format final ne doit pas excéder 27 000 caractères (espaces compris), soit 14 pages, Times 12, interligne 1,5 (le format courant étant de 8 à 10 pages). Les textes seront rédigés en français ou en anglais.

## **INTENTIONS D'ARTICLES**

Dans un premier temps, les auteurs doivent adresser une intention d'article de **une à deux pages maximum**, précisant la problématique de l'article, les thèmes développés et des indications sur son assise empirique.

Les intentions seront envoyées par voie électronique à

[sp18@sociologies-pratiques.com](mailto:sp18@sociologies-pratiques.com)

avant le **mardi 15 avril 2008**. Une réponse de la revue sera donnée sur l'intention d'article sous deux semaines.

L'acceptation de l'intention d'article ne présume pas de l'acceptation de l'article final qui est soumis au comité de lecture de la revue. Les articles retenus devront être remis le **20 juin 2008** pour une publication en avril 2009.

Plus d'informations sur la revue : [www.sociologies-pratiques.com](http://www.sociologies-pratiques.com)