

Catherine Bodet et Thomas Lamarche

La Responsabilité sociale des entreprises comme innovation institutionnelle. Une lecture régulationniste

Avertissement

Le contenu de ce site relève de la législation française sur la propriété intellectuelle et est la propriété exclusive de l'éditeur.

Les œuvres figurant sur ce site peuvent être consultées et reproduites sur un support papier ou numérique sous réserve qu'elles soient strictement réservées à un usage soit personnel, soit scientifique ou pédagogique excluant toute exploitation commerciale. La reproduction devra obligatoirement mentionner l'éditeur, le nom de la revue, l'auteur et la référence du document.

Toute autre reproduction est interdite sauf accord préalable de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France.



Revues.org est un portail de revues en sciences humaines et sociales développé par le CLEO, Centre pour l'édition électronique ouverte (CNRS, EHESS, UP, UAPV).

Référence électronique

Catherine Bodet et Thomas Lamarche, « La Responsabilité sociale des entreprises comme innovation institutionnelle. Une lecture régulationniste », *Revue de la régulation* [En ligne], n°1 | Juin 2007, mis en ligne le 08 août 2007. URL : <http://regulation.revues.org/index1283.html>

DOI : en cours d'attribution

Éditeur : Association Recherche & Régulation
<http://regulation.revues.org>
<http://www.revues.org>

Document accessible en ligne à l'adresse suivante : <http://regulation.revues.org/index1283.html>

Ce document PDF a été généré par la revue.

© Tous droits réservés

La Responsabilité sociale des entreprises comme innovation institutionnelle. Une lecture régulationniste

Catherine Bodet
Thomas Lamarche¹

Résumé

Cet article analyse la responsabilité sociale des entreprises comme un processus d'institutionnalisation en cours. Nous appréhendons la RSE comme constitutive de la concurrence inter-entreprises par la recherche d'avantages comparatifs. Le rapport salarial ne semble pas être transformé par la RSE, qui apparaît comme une tentative de légitimation de nature politique par les entreprises du nouveau rapport de force post-fordien. Elle révèle des confrontations dans et hors de l'entreprise, et fait ressortir de nouvelles relations entre managers, actionnaires et salariés.

Mots clés

RSE, formes de concurrence, rapport salarial, innovation institutionnelle, légitimité, partie-prenante

Abstract

Corporate Social Responsibility (CSR) as an institutional innovation. A regulationist view.

This article analyses CSR as a continuing institutionalisation process. We consider that CSR is one of the different forms of competition between firms as they seek competitive advantages. The wage nexus doesn't seem to be transformed by CSR. In the post-fordian era, CSR appears to be an attempt to provide political legitimacy to the new balance of power. CSR reveals confrontations inside and outside firms, and highlights new relationships between managers, shareholders and employees.

Key words

CSR, forms of competition, Wage nexus, institutional innovation, legitimacy, stakeholders

JEL : B52, M14, P12

Pour citer cet article

Catherine Bodet et Thomas Lamarche, « La Responsabilité sociale des entreprises comme innovation institutionnelle. Une lecture régulationniste », *Revue de la régulation*, n°1, Varia, [En ligne], mis en ligne le 24 mai 2007.
URL : <http://regulation.revues.org/document1283.html> .

¹ Catherine-bodet@wanadoo.fr ; Thomas.lamarche@univ-lille3.fr

La Responsabilité sociale des entreprises comme innovation institutionnelle. Une lecture régulationniste²

Catherine Bodet
Thomas Lamarche

Quelle place accorder à la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) dans le cadre de la reconfiguration en cours du capitalisme ? Telle est la question sur laquelle nous souhaitons avancer, et qui fait l'objet d'un programme sur plusieurs années. Associer RSE et reconfiguration du capitalisme situe l'analyse à un niveau macro-institutionnel, celui de la production même des institutions. Pour autant, il ne s'agit pas ici de caractériser les évolutions contemporaines du, ou des, capitalisme(s) à travers le seul prisme de la RSE.

La RSE est, depuis le début du millénaire, d'une grande actualité dans le discours des entreprises mais aussi dans la recherche en science économique et en science de gestion³. Dans les approches en termes de régulation, des questions émergent : certains s'interrogent sur la capacité de la RSE à « recomposer » le rapport salarial (Postel, et al., 2006), à « réformer » les formes institutionnelles qui fondent le régime de croissance (rapport salarial et formes de concurrence) (Dupuis et Le Bas, 2005), voire à fonder un « nouveau paradigme » (Bardelli, 2006) ; d'autres sont beaucoup plus sceptiques et considèrent la RSE comme un argumentaire de façade (Lordon, 2003).

Nous reprendrons l'interprétation couramment admise telle que la RSE est l'application dans l'entreprise de la notion de développement durable. La performance de l'entreprise repose sur la *Triple bottom line* qui associe performances environnementales, sociales et économiques. Il s'agit d'une interprétation large de la RSE, c'est-à-dire incluant la responsabilité de l'entreprise en matière sociale, environnementale, et sociétale. La définition retenue par la commission européenne

² Le présent article a fait l'objet d'une première version intégrée dans le rapport du programme de recherche Responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise : interaction des logiques d'acteurs dans la construction de normes (CLERSE-IFRESI, 2006). Les auteurs remercient le groupe de travail CLERSE-IFRESI sur la RSE pour la stimulation intellectuelle et l'incitation à formaliser toute une série d'intuitions. Comme pourraient le voir les lecteurs intéressés en se reportant au rapport, nombre de questions restent en suspens et n'entraînent pas l'adhésion de tout le groupe de travail, nous restons seuls responsables du texte présent. La présente version est profondément remaniée, nous remercions les rapporteurs pour leurs remarques nombreuses.

³ L'analyse bibliométrique menée par Virginie Delsart à partir des données Econlit montre que le thème du développement durable apparaît en 1985, se développe rapidement et se tasse après 2000, alors que celui de responsabilité sociale d'entreprise a une présence plus ancienne, attestée déjà dans les années 1970. Ce dernier constitue progressivement, notamment dans les années 1970 un champ à part entière (CLERSE-IFRESI, 2006).

indique que la RSE est « l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales », le caractère volontaire des démarches étant au cœur des questions institutionnelles. Cette définition « officielle » ne doit cependant pas masquer le fait que la RSE ne peut pas être considérée comme un concept abouti. C'est, au contraire, un processus en cours, dont l'évolution dépendra du jeu des acteurs. On rejoint la position tenue par Capron et Quairel-Lanoizelée (2004, p. 13) selon lesquels : « Rien n'est encore écrit. L'avenir dépendra largement à la fois de la capacité de structuration de la mobilisation – professionnelle et politique – sur ces questions et de la capacité des acteurs à instrumenter la démarche ».

Face aux effets sociaux et environnementaux des pratiques des firmes multinationales, dénoncés par de nombreux acteurs et organisations de la société civile, les entreprises ont été amenées à s'imposer des contraintes visant à légitimer leurs actions. Nous appréhendons la RSE comme constitutive de la concurrence inter-entreprises par le jeu du mimétisme et de la recherche d'avantages comparatifs. Le rapport salarial ne semble pas être transformé en tant que tel par la RSE, qui apparaît au contraire comme une conséquence du nouveau rapport de force post-fordien. La RSE est une justification, une légitimation des évolutions en cours, elle n'en amène pas moins, dans certains cas, une amélioration réelle des pratiques.

L'analyse des conditions d'émergence des règles dans le sens de « procès d'institutionnalisation » nous conduit à analyser la RSE comme une innovation institutionnelle (1) sur laquelle différentes catégories d'acteurs agissent (2). Enfin, nous montrerons que la RSE émerge comme une réponse à la mise en concurrence des rapports salariaux nationaux dans le cadre de la mondialisation et de la pression exercée par la finance de marché (3).

1. RSE, un procès d'institutionnalisation

Le processus d'institutionnalisation de la RSE est marqué par les interactions entre les règles de droit, qui ne sont pas radicalement, ni rapidement, disqualifiées (droit social et droit du travail ; normes environnementales...) d'une part et, d'autre part, les institutions qui sont créées au niveau des entreprises ou des secteurs, en lien avec les nouvelles formes d'engagement volontaire que prennent les grandes entreprises. Les institutions de la RSE qui se mettent en place révèlent une logique de production normative particulière, issue de la confrontation entre des règles légales produites par les Etats, des engagements privés (pris par les entreprises), qui eux-mêmes se traduisent par des règles, et un activisme civil (syndicats, particuliers, ONG...). Ce dernier pourrait figurer une nouvelle catégorie singulière d'acteurs veillant à rendre effectifs les engagements.

Nous cherchons à caractériser les structures, les règles et les normes qui se mettent en place et qui modifient le régime d'action des firmes. Les firmes transnationales ne peuvent pas être considérées en tant qu'acteurs individuels, ce sont des acteurs méso-économiques susceptibles de participer aux changements institutionnels. Amable et Palombarini (2005) montrent dans ce sens comment « la cohérence des institutions peut aussi être cassée par des innovations institutionnelles qui échappent au contrôle des décideurs politiques, par exemple produites au niveau (micro/méso) des entreprises ou au niveau supranational ».

1.1 Pouvoir de la firme, pouvoir de la finance et contestation : la RSE comme compensation

Le développement de la RSE tient à un nouvel équilibre des pouvoirs qui se dessine à la fin du XX^e siècle. Le pouvoir de la finance de marché et l'impératif de

production de valeur pour l'actionnaire exercent un rôle (dé)structurant sur les entreprises. Après son éclipse de la firme fordienne, l'actionnaire réapparaît avec un pouvoir fort sur la firme (Aglietta et Rebérioux, 2004). Conjointement, l'organisation de la production à l'échelle internationale accroît la puissance des très grandes firmes. Délocalisation de la production et externalisation se développent ainsi dans le cadre d'un dumping environnemental et/ou social qui participe de la reconfiguration de la firme et de la mise en concurrence des territoires. C'est au niveau des structures de la firme et des relations de concurrence que se cristallise la question du pouvoir de la très grande firme, lui-même situé à un niveau méso-économique (Lung, 2006). Du fait de la mobilité du capital, le pouvoir au sein de la firme transnationale est en mesure de s'exercer aux dépens de ses salariés, fournisseurs et sous-traitants.

Les firmes sont ainsi interpellées et font l'objet de contestation, de revendication, de critique, voire d'action citoyenne (boycott). C'est leur « irresponsabilité » sociétale qui est dès lors mise en avant (Descolonges et Saincy, 2004). Le développement des injustices et des inégalités, des scandales financiers, des dégâts écologiques et sociaux atteignent des limites que les entreprises cherchent à compenser. Une des questions essentielles qui se pose est alors celle du périmètre de l'entreprise, notamment, mais pas seulement, en lien avec sa gouvernance et le renforcement de l'accountability (Petit, 2003). Cette question de périmètre est souvent éludée par les firmes, notamment dans les premiers rapports de développement durable qui traitaient peu des fournisseurs et filiales⁴. L'engagement à être responsable se traduit par une volonté d'internaliser certaines externalités (environnementales, sociales et sociétales). Le périmètre est dès lors un point essentiel : l'entreprise traite-t-elle en interne des effets négatifs de sa production ou les reporte-t-elle sur ses parties prenantes ?

On peut, dans ce contexte, appréhender la RSE comme une recherche de « compensation » et d'amélioration des pratiques. L'entreprise et ses différentes composantes réagissent face au pouvoir exercé par la finance de marché. Les motivations à s'engager dans des politiques RSE sont plurielles, éventuellement contradictoires. La mise en œuvre de pratiques socialement responsables peut renforcer le pouvoir interne de la firme, des managers notamment, mais aussi renforcer sa légitimité face aux clients.

Plusieurs types de motivations sont exprimés par les entreprises qui élaborent une politique de RSE (Commenne, 2006).

La première de ces motivations est la réponse aux pressions des acheteurs ou donneurs d'ordre. Il s'agit alors de stratégies d'accès au marché, les stratégies de construction des marchés constituant une composante des formes de concurrence.

La seconde motivation est d'ordre défensif ou réactif : il s'agit de mettre en œuvre une stratégie de communication pour « redorer l'image » de l'entreprise ou restaurer la confiance perdue.

Le troisième type de motivation est d'ordre pro-actif : c'est une tentative de la part des entreprises de faire la preuve de leur capacité à produire elles-mêmes les règles encadrant leurs actions. Cette stratégie vise à limiter l'intervention publique en réaffirmant le caractère volontaire et unilatéral des politiques RSE des entreprises.

Pouvoir de la finance et résistance de la firme à ce pouvoir forment un contexte propice aux discours et politiques de responsabilité : chartes d'entreprise, codes de conduites, reporting, certification... développent des formes de justification et de légitimation qui participent de la concurrence inter-firmes et structurent les relations

⁴ La tendance des rapports de développement durable est à l'amélioration des pratiques en matière d'exhaustivité du reporting, cf. CFIE, *Application de la loi NRE dans les rapports annuels : une comparaison de la qualité des informations sociales, sociétales et environnementales*, octobre 2006.

avec les partenaires et sous-traitants. Accéder à une position politique et symbolique impose aux entreprises de répondre à la critique sociale, en s'engageant à réduire leurs externalités négatives (pollution, licenciement *boursier*...).

1.2 RSE, processus de légitimation et production symbolique

Avec la RSE l'entreprise semble se rapprocher d'une fonction politique et préempter un rôle qui est celui du décideur politique. Cette démarche de l'entreprise se situe à deux niveaux, d'abord elle se proclame légitime à assumer un rôle d'évaluation, dans le sens d'une qualification de sa responsabilité, ensuite, de façon plus directe, elle affirme sa responsabilité sociale. En quelque sorte, l'entreprise opte pour une démarche visant à s'auto-instituer. Le processus de légitimation auquel les grandes entreprises se livrent est un intense travail sur les représentations de ce qu'est l'entreprise dans la société, et conséquemment ce que sont les autres acteurs, plus ou moins mis à distance par la notion de parties prenantes. La dimension symbolique de cette production est constitutive du régime économique et mérite notre attention, car collectivement les grandes firmes tentent de prendre ou de contourner le rôle de « Grand Instituteur » qui sur longue période appartient à l'Etat (London, 2006b). L'entreprise en tentant de s'auto-instituer s'inscrit dans une production symbolique pour former des croyances et représentations. La production discursive et réglementaire vise, à l'instar de la politique économique, à faire réalité (London, 1999). Le pouvoir symbolique est autant produit par les grands groupes que par les intermédiaires que sont les agences de communication dépendant de leurs commandes et les agences de rating social qui produisent et mettent en forme des indicateurs de performance. La RSE s'inscrit dans une logique de justification qui est elle-même une production immatérielle au service de l'identité « institutionnelle » de l'entreprise, de sa « mise en récit » (D'Almeida, 2006).

La place de l'entreprise est alors à considérer en fonction, ou en relation, avec la crise de légitimité de l'Etat. Les discours sur la RSE peuvent être lus comme autant de production de légitimité visant à instituer un rôle social élargi pour la firme. Se déclarant responsable à l'égard de la société et des générations futures en dehors d'un cadre légal dûment validé et institué, les grandes entreprises se situent dans le registre de la définition de ce qu'est l'intérêt général.

On rejoint les analyses institutionnalistes de l'entreprise qui montrent en quoi la fonction qu'assume l'entreprise sort du strict cadre productif pour aller vers celui du politique (Petit, 2005), voire comparent le rôle de la grande entreprise à celui d'un Etat (Eymard-Duvernay, 2004)

L'analyse des discours de l'entreprise, tant internes qu'externes (de la Broise et Lamarche, 2006), fait apparaître le manager comme une figure centrale de la production symbolique. Il est alors tentant de considérer la RSE comme un moyen pour la direction salariée de la grande entreprise de reprendre un pouvoir qui s'est partiellement extériorisé. On suit en cela un des apports d'Aglietta et Rebérioux (2004) selon lesquels le pouvoir financier qui s'exerce sur l'entreprise lui est extérieur. Ainsi la RSE pourrait être interprétée comme un ordre symbolique mobilisé par les managers face aux actionnaires, même si ceux-ci n'y sont pas toujours étrangers (voir infra).

La communication des entreprises et, plus largement, leur production réglementaire (charte, norme, code de conduite, label... comme autant de « production symbolique »⁵) sont une composante du changement de régime symbolique. La

⁵ On reprend ici les termes utilisés à propos du symbolique dans la politique économique (Théret, 1999).

position que les firmes occupent dans cette production de discours vise à façonner une position légitime dans la construction réglementaire.

La notion même de légitimité d'une institution peut poser question tant elle est liée à la capacité d'un groupe à la faire reconnaître. Lordon considère dans ce sens que la légitimité pour une institution n'est pas autre chose que le fait d'être, c'est une appellation redondante de sa seule existence. La légitimité constituerait un raisonnement circulaire : est légitime l'institution qui existe (Lordon, 2006a, p. 18). Cela renvoie aux rapports de pouvoir qui permettent d'asseoir la légitimité (production symbolique, construction médiatique, capacité d'action sur les productions réglementaires...).

La mobilisation d'un argumentaire en termes de légitimité est pourtant une composante de l'élaboration des règles, quel que soit le niveau de ces règles (informelles ou formelles). Les entreprises s'engagent dans une production de justification qui a pour objet de prouver leur légitimité à s'auto-réguler. Que l'on traite de la légitimité comme étant essentiellement un rapport de forces (ou de puissance) ou comme un processus de justification, il n'en demeure pas moins que cette dimension politique est partie prenante de la genèse des institutions. Le discours sur la légitimité de l'entreprise à produire ses propres règles s'impose aux autres membres de la société (salariés, Etat, société civile...). Alors, la construction de la légitimité peut être considérée comme une composante de l'engagement de l'entreprise visant entre autre à renforcer son pouvoir dans différents rapports (rapport salarial, rapport de concurrence, rapport à l'Etat).

1.3 La *soft law* : un niveau de règle parmi d'autres

Les règles auto-produites par les entreprises s'intègrent dans ce qu'on appelle la *soft law*, en référence au caractère non obligatoire et non contraignant de ces règles. Elles participent à la structuration d'un système a priori non contraignant pour les entreprises, car sans obligation qu'elle soit légale ou normative.

Le regard premier porté sur la RSE accrédite la capacité des firmes à façonner leur règle. Il y a une dimension performative dans le régime de production volontaire qu'est la RSE : quelques acteurs dominants mettent en œuvre un processus visant à s'autonomiser du pouvoir de la contrainte légale. Il est également important de souligner que le discours sur la *soft law* peut avoir comme effet de légitimer la primauté de la *soft law* sur la loi contraignante. Ce faisant, les entreprises renforcent leur pouvoir dans le rapport de forces capital-travail, mais aussi Etat-capital. En parallèle les grandes entreprises accroissent leur pouvoir sur les plus petites en façonnant les références.

Caractériser le régime de *soft law* ne suffit pas pour éclairer les transformations institutionnelles du capitalisme. Il ne fait que participer aux évolutions institutionnelles. D'où le besoin d'un travail « génétique », comme le défend Théret notamment, dans une perspective institutionnaliste historicisée qui permet de caractériser le processus de construction des règles (juridiques, sociales...). Une méthode « généalogique », telle que celle que développent Deakin et Wilkinson (2005) en étudiant les processus d'émergence des catégories juridiques à propos du droit du travail, nous ouvre la perspective d'un droit considéré comme une institution sociale, dépendante de son histoire. Les pratiques de *soft law* sont insérées dans un contexte réglementaire ancien qui n'est pas propre à la RSE.

La RSE se développe dans un cadre faiblement juridicisé, faiblesse juridique et jurisprudentielle qui est un des éléments de caractérisation de l'agencement institutionnel. Le régime juridique de la RSE est faible dans le sens où il y a un processus d'« engagements » de la part des entreprises sans qu'ils soient encadrés par un système de sanction clairement établi. Les codes et chartes n'ont que très peu

donné lieu à jurisprudence, c'est un système dans lequel il y a peu de recours à la justice ou à la police. Il est sans sanction légale, sans force publique permettant de faire respecter les engagements. Par contre, comme on le verra, l'engagement n'est pas sans effet dès lors qu'il peut être mobilisé dans le cadre de négociations (accords cadres internationaux - ACI) ou de campagnes médiatiques (*name and shame*, boycott, ...)

La RSE procède d'une exclusion apparente du droit (au sens de la loi contraignante), c'est en effet ce qui prime dans la définition de la responsabilité par « engagements volontaires et unilatéraux » des entreprises. Mais, comme le livre vert de l'Union européenne le précise, la responsabilité consiste à aller au-delà de la loi (Commission européenne, 2001). Ainsi la référence est bien celle de la loi, ne serait-ce que pour la dépasser.

1.4 Sur-interprétation de l'intentionnalité

La lecture conventionnaliste qui se développe, avec l'influence notamment de la notion de justification (Boltanski et Chiapello, 1999, Boltanski et Thévenot, 1991), se réfère à la capacité des firmes à produire la règle, mais aussi à leurs besoins de légitimité. A l'évidence l'analyse conventionnaliste est plus encline à s'intéresser à la RSE, qui met à jour les valeurs et la justification, que l'analyse régulationniste. La RSE a implicitement le vocabulaire de l'économie des conventions, la place de *l'accord* y est en effet significative.

De même que l'économie des conventions, les discours RSE avancent sur une vision déconflictualisée de l'entreprise et plus généralement de la société, société dans laquelle des valeurs communes pourraient être définies et défendues. On a montré par ailleurs le lien direct entre le développement de certaines pratiques d'évaluation de la RSE (en l'occurrence dans l'économie sociale) et l'intervention directe des outils conventionnalistes⁶ (Bodet et Lamarche, 2006).

La pensée institutionnelle standard montre également le rôle stratégique des acteurs dans la construction des institutions (North, 1990)⁷. Dans ce sens, les firmes sont en mesure de participer au processus, d'agir sur le contenu des institutions comme, par exemple, dans le cas des institutions telles que les chartes, codes... Autant de *petites* institutions⁸ qui ne s'appliquent qu'à la firme qui signe la déclaration mais qui s'enchevêtrent à un ensemble.

La mise en œuvre volontaire de pratiques responsables par les firmes, et de façon plus large, l'élaboration de pratiques communes, d'outil de mesure et de reporting... par les entreprises, posent la question de l'intentionnalité dans la création des institutions. Les acteurs, ici les entreprises, sont producteurs de dispositifs qui sont autant d'institutions mais ces dispositifs ne constituent pas le seul cadre de la contrainte qui s'impose à elles. L'intention normative des entreprises dépend, non seulement du cadre légal, mais aussi de la capacité de nombreux acteurs (salariés, ONG, pouvoirs publics, voire personnes privées⁹) d'opposer l'engagement à la réalité des pratiques. Le régime d'engagement volontaire n'est pas sans droit, il renvoie à d'autres droits, le droit commercial notamment. Le pouvoir de cette *lex mercatoria* est sans doute un des traits spécifiques de la structure juridique de la RSE.

⁶ Boltanski et Thévenot intervenant eux-mêmes dans la conception des outils de la RSE aux services des mutuelles, en l'occurrence le Crédit Mutuel de Bretagne (Paillé, 1992).

⁷ Dupuis et Lebas ont mené une analyse de trois lectures institutionnalistes de la RSE, (Dupuis et Le Bas, 2005).

⁸ Amable et Palombarini opposent de façon imagée *petites* et *grandes* institutions (Amable et Palombarini, 2005)

⁹ C'est ainsi le cas de Nike, attaqué en justice par un simple citoyen américain (Trébulle, 2004).

Le processus d'institutionnalisation de la RSE met en lumière l'action décentralisée des entreprises, ce que la nouvelle économie institutionnelle -NEI- appelle les règles informelles (North, 1990). Ces règles informelles (normes, chartes...) coexistent avec des règles formelles (règles, lois, constitutions), et il reste alors à définir quel est leur pouvoir d'action, leur modalité d'application, ce que North appelle *l'enforcement*. Notre objet n'est pas, dans le cadre de cet article, de développer une lecture de la RSE à la lumière de la NEI, cependant caractériser le processus d'institutionnalisation suppose d'intégrer les différents niveaux de production d'institutions.

S'il y a bien une intention stratégique en matière de production de règles par les firmes mais aussi par les syndicats, les ONG..., cette intentionnalité est par contre absente dans la genèse de l'architecture de l'ensemble du dispositif, c'est-à-dire les institutions et les cadres légaux dans lesquels les différents acteurs interagissent.

Les compromis institutionnalisés ne résultent pas de l'intentionnalité des acteurs dans la construction de compromis. C'est dans ce sens que les acteurs ne maîtrisent pas le construit institutionnel, alors même qu'ils développent des stratégies dans le cadre de la constitution des composantes de l'ensemble de ce que l'on pourrait appeler l'institution RSE. En somme ce n'est pas parce que les acteurs, notamment les entreprises, tentent de produire du consensus autour de leurs valeurs que cela donne un compromis institutionnalisé.

La place que l'on peut accorder à l'intentionnalité dans la construction institutionnelle est particulièrement significative en ce qui concerne la RSE. En effet, c'est précisément par la RSE et son cadre faiblement réglementé que les firmes produisent un régime d'engagement volontaire, non contraignant... Il y a bien des accords, assimilables à ces compromis locaux (Bardelli, 2006), mais la production institutionnelle reste marquée par des règles de droit. La construction institutionnelle en matière de RSE est multiple, la production de règles de droit est par contre très réduite. La seule loi existante en France en la matière est la loi NRE (Nouvelles Régulations Economiques) dont l'objectif est d'orienter les pratiques vers une meilleure reddition. Elle ne s'impose qu'aux entreprises cotées et, de fait, est non-contraignante.

La question de l'intentionnalité renvoie à celle de la cohérence ou de l'unité de l'entreprise. Au même titre qu'« on ne peut anthropomorphiser l'Etat » (Théret, 1999), on ne peut anthropomorphiser l'entreprise. L'entreprise elle-même n'est pas unifiée, elle est parcourue de tension. Produire un discours en responsabilité est aussi produire un discours sur l'unité de la firme... L'intention des firmes rencontre un tissu réglementaire et institutionnel qui perdure pour bonne partie (code du travail par exemple). Les nouvelles institutions qui sont produites peuvent avoir un caractère intentionnel et stratégique. Par contre, la construction d'ensemble qui en résulte, par l'intermédiaire des confrontations à propos de *l'application* ou de la mise en œuvre de ces institutions (par exemple la réalisation des engagements), ne peut pas être considérée comme voulue en tant que telle par les acteurs. Ainsi, l'effet de boycott, les décisions de justice face à des engagements (comme dans le cas de Nike), les atteintes à l'image (activisme associatif)... construisent une forme *d'enforcement* qui n'est pas attendu par les entreprises.

Des formes de mobilisation publiques ou médiatiques sont en germe, comme dans le cas de Danone, qui subit un boycott résultant du décalage entre ses engagements sociaux élevés et le plan social mis en œuvre, alors même que le plan n'est pas d'une rigueur particulière. Les engagements produisent un effet d'exigence significatif (médiatique, consumériste). Ce ne sont pas seulement des effets de langage, ils imposent un certain nombre de transformations dans la gestion des firmes (Swaen et Vanhamme, 2006).

2. Quels acteurs dans la production des institutions de la RSE ?

La puissance des investisseurs financiers, intermédiés par les fonds de pension, met en tension les parties prenantes de l'entreprise. Les actionnaires et leurs intermédiaires semblent dominer. Pourtant, à l'inverse de cette configuration d'acteurs soumis à la finance, la RSE mobilise continûment la notion de parties prenantes. Nous devons distinguer, d'une part, comment les parties prenantes sont mobilisées dans les processus propres à l'élaboration d'une « politique responsable » dans l'entreprise¹⁰ (par exemple les fournisseurs sont concernés par les engagements ou sont mobilisés pour le respect d'une charte) et, d'autre part, la contribution des parties prenantes à la production des institutions, dans le sens de leur implication dans la genèse ou l'élaboration des règles. En effet les parties prenantes dominées par le pouvoir de la firme et de sa direction peuvent se voir mobilisées, temporairement, dans l'élaboration de telle ou telle composante de l'action. Par contre l'action des parties prenantes dans l'élaboration des institutions elles-mêmes est bien plus limitée. La commission européenne a ainsi adopté en mars 2006, après une concertation de 18 mois avec un ensemble large de parties prenantes, une communication dans laquelle il est précisé que la RSE relève exclusivement de pratiques volontaires, sans obligation pour les entreprises de prouver les résultats des engagements. Deux conséquences lourdes dans le processus d'institutionnalisation en cours : d'une part, l'UE rejette le principe d'une intervention réglementaire, d'autre part, elle dénie la compétence de toute une série d'acteurs (Capron, 2006).

Compte tenu de l'importante activité des grands groupes au sein de ce processus on peut difficilement évacuer la capacité de blocs d'acteurs à agir sur la production institutionnelle. Certains acteurs dominants mobilisent ainsi les règles juridiques dans leur stratégie (Jemmaud, 2000, Montagne, 2006). L'institutionnalisation de la RSE repose sur l'utilisation de (et le conditionnement par) certaines règles de droit par les firmes.

Clients et actionnaires, mais aussi collectivités locales, et même générations futures sont classiquement, à des titres différents, classés dans les parties prenantes impliquées dans la relation avec les entreprises, et donc destinataires des politiques RSE. Mais en quoi s'agit-il de catégories d'acteurs constituées ? Qui parle au nom des clients et des actionnaires ? Et comment traiter de ceux-ci comme de catégories homogènes ? Dans ces deux cas il y a de nombreuses formes d'intermédiation : les fonds de pension, les fonds de gestion de l'épargne salariale pour les actionnaires ; les associations pour les consommateurs. Le pouvoir des acteurs ne relève pas intrinsèquement de fondements individuels, ce sont les regroupements et associations qui agissent (c'est le cas pour la normalisation ISO 26000 qui est en cours d'élaboration¹¹). La construction de la légitimité des acteurs et surtout de leurs *représentants* est un élément essentiel de la reconfiguration des rapports de force dans et hors de l'entreprise.

¹⁰ Voir la théorie des parties prenantes (Freeman, 1984).

¹¹ Le processus de normalisation inclut aussi des représentants d'ONG, mais la complexité, la technicité et l'emprise en temps permettent-elles, en fin de compte, aux différents acteurs de s'impliquer de la même façon ? La normalisation ISO 26000 reflète l'influence des grandes firmes sur la construction de la norme. Bien-sûr les grandes entreprises ne sont pas homogènes, ce qui engendre des tensions entre secteurs (polluants et non polluants, par exemple).

2.1 La RSE, une réponse managériale face aux financiers ?

On ne développera pas ici le thème de l'Investissement Socialement Responsable - ISR¹² ni la caractérisation des différents types d'actionnaires. Des situations très diverses se côtoient effectivement entre des petits actionnaires, hostiles à tout ce qui peut nuire à leurs profits à court terme¹³, et des militants utilisant l'ISR pour faire évoluer les pratiques. Quelques associations d'actionnaires ont pu se mobiliser pour une *meilleure* gouvernance, mais de façon minoritaire, et il ne s'agit que d'un des aspects de la RSE. Nous focaliserons ici sur les investisseurs institutionnels qui gèrent l'essentiel des fonds.

Les relations entre managers et actionnaires s'insèrent dans le cadre de l'évolution de la relation entre les composantes de la firme. La RSE peut constituer un point d'appui pour les hauts dirigeants face au primat de la production de valeur pour l'actionnaire. En confrontation avec les actionnaires, les managers visent à constituer une forme de quasi-rente (Rebérioux, 2007). La maîtrise des sources internes d'information, en lien avec les intermédiaires (*gate-keepers*), constitue une base de retournement de pouvoir au sein de la firme pour limiter la primauté de l'actionnaire. La RSE renvoie plus à une reddition managériale qu'à une reddition actionnariale. L'alliance des managers avec les actionnaires, développée au cours des années quatre-vingt-dix, leur a permis une élévation considérable de leur niveau de richesse (par les *stock options*) et n'a pas entamé la position de force qu'ils occupent dans les grandes entreprises (Boyer, 2005). Ayant amélioré leur position dans le partage de la valeur (face aux salariés aux pouvoirs de négociation érodés) les managers peuvent désormais puiser dans un discours éthique un surplus de légitimité. Cette démarche de compensation s'inscrit dans un rapport de pouvoir entre les hauts dirigeants et les financiers. Il s'agit d'une confrontation des managers avec un pouvoir financier extériorisé. En reprenant la main grâce à une perspective multi partie-prenante, les managers s'inscrivent au centre d'une nouvelle conception de la gouvernance d'entreprise. La RSE s'interprète ainsi comme une stratégie managériale face à l'extériorité de la finance.

2.2 Des clients parfaitement informés ?

Le rôle du client dans la responsabilisation des pratiques est souvent sur-déterminé dans les analyses de la RSE : si le client dispose effectivement de « l'arme » de la décision d'achat, et peut donc influencer sur les pratiques par ses choix de fournisseurs, il reste cependant, même motivé pour contribuer en tant que consommateur au développement durable, dans une situation d'information imparfaite, et ne dispose que rarement du temps nécessaire pour jouer son rôle de consommateur à temps plein.¹⁴

La question du coût d'entrée pour les parties prenantes externes (coût de la collecte d'information à propos des pratiques des entreprises, conditions d'accès à ces informations, fiabilité des informations...) est largement ignorée dans l'analyse en

12. L'ISR recouvre l'action des investisseurs socialement responsables qui orientent l'épargne qu'ils gèrent en fonction d'un certain nombre de principes ou de règles, notamment issus de l'éthique chrétienne. Il n'est cependant pas aisé de défendre le point de vue d'une RSE portée par les actionnaires : ces fonds éthiques, aux modalités de fonctionnement variées, ne constituent pas de façon évidente un pouvoir, ni une masse d'investissements significatifs.

13 Il suffit de se rendre à une AG d'une entreprise du CAC 40 pour s'en convaincre, cf. l'analyse des questions posées en AG réalisée chaque année par le CFIE dans *Impact Entreprises*.

14 Des filières ont été créées pour pallier ces difficultés : commerce équitable Nord – Sud, AMAP pour le développement d'une agriculture de proximité... Mais si ces initiatives se développent, elles restent limitées à un public militant.

termes de parties prenantes, elle est pourtant déterminante pour certaines composantes¹⁵.

La catégorie « client » mérite également un travail sur la construction sociale du marché et sa mobilisation dans la relation de service (notamment sur le terrain des valeurs : bio, équitable, éthique...) (Chessel et Cochoy, 2004). Cette mobilisation revient à construire le cadre dans lequel se situe le client : il lui est fourni clé en main un service ou un supplément d'âme (Métrot, 2006). Ce qui peut apparaître comme un jugement ou un arbitrage n'est pas vraiment une compétence individuelle, c'est « inscrit dans des institutions » (Dupuis et Le Bas, 2005).

2.3 Partenaires sociaux : vers un droit social international ?

Les transformations induites par l'affirmation d'une politique de responsabilité de la part des entreprises modifient les termes du conflit capital / travail. La fin du compromis fordien et la tendance à l'exclusion des partenaires sociaux des négociations sur la formation des salaires (individualisation des salaires, transformation de la répartition salaire / profits...) est accentuée par leur exclusion du terrain de la RSE. La *soft law*, par définition volontaire et non contraignante, évince la négociation collective.

Les syndicats tentent maintenant de reprendre du terrain en s'impliquant sur les thèmes mis en avant par les entreprises dans leur discours RSE.

Après l'échec de la mise en place d'une clause sociale, l'implication syndicale s'est portée sur la signature d'accords cadres internationaux (ACI) entre les firmes multinationales et les syndicats internationaux. « *Les accords-cadres (ACI) négociés entre multinationales et SPI sont des accords sur certains principes qui, s'ils ne constituent pas des conventions collectives au même titre que les accords conclus aux échelons national ou local, fournissent un cadre de droits pour encourager la reconnaissance et la négociation à ce niveau.* » (CISL, 2004).

Les ACI apparaissent comme une modalité pour les syndicats de se saisir du concept de RSE et d'en faire un objet de négociation (Bodet, et al., 2006). Ils constituent un niveau de règle non légal, non piloté par la loi mais qui prend force de loi dans l'entreprise ou le secteur.... Potentiellement précurseur de convention collective à l'échelle internationale, leur nombre est cependant encore limité : début 2007, 50 ACI avaient été signés par 7 fédérations syndicales internationales.

Cette implication syndicale structurelle novatrice est potentiellement créatrice d'un droit social international. Le contenu des ACI s'approche de plus en plus des conventions de l'OIT et s'appuie très généralement sur les droits fondamentaux au travail. De ce fait, les ACI n'apportent habituellement rien aux salariés du siège. En revanche, ils permettent de généraliser aux salariés de la périphérie (établissements délocalisés, filiales, sous-traitants) les droits sociaux fondamentaux acquis par les salariés du centre. En propageant les droits sociaux du modèle européen¹⁶, les ACI sont ainsi susceptibles de réduire les risques de concurrence sociale et donc de délocalisation sociale.

Les ACI apportent une nouvelle forme « de réglementation sectorielle des relations de travail à l'échelle internationale » (Descolonges, 2006) qui cristallise les rapports de forces. Quel rôle ces accords vont-ils pouvoir jouer dans l'évolution des rapports salariaux nationaux ? Il est encore trop tôt pour l'analyser. Un des enjeux est la prise

¹⁵ Se retrouve ici la problématique de l'expertise telle qu'on la retrouve chez Callon et Latour, notamment.

¹⁶ La plupart des entreprises signataires d'ACI ont leur siège social en Europe. Une seule (Chiquita) est localisée aux Etats Unis.

en compte du niveau international dans les recompositions en cours, l'autre étant l'intégration de la négociation sociale dans les politiques RSE.

3. RSE et forme de concurrence

Les fonctionnements mimétiques, tels qu'ils sont décrits par DiMaggio et Powell (1983), constituent une caractéristique majeure des relations concurrentielles qui se développent entre grandes firmes. Il s'agit d'un isomorphisme déjà repéré à propos de l'Investissement Socialement Responsable (Rubinstein, 2006). La concurrence est alors nourrie de stratégies mimétiques telles que celles décrites par les travaux d'Orléan (1989) sur la finance, stratégies qui constituent une réponse à l'incertitude. Le copieur ne risque pas d'être distancé et finalement ne prend pas plus de risque que le copié. Les agences de rating social participent au mimétisme : leur position d'intermédiaire produit une référence, voire un standard de comparaison inter-firme, qui appuie les stratégies mimétiques (Déjean, et al., 2006).

Ce mimétisme organisationnel n'engendre pas une logique d'ensemble cohérente et unifiée. La RSE telle qu'elle s'exprime dans le cadre des formes de la concurrence n'est génératrice d'institutions que dans la confrontation avec les autres composantes institutionnelles. Nous pouvons observer des complémentarités entre les institutions et règles de droit qui ne relèvent cependant pas d'une origine commune, d'une pensée cohérente ou d'une logique unifiée. Les complémentarités apparaissent *a posteriori*, malgré des contradictions possibles entre institutions.

Après avoir caractérisé le processus d'institutionnalisation de la RSE et les acteurs qui y contribuent, nous proposons quelques pistes pour discerner en quoi les formes institutionnelles qui composent le régime d'accumulation peuvent être affectées¹⁷.

La mise en concurrence des rapports salariaux pose la question de l'évolution des formes de la division de travail. L'entreprise externalise une partie du conflit salarial, mais aussi une partie du conflit environnemental (dumping environnemental) hors de ses structures juridiques.

3.1 Hypothèse du rapport salarial déstabilisé par le rapport à l'environnement

Certains formulent l'hypothèse suivante : le compromis social autour de l'utilisation possible des ressources naturelles (et des biens environnementaux d'une manière générale) permet aux entreprises de profiter d'une forme de rente variable selon les périodes (Lipietz, 1998, Rousseau, 2003). Le rapport salarial fordiste repose notamment sur l'utilisation de ressources naturelles peu coûteuses. La modification du rapport à l'environnement transforme les conditions dans lesquelles s'agencent les formes institutionnelles, et joue, d'une certaine manière, aux dépens du rapport salarial. En effet la rente environnementale, issue d'une forme de mise à disposition quasi-gratuite de ressources environnementales, s'atténuant (via l'augmentation du coût de traitement des déchets et pollutions...), il en résulte un déséquilibre se répercutant sur le rapport salarial.

Plus largement une forme de compromis externe (constitué avec de nouvelles parties prenantes : collectivités territoriales, usagers, ONG...) pourrait jouer contre le salariat. La mobilisation de l'externe, ici l'environnement comme d'un certain point de vue le client (Lamarche, 2000), est un jeu managérial de mobilisation d'un tiers dans le cadre de la mise au travail. C'est au nom du client qu'est mobilisée la

¹⁷ Les cinq formes institutionnelles retenues par la Théorie de la Régulation sont les suivantes : Monnaie et Finance, Etat, Insertion Internationale, Rapport Salarial, Formes de Concurrence.

subjectivité du travailleur au contact dans les services... Les conditions d'emploi des travailleurs seront-elles modifiées au nom de l'environnement ?

Ces éléments montrent une forme d'extériorité dans les conditions de mise au travail, ce qui pourrait constituer un infléchissement significatif du rapport salarial. Ce n'est pas en tant que telle la RSE qui est à l'origine de cet infléchissement mais la présence de nouveaux facteurs externes.

3.2 Concurrence des rapports salariaux nationaux et mobilisation des travailleurs

La notion de rapport salarial financiarisé a été proposée en partant de la caractérisation du cas américain (Aglietta et Rebérioux, 2004, Boyer, 1999). Elle est marquée par le repli des acteurs qui ne représentent pas les actionnaires (Lordon, 2000). Les fonds de pension acquièrent un rôle central et développent une capacité à orienter le gouvernement d'entreprise ainsi que le rapport salarial au service de la valeur actionnariale. En fin de compte, les relations salariales elles-mêmes sont mises sous tension des représentations véhiculées par la finance (Montagne, 2006). Le pouvoir de l'actionnaire est alors central, il met à distance le salarié. C'est un élément majeur de remise en cause du compromis fordien.

Ce cadre général de déstabilisation du rapport salarial atteste de la puissance structurante de la finance. Les formes de concurrence dans lesquelles se trouvent les entreprises (particulièrement les grandes entreprises qui se structurent à l'échelle internationale) en constituent un principe moteur. A l'articulation Etat-rapport salarial qui constitue un pivot de la période fordienne se substitue un enchevêtrement dans lequel les formes de concurrence sont fondatrices d'un compromis institutionnalisé qui mobilise la RSE.

Les rapports salariaux nationaux sont déstabilisés par le jeu concurrentiel que se livrent les groupes industriels, notamment à l'échelle internationale. Ils évoluent dans le sens des nouvelles modalités de l'accumulation du capital et de la transformation des formes de régulation collectives et publiques du travail. C'est l'ensemble des mécanismes de formation des salaires, d'utilisation des revenus et d'organisation du travail qui sont remis en cause depuis plus de 20 ans dans le sens d'une flexibilisation (Boyer, 1986a). Le rapport salarial est déstabilisé dans son ancrage national mais aussi dans son lien étroit à l'intervention publique (déréglementation des marchés du travail, transformation du salaire indirect...). C'est ainsi l'articulation Etat-rapport salarial qui s'affaiblit, au profit d'une puissance structurante des « modalités de mise en rapport des foyers de l'accumulation », pour reprendre la définition que donne Boyer de la notion de formes de concurrence (Boyer, 1986b, p.48).

La RSE peut-elle être interprétée comme une composante d'un nouveau compromis visant à mettre au travail les travailleurs qualifiés par une mobilisation autour de « valeurs partagées » (Boltanski et Chiapello, 1999) ? Les composantes discursives et managériales de la RSE peuvent être considérées comme partie intégrante de la relation salariale : elles s'adressent principalement au travail intellectuel, dans le sens d'une mobilisation de la subjectivité du travailleur (Corsani, 2001) qui passe par des formes de « réenchantement » (Boltanski et Chiapello, 1999).

On assisterait alors à une sorte de « *deal* » tel que la remise en cause des avantages collectifs des travailleurs serait compensée par l'élévation des salariés « au rang d'acteurs de la relation salariale » (Postel, Rousseau et Sobel, 2006).

De façon générale cette thèse, dans la perspective de Boltanski et Chiapello, explique les formes de mobilisation du travail, notamment qualifié, voire hautement qualifié. La mise au travail, dans le cadre du développement de la culture d'entreprise, constitue un thème managérial significatif, notamment du point de vue

communicationnel. Mais est-il pour autant synonyme de transformation du travailleur en un acteur de la relation salariale ? Quelles sont les conditions qui permettent de passer de la mobilisation-implication à la transformation de la relation salariale ?

L'identité institutionnelle des groupes, et particulièrement les valeurs affichées, peuvent être conçues comme des composantes de la mobilisation (principalement des cadres). Il en est ainsi du groupe ST Microelectronics affichant la volonté « d'attirer les meilleurs » par l'adéquation des valeurs du groupe aux grandes questions de société (notamment l'empreinte écologique). Sans remettre en cause la qualité de la politique de STM en matière de réduction de l'impact environnemental de ses activités, il est cependant difficile de la lier directement à une évolution ou transformation de la relation salariale. Les conditions d'emploi et de licenciement sont indépendantes des engagements sur les valeurs écologiques¹⁸.

Même si l'individualisation de la relation salariale est manifeste, il reste difficile de voir en quoi le salarié devient un *acteur* de la responsabilité d'entreprise. Le discours RSE porté par la hiérarchie et les services spécialisés (direction du développement durable, mais aussi service qualité, direction de la communication...) s'impose à lui et ajoute souvent des contraintes supplémentaires, sans pour autant agir sur ses marges de manœuvre. Comme nous l'avons évoqué précédemment, salariés et syndicats ne sont pas, ou très partiellement, impliqués dans les institutions de la RSE.

De plus, les conditions de mise au travail restent marquées par des formes de taylorisation, y compris pour les cadres. Les formes de travail posté sur écran, en relation clientèle, par téléphone, en plateau... sont nombreuses à montrer que la taylorisation connaît des développements qui ont peu à voir avec les valeurs (Durand, 2004). Les travailleurs du savoir et les travailleurs des services relationnels sont mobilisés dans leur subjectivité (au contact du public, dans la créativité, dans des temps hors travail) et non plus dans leur force de travail directe. Mais cela ne transforme pas nécessairement le travailleur en acteur de la relation salariale.

Les configurations du rapport salarial ne semblent pas directement modifiées par les stratégies RSE des firmes. Les effets salariaux¹⁹ et sociaux de la RSE restent, de façon générale, modérés au Nord.

3.3 Hiérarchisation des formes institutionnelles

La caractérisation du post-fordisme a engendré de nombreuses discussions quant à la hiérarchie, ou aux complémentarités, des formes institutionnelles. Le régime d'accumulation, considéré comme l'articulation des formes institutionnelles, est en effet interprété par le jeu des relations, voire des hiérarchies, entre celles-ci (Boyer, 1999, Boyer, 2003).

Le rapport salarial, qui a longtemps été considéré comme central, est déstabilisé et les formes de concurrence ont un rôle structurant à l'échelle macro-institutionnelle (Petit, 2005, Petit, 1998), elles participent d'un écrasement du social dans l'entreprise. Le primat des formes de concurrence est ici considéré en interaction avec l'hypertrophie de la finance (Aglietta et Rebérioux, 2004). La RSE peut être vue comme une forme de déplacement de la question sociale dans l'entreprise, participant à la marginalisation du rapport salarial vis à vis des formes de concurrence (Dupuis et Le Bas, 2005). Si pour certains, le régime international prédomine aux dépens de toutes les autres formes institutionnelles, particulièrement du rapport salarial (Fourquet, 2004), pour d'autres le rapport salarial, bien que

¹⁸ La fermeture du site de Rennes de STM est un exemple explicite.

¹⁹ Certains cadres, chez Danone par exemple, voient cependant une part variable de leur salaire s'établir en fonction de la réalisation d'objectifs environnementaux.

fortement déstabilisé dans ses formes, reste un élément central du régime (Colletis et Dieuaide, 2005), voire garde une place tout à fait significative formant le modèle « anthropogénétique » (Boyer, 2002). Enfin la finance, notamment la finance de marché, est considérée comme un pilier du régime d'accumulation.

C'est un nouvel agencement des formes institutionnelles qui se dégage. Nous avons posé la question de la RSE dans ce cadre. Il ne s'agit pas de considérer que la RSE est, en tant que telle, justifiée dans ses assertions, ou même durable dans les modalités de son expression dans l'entreprise. L'universalisme des engagements ou des déclarations tranche avec la réversibilité des pratiques et, dans ce sens, augure plutôt d'un régime instable.

Selon André « les compromis institutionnalisés résultent d'une situation de tensions et de conflits entre groupes socio-économiques pendant une période longue, à l'issue de laquelle une forme d'organisation est mise en place, créant des règles, des droits et des obligations pour les parties prenantes » (André, 1995, p.145). Les travaux sur le fordisme montrent comment l'Etat est central dans la construction de ces compromis et de quelle façon le rapport salarial est particulièrement en jeu dans la stabilité du régime d'accumulation. L'Etat alors supervise la formation d'un compromis, le légitime, lui donne une forme organisationnelle et juridique, assurant une stabilité.

Dans le régime actuel, nous avons défendu l'idée que les formes de concurrence ont pris un pouvoir structurant sur les autres formes institutionnelles, sans toutefois que la question de la hiérarchisation de ces formes institutionnelles puisse être considérée comme figée.

Conclusion

La genèse de la RSE procède, comme le décrit Billaudot (1996) de façon plus générale, par allers et retours entre les structures et les règles d'une part, les pratiques des entreprises et des acteurs sociaux, d'autre part. C'est dans ce cadre que se produit le changement institutionnel. La place des règles informelles et la faiblesse de *l'enforcement* apparaissent comme des éléments importants du système juridique qui se met en place au nom de la RSE.

Les discours des entreprises à propos de leur responsabilité ainsi que leurs engagements fournissent aux syndicats et aux ONG, des points d'appui pour faire avancer les pratiques effectives. L'évolution des formes de la contrainte est significative : ce n'est pas la loi qui impose de se plier aux engagements, mais d'autres formes bien moins instituées.

Face à la progressive prise en compte des problématiques RSE par les partenaires sociaux et les associations de défense de l'environnement et des droits de l'homme, la RSE reste un rapport de forces en cours, un « procès d'institutionnalisation ». Son analyse permet d'historiciser la construction des règles de droits et de caractériser le régime d'action des firmes. Il existe un potentiel d'évolution des dynamiques actuelles soit vers une accentuation d'une forme libérale de la concurrence (avec le développement d'une RSE « caritative » de compensation à l'anglo-saxonne), soit vers l'intégration de l'idée de solidarité et de démocratie dans les relations économiques (avec le développement d'une RSE « participative » opérant un rééquilibrage dans le rapport de force actuel).

Les deux voies, l'une américaine axée sur le contrat et le caritatif, dans lequel l'éthique est empreint de religieux, l'autre européenne continentale, plus institutionnalisée dans lequel le droit et la loi sont centraux, sont peu conciliables et nous renvoient à la question des variétés des capitalismes (Hall et Soskice, 2002). Les compromis, les régimes juridiques et le régime d'action des firmes restent puissamment marqués par des contextes institutionnels territorialisés.

Bibliographie

- Aglietta, M. et Rebérioux, A., (2004), *Dérives du capitalisme financier*, Albin Michel, Paris.
- Amable, B. et Palombarini, S., (2005), *L'économie politique n'est pas une science morale*, Raisons d'agir, Paris.
- André, C., (1995), "Etat providence et compromis institutionnalisés. Des origines à la crise contemporaine", in Boyer, R. et Saillard, Y., *Théorie de la régulation. L'état des savoirs*, La découverte, Paris, 144-152.
- Bardelli, P., (2006), "La Responsabilité Sociale des Entreprises, argument de régulation post-fordienne et/ou support de micro-régularités", *Les cahiers de la Chaire-collection recherche* 01-2006, 38.
- Billaudot, B., (1996), *L'ordre économique de la société moderne*, L'Harmattan, Paris.
- Bodet, C. et Lamarche, T., (2006), "Le Bilan Sociétal : un processus participatif multi parties prenantes pour la responsabilité sociale des entreprises", in de la Broise, P. et Lamarche, T., *Responsabilité sociale : Vers une nouvelle communication des entreprises ?*, Septentrion, Lille.
- Bodet, C., Malandain, E. et Vidal, E., (2006), Codes de conduite vs accords cadres internationaux (ACI) : *Un enjeu de renouvellement du syndicalisme international*, Conférence RIODD.
- Boltanski, L. et Chiapello, E., (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, Paris.
- Boltanski, L. et Thévenot, L., (1991), *De la justification : les économies de la grandeur*, Gallimard-NRF, Paris.
- Boyer, R., (2005), "How to control and reward managers? The paradox of 90's", *Working paper Recherche et Régulation*, serie K, www.theorie-regulation.org, http://web.upmf-grenoble.fr/regulation/wp/document/RR_serieCF_2005-1.pdf
- Boyer, R., (1986a), *La flexibilité du travail en Europe*, La découverte, Paris.
- Boyer, R., (1986b), *La théorie de la régulation une analyse critique*, La découverte, Paris.
- Boyer, R., (1999), "Le politique à l'ère de la mondialisation et de la finance : le point sur quelques recherches régulationnistes", *L'Année de la régulation*, 3, 13-75. http://web.upmf-grenoble.fr/regulation/Annee_regulation/AR3-1999-02BOYER.pdf
- Boyer, R., (2002), *La croissance, début de siècle*, Albin Michel, Paris.
- Boyer, R., (2003), "Les institutions dans la théorie de la régulation", *Couverture Orange* 2003 - 08.
- Capron, M., (2006), "Responsabilité d'entreprise : le renversement européen", *Bulletin Oeconomia Humana* 4, 3.
- Capron, M. et Quairel-Lanoizelée, F., (2004), *Mythes et réalités de l'entreprise responsable*, La Découverte, Paris.
- Chessel, M.-E. et Cochoy, F., (2004), "Marché et politique. Autour de la consommation engagée", *Sciences de la société* 62.
- CLERSE-IFRESI, (2006), *Responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise : interaction des logiques d'acteurs dans la production de normes*, Rapport de recherche CPER, Lille.

Colletis, G. et Dieuaide, P., (2005), "Vers une ré-institutionnalisation du rapport salarial centrée sur la question des compétences. Un nouveau chantier pour l'ATR", *Cahier du GRES* 2005-19.

Commenne, V., (2006), *Responsabilité Sociale et environnementale : l'engagement des acteurs économiques ; Mode d'emploi pour plus d'éthique et de développement durable*, Éditions Charles Léopold Meyer, Paris.

Commission européenne, (2001), *Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises*, Livre vert, Direction générale de l'emploi et des affaires sociales,

Corsani, A., Dieuaide, Patrick, Azais, C (Ed.), (2001), *Vers un capitalisme cognitif. Entre mutation du travail et territoire*, L'Harmattan, Paris.

D'Almeida, N., (2006), "La perspective narratologique en organisations", in de la Broise, P. et Lamarche, T., *Responsabilité sociale : vers une nouvelle communication des entreprises ?*, Septentrion, Lille, 27-38.

de la Broise, P. et Lamarche, T., (2006), *Responsabilité sociale : vers une nouvelle communication des entreprises ?*, Septentrion, Lille.

Deakin, S. et Wilkinson, F., (2005), *The Law of the Labour Market. Industrialization, Employment, and Legal Evolution*, Oxford University Press, Oxford.

Déjean, F., Gond, J.-P. et Leca, B., (2006), "La quantification comme instrument de légitimation ? Une analyse du rôle joué par ARESE dans la construction de l'Investissement Socialement Responsable en France", in de la Broise, P. et Lamarche, T., *Responsabilité sociale : vers une nouvelle communication des entreprises ?*, Septentrion, Lille, 177-172.

Descolonges, M., (2006), *Les implications des organisations syndicales françaises dans les processus d'accords-cadres internationaux*, International conference "Global Companies-Global Unions-Global Research-Global Campaigns", NY.

Descolonges, M. et Saincy, B., (2004), *Les entreprises seront-elles un jour responsables ?*, La dispute, Paris.

DiMaggio, P. J. et Powell, W. W., (1983), "The iron cage revisited : institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields", *American Sociological Review* 48.

Dupuis, J.-C. et Le Bas, C., (2005), *La responsabilité sociale des entreprises comme institution : l'apport des approches institutionnalistes*, Ecole thématique "Analyse des changements institutionnels", La Rochelle.

Durand, J.-P., (2004), *La chaîne invisible, travailler aujourd'hui en flux tendu*, Seuil, Paris.

Eymard-Duvernay, F., (2004), *Economie politique de l'entreprise*, La découverte, Paris.

Fourquet, F., (2004), "Le rapport international est toujours dominant", *L'Année de la régulation* 8, 2004-2005, 135-171.

Freeman, E., (1984), *Strategic Management : A stakeholder approach*, Pitman, Boston/Toronto.

Hall, P. et Soskice, D., (2002), "Les variétés du capitalisme", *L'Année de la régulation* 6, 47-123.

Jeamaud, A., (2000), "L'interdisciplinarité, épreuve et stimulant pour une théorie des règles juridiques", in Kirat, T. et Serverin, E., *Le droit dans l'action économique*, CNRS éditions, Paris.

Lamarche, T., (2000), "Du service public à la relation clientèle dans les services en réseau", *Politiques et management public* 18, 1-19.

Lipietz, A., (1998), "Economie politique des écotaxes", in Bureau, D., Godard, O., Hourcade, J., Henry, C. et Lipietz, A., *Fiscalité de l'environnement*, La Documentation Française, Rapport au Conseil d'Analyse Economique, 9-39.

Lordon, F., (1999), "Croyances économiques et pouvoir symbolique", *L'Année de la régulation* 3, 169-210

http://web.upmf-grenoble.fr/regulation/Annee_regulation/AR3-1999-06LORDON.pdf

Lordon, F., (2000), "La "création de valeur" comme rhétorique et comme pratique. Généalogie et sociologie de la "valeur actionnariale"", *L'Année de la Régulation*, 4, 117-165

http://web.upmf-grenoble.fr/regulation/Annee_regulation/AR4-2000-04LORDON.pdf

Lordon, F., (2003), *Et la vertu sauvera le monde... Après la débâcle financière, le salut par l'"éthique"?*, Raisons d'agir, Paris.

Lordon, F., (2006a), "La légitimité n'existe pas. Eléments pour une théorie des institutions", *Working paper Recherche et régulation*, série I

http://web.upmf-grenoble.fr/regulation/wp/document/RR_serieI_2006-1.pdf

Lordon, F., (2006b), "Métaphysique des luttes", *Working paper Recherche et régulation*, série PH

http://web.upmf-grenoble.fr/regulation/wp/document/RR_seriePH_2006-1.pdf

Lung, Y., (2006), "L'articulation entre la diversité des modèles productifs et la variété du capitalisme", *Recherche et régulation Working paper*

http://web.upmf-grenoble.fr/regulation/wp/document/RR_serieK_2006-1.pdf

Métrot, F., (2006), *Production responsable et consommation éthique: vers une politisation de la marchandise?*, Colloque Commerce équitable et Développement durable, CRSDD, UQAM, Montréal.

Montagne, S., (2006), "Le trust, fondement juridique du capitalisme patrimonial", *Recherche et régulation Working paper*, n° 2006-3, 25.

http://web.upmf-grenoble.fr/regulation/wp/document/RR_serieI_2006-3.pdf

North, D., (1990), *Institutions, institutional change and economic performance*, Cambridge University Press, Cambridge.

Orléan, A., (1989), "Pour une approche cognitive des conventions économiques", *Revue économique* 40.

Paillé, P., (1992), "L'entreprise et ses valeurs. L'expérience des "logiques d'action" au Crédit mutuel de Bretagne", *RECEMA* 246, 49-61.

Petit, P., (1998), "Formes structurelles et régimes de croissance de l'après fordisme", *L'Année de la régulation* 169-196.

http://web.upmf-grenoble.fr/regulation/Annee_regulation/AR2-1998-06PETIT.pdf

Petit, P., (2003), "Responsabilités et transparence dans les économies fondées sur le savoir : une vision régulationniste des changements institutionnels contemporains", *Economie appliquée* (Dispo en WP RR serie K 2003-1, www.theorie-regulation.org) LVI, 229-253.

Petit, P., (2005), *Croissance et richesse des nations*, Repères, La découverte, Paris.

Postel, N., Rousseau, S. et Sobel, R., (2006), "La "responsabilité sociale et environnementale des entreprises" : une reconfiguration potentielle du rapport salarial fordiste?", *Economie appliquée* LIX, 77-104.

Rebérioux, A., (2007), "Does shareholder primacy lead to a decline in managerial accountability?" *Cambridge Journal of Economics* (à paraître).

Rousseau, S., (2003), "Rente sur l'environnement et localisation", *Géographie Economie, Société* 5, 77-90.

Rubinstein, M., (2006), "Le développement de la responsabilité sociale de l'entreprise", *Revue d'économie industrielle* 113.

Swaen, V. et Vanhamme, J., (2006), "Utilisation de l'argument citoyen dans les campagnes de communication des entreprises : analyse des risques dans la perspective d'une crise", in de la Broise, P. et Lamarche, T., *Responsabilité sociale : vers une nouvelle communication des entreprises ?*, Septentrion, Lille, 75-98.

Théret, B., (1999), "L'effectivité de la politique économique : de l'autopoïèse des systèmes sociaux à la topologie du social", *L'Année de la régulation*, 127-167
http://web.upmf-grenoble.fr/regulation/Annee_regulation/AR3-1999-05THERET.pdf

Trébulle, F.-G., (2004), "Responsabilité sociale des entreprises et liberté d'expression - Considérations à partir de l'arrêt Nike v/Kasky", *Revue des sociétés* 2.