

M@n@gement

ISSN: 1286-4892

Editors:

Alain Desreumaux, *U. de Lille I*
Martin Evans, *U. of Toronto*
Bernard Forgues, *U. de Lille I*
Hugh Gunz, *U. of Toronto*
Martina Menguzzato, *U. de València*

Volume 11, No. 2. Special Issue:
"Corporate Governance and Ethics"
Guest Editors: Vincent Dessain, Olivier Meier and Vicente Salas

■ Nicolas Postel
et Sandrine Rousseau 2008
RSE et éthique d'entreprise : la nécessité
des institutions, *M@n@gement*, 11: 2, 137-160.

M@n@gement est la revue officielle de l'AIMS



M@n@gement is the official journal of AIMS

Copies of this article can be made free of charge and without securing permission, for purposes of teaching, research, or library reserve. Consent to other kinds of copying, such as that for creating new works, or for resale, must be obtained from both the journal editor(s) and the author(s).

M@n@gement is a double-blind refereed journal where articles are published in their original language as soon as they have been accepted.

For a free subscription to *M@n@gement*, and more information:
<http://www.management-aims.com>

© 2006 *M@n@gement* and the author(s).

RSE et éthique d'entreprise : la nécessité des institutions

Nicolas Postel . Sandrine Rousseau

Université Lille 1
Clerisé - UMR 8019 CNRS
eMail: nicolas.postel@univ-lille1.fr
Université Lille 1
Clerisé - UMR 8019 CNRS
eMail: sandrine.rousseau@univ-lille1.fr

L'article porte sur les liens entre éthique et responsabilité sociale des entreprises (RSE). Il propose une définition opérationnelle de l'éthique fondée sur le concept de rationalité communicationnelle dans une optique institutionnaliste-pragmatique (se revendiquant de l'approche conventionnaliste). Sur cette base il distingue et juge les différentes modalités contemporaines visant à associer éthique et efficacité au sein du capitalisme : paternalisme, fordisme, RSE. A la lumière de cet éclairage conceptuel et historique il propose d'interpréter la RSE comme une forme conventionnelle en cours d'institutionnalisation. La réussite de ce processus d'institutionnalisation, qui dépend principalement du comportement des consommateurs, est la condition *sine qua non* de l'existence d'une authentique dimension éthique au sein des démarches de RSE.

Les entreprises engagées dans des démarches de responsabilité sociale et environnementale¹ font-elles de l'éthique ? C'est autour de cette question, en apparence anodine que se déploie notre contribution.

Une certaine confusion règne pour ce qui est de l'analyse des rapports entre éthique et RSE. Certains auteurs nient toute consistance au phénomène RSE au-delà des effets de communication et de marketing (Lordon, 2003), d'autres analyses proposent de réserver la notion d'éthique à l'éthique des affaires typiquement anglo-saxonne et lui opposent les démarches responsables européennes fondées non pas sur des principes moraux mais sur des objectifs sociaux (Capron et Quairel-Lanoizelée 2007), d'autres auteurs, enfin, font un amalgame entre éthique et RSE (la RSE désigne alors l'entreprise éthique (Salmon, 2002 ; 2007). Ce flou conceptuel est dommageable en ce qu'il porte sur un point essentiel qui détermine assez largement le potentiel régulateur de la RSE. Celui-ci dépend en effet de la capacité qu'auront les démarches socialement responsables de recombinaison des exigences d'éthique et d'efficacité qui se posent à tout système économique, y compris capitaliste. Ainsi, à trop opposer RSE et éthique, on risque de vider de leur substance les processus de RSE². Pour autant, une assimilation des mots éthique d'entreprise et RSE n'est pas non plus souhaitable : elle ne permet pas de poser une claire distinction entre les mouvements du paternalisme d'avant-guerre, du fordisme et de l'Etat social des Trente Glorieuses, et de la RSE qui caractérise la période contemporaine du capitalisme financiarisé. Or, ce dernier est spécifique, en ce qu'il part de l'entreprise (à la différence du fordisme),

1. Nous entendons RSE comme responsabilité sociale et environnementale des entreprises. Il existe une vaste littérature classique en sciences de gestion sur ce sujet : Bowen (1953), Ackerman et Bauer (1976), Carroll (1999). Pour une synthèse très complète en français, voir Capron et Quairel-Lanoizelée (2007). Mais ce phénomène est rarement analysé dans une perspective plus large de sciences humaines comme celle que nous esquissons dans cet article.

2. Il n'est pas inutile de rappeler ici que le concept de responsabilité est emprunté à Hans Jonas (1979) qui cherche à travers le principe responsabilité à fonder une nouvelle forme d'éthique. Sans dimension éthique, que peut bien vouloir dire être responsable, sinon au sens pénal (mais l'on sait que le jugement suppose que l'individu ait conscience du bien et du mal)... Or, précisément, la RSE consiste à entreprendre des modes d'actions souhaitables en dehors de l'obligation légale.

mais ne saurait s'y cantonner (à la différence du paternalisme) : la RSE vise en effet à poser des jalons légitimes à l'activité de l'entreprise, et à la manière dont elle traite son environnement au sens large (incorporant les aspects environnementaux et sociaux).

Nous cherchons donc dans cet article à souligner la spécificité du mouvement de la RSE et à comprendre à quelles conditions elle peut devenir un vecteur efficace de régulation du capitalisme poussant à la mise en place d'un compromis acceptable entre efficacité et éthique. Notre thèse est sur ce point la suivante : l'efficacité régulatoire de la RSE dépend de sa capacité à n'être pas seulement un mouvement contractuel unissant des individus, mais également un mouvement s'incarnant dans des institutions collectives. Pour défendre cette thèse, nous proposons une grille d'analyse dans une première partie, nous l'appliquons au paternalisme, au fordisme et la RSE dans une seconde partie et nous montrons, dans une troisième partie, pourquoi la dimension éthique de la RSE doit nécessairement être une forme éthique débouchant sur la production d'institutions collectives.

QU'EST-CE QUE L'ÉTHIQUE ? UNE DÉFINITION OPÉRATIONNELLE

Nous ne cherchons pas dans cet article à produire une définition universelle de l'éthique. L'abondance des références sur cette question et la variété des positionnements philosophiques laissent entrevoir l'impossibilité d'en référer à une unique définition, qui ferait autorité (Ricoeur, 1994 ; Misrahi, 1997 ; Marechal, 2005). Plus simplement, nous chercherons dans ce texte, à définir l'éthique de manière opérationnelle pour le sujet qui nous occupe, à savoir la RSE. Ce travail définitionnel aboutit à établir une définition de la démarche éthique en termes de rationalité communicationnelle, concept emprunté à Habermas et reposant sur une description précise des conditions requises pour que l'espace de la discussion puisse donner lieu à une discussion éthique.

ETHIQUE ET MORALE

La notion d'éthique que nous mobilisons dans cet article s'inscrit dans la lignée du tournant herméneutique des sciences sociales (Thévenot, 1990, 1995 ; Dosse, 1995). Dans cette perspective, nous cherchons à mettre l'accent non pas sur la concordance du comportement avec des normes morales préexistantes, mais au contraire à mettre l'accent sur les capacités discursives et argumentatives des acteurs, qui dans leur comportement portent une certaine vision du monde. Nous pouvons dans cette optique trouver appui sur les travaux philosophiques de Ricoeur (1986) qui portent sur les concordances entre le texte et l'action individuelle, deux supports permettant à leurs auteurs de faire connaître aux autres leur vision du monde. Plus précisément avec Ricoeur, nous cherchons à distinguer l'éthique et la morale et proposons « de réserver le terme d'éthique pour tout le questionnement qui

précède l'introduction de l'idée de loi morale, et de désigner par morale tout ce qui, dans l'ordre du bien et du mal se rapporte à des lois, des normes et des impératifs » (Ricœur, 1991 : 41). Notre perspective théorique vise ainsi à distinguer clairement la question du respect de valeurs transcendantes et celui de l'élaboration des règles d'action communes. Insister sur l'éthique, c'est donc cibler non pas une procédure visant à mettre en conformité un comportement avec une norme existante, mais au contraire prêter attention à la manière dont les différents acteurs s'accordent sur des règles communes. On s'inscrit donc dans une approche pragmatiste-herméneutique proche des travaux de Boltanski et Thévenot (1991), mais aussi de Rorty (1982, 2000), qui s'inspire du pragmatisme de John Dewey (pour une réflexion générale sur cette approche liant pragmatisme et herméneutique, voir Quéré [1999]).

La mise en évidence de cette question éthique implique de revenir sur la partition entre fins et moyens, traditionnelle, en particulier en économie (Gérard-Varet et Passeron, 1995). Dans une optique aristotélienne, il convient en effet de prendre acte de l'impossibilité dans laquelle nous sommes de prévoir avec certitude les conséquences de notre action au sein de la pluralité humaine. L'art d'être prudent, qu'Aristote qualifie de raison pratique, désigne la capacité d'un acteur à se prononcer sur le caractère juste ou injuste d'une action entreprise, au-delà de ses conséquences, qui sont par nature, incertaines (Aubenque, 1977). Cette capacité fonde la possibilité d'une discussion politique (conçue ainsi nécessairement sur le concept de prudence) dans le cadre de la cité.

Il existe de manière claire une injonction morale dans toute visée éthique. Toute réflexion sur le caractère juste ou injuste d'une action a forcément des ressorts moraux. Mais, dans notre optique, c'est une autre articulation que nous souhaitons mettre en lumière, non pas entre les valeurs morales transcendantes et les décisions éthiques de l'individu, mais entre la volonté des individus d'agir de manière légitime, et la recherche avec les autres, des règles fixant cette légitimité dans le cadre d'une discussion éthique. L'espace de la discussion sert alors à élaborer des règles communes, ce qui constitue l'enjeu d'une éthique de la discussion.

ETHIQUE ET COMMUNICATION

Cette réflexion très générale gagne à être précisée en la confrontant à la catégorie traditionnelle de rationalité chère aux économistes (Arrow, 1986). Les réflexions du sociologue et philosophe Jürgen Habermas (1987) peuvent nous y aider³. Cet auteur propose, en effet, de distinguer quatre concepts de rationalité :

- la rationalité instrumentale exclut le langage et ne porte que sur le choix des moyens les plus efficaces d'atteindre une fin donnée ;
- la rationalité stratégique mobilise le langage dans une finalité stratégique c'est-à-dire pour manipuler l'interlocuteur de manière à le faire exécuter certains actes qui nous paraissent souhaitables de notre point de vue ;

3. La philosophie de Jürgen Habermas entretient bien sûr un dialogue étroit avec les sciences sociales dont est issu Habermas. Ce philosophe tente une synthèse entre l'approche kantienne, que l'on retrouve par exemple chez Jonas (1979), et l'approche aristotélienne (ou néo aristotélienne) issue des travaux d'Hannah Arendt (1988, première publication en 1961). On comprend dès lors sa volonté de préciser et d'articuler les catégories de rationalité et d'éthique.

— l'agir orienté par des normes : le guide de l'action est alors le respect scrupuleux de normes, par ailleurs non interrogées ;
— la rationalité communicationnelle se caractérise quant à elle par l'abandon de toute visée instrumentale et par la recherche de la compréhension et de l'accord avec l'autre. Elle seule est garante d'une authentique communication (non biaisée).

Il est assez aisé de remarquer que la rationalité instrumentale correspond à l'hypothèse standard de rationalité des économistes. C'est sans doute celle qui se trouve aussi au cœur du taylorisme. La rationalité stratégique correspond à la notion de rationalité mobilisée par les théoriciens des jeux, coopératifs ou non coopératifs. Elle est sans doute au cœur du toyotisme. L'agir orienté par des normes, qu'Habermas reprend à Max Weber, mobilise une forme de contrôle moral (et non éthique) de l'action tel que nous l'évoquions dans la partie précédente. La notion d'éthique que nous avons avancée, et que nous traquerons dans les processus RSE, correspond bien à la rationalité communicationnelle. Cette forme de rationalité sert, selon Habermas, à délimiter les fondements de l'action commune c'est-à-dire, en définitive, les cadres institutionnels de l'action. On retrouve ainsi, ici, une des propositions saillante de l'école institutionnaliste conventionnaliste (Dupuy, Eymard-Duvernay, Favereau, Orléan, Salais et Thévenot, 1989 ; Orléan, 1994 ; Dupuy, Livet et Reynaud, 1997 ; Postel, 1998 ; Batifoulier, 2001 ; Eymard-Duvernay, 2006). En accord avec ce mouvement théorique, nous proposons donc une définition de l'activité éthique comme étant la capacité à produire, avec d'autres, des règles permettant de guider et d'évaluer la conformité des actions communes à des principes moraux communs. Les règles ainsi produites par exercice de la rationalité communicationnelle sont là pour polariser l'espace de l'action en fonction des valeurs propres aux acteurs. Ainsi, « créer des règles de relation c'est donner un sens à l'espace social » (Reynaud, 1989 : 280).

L'éthique, comprise comme production de règles communes, correspond particulièrement bien à la nature et l'objectif du processus de RSE. Les démarches de RSE ne se donnent pas comme unique objet d'intégrer une dimension éthique dans la prise de décision de l'entreprise, mais bien de produire des standards communs permettant de repérer, de faire savoir mais aussi de montrer l'engagement de l'entreprise. Ainsi les démarches de RSE visent à produire des points de repères communs permettant de légitimer les comportements des entreprises s'affichant socialement responsables.

LES CONDITIONS D'UNE DISCUSSION ÉTHIQUE

L'approche conceptuelle d'Habermas permet de préciser le lien entre éthique et rationalité à travers son concept de rationalité communicationnelle. La question que nous posons consiste donc à savoir si la RSE met bien en scène la quatrième forme de rationalité, la rationalité communicationnelle, comme elle semble le promettre ou si, au contraire, elle se contente de recycler la seconde. Cette fois encore Habermas peut nous aider à travers l'identification de trois critères

indispensables à l'élaboration d'une forme de rationalité communicationnelle :

– diversité ; le but de la discussion éthique est de confronter des points de vue d'acteurs ayant une certaine diversité d'opinions. Sinon la discussion est inutile. La discussion doit donc être ouverte à l'ensemble des justifications possibles d'une action commune (justice, bien-être, compassion, efficacité) et non pas subordonnée au primat d'une norme particulière (l'efficacité économique par exemple) ;

– égalité ; une discussion éthique est une discussion entre égaux. En effet, toute relation d'infériorité d'un des acteurs place celui-ci en dehors d'une vraie discussion. Il est dans l'écoute et l'acceptation mais son point de vue ne peut émerger. Sans égalité, la discussion est impossible ;

– temporalité longue ; une discussion éthique se déploie et recouvre nécessairement un horizon temporel suffisamment large. Le but est d'élaborer des règles d'actions communes considérées comme justes. Elles déterminent ensuite les actions effectivement entreprises. Une telle discussion nécessite donc du temps pour se dérouler, mais surtout n'a de sens que si l'interaction entre acteurs est amenée à se poursuivre. L'instantanéité marchande, par exemple, ne permet pas le déploiement d'une "authentique discussion".

Ces trois conditions forment une grille de lecture efficace permettant de jauger la réalité des prétentions éthiques des démarches RSE et peut, plus généralement, nous servir de guide pour distinguer ce qui, dans les différentes formes historiques que prend la combinaison des objectifs d'éthique et d'efficacité dans le capitalisme, peut être réellement pris au sérieux.

En guise de synthèse, le **Tableau 1** propose une définition opérationnelle de l'éthique adaptée à la RSE.

ENTREPRISE ET ÉTHIQUE : LA SPÉCIFICITÉ DE LA RSE

Notre objectif est de rapprocher les démarches de RSE des critères d'une démarche éthique. Un préalable à cet exercice consiste cependant à montrer en quoi la RSE s'inscrit effectivement dans le cadre d'une discussion éthique entre parties prenantes. Pour le montrer

Tableau 1. Grille d'analyse de l'éthique adaptée à la RSE

| | |
|-----------------------|---|
| Objet de la démarche | Une démarche éthique vise à établir des critères de justice. Elle ne se fonde pas sur l'existence d'un cadre moral préexistant qui devrait être respecté. |
| Type de rationalité | Une discussion éthique mobilise une forme de raison pratique, que nous qualifions de rationalité communicationnelle (Habermas, 1987), et qui se distingue de la rationalité instrumentale en ce qu'elle ne vise pas exclusivement l'efficacité. |
| Conditions d'exercice | Une authentique discussion éthique, mobilisant la rationalité communicationnelle, nécessite pour se déployer : – une diversité des points de vue des parties prenantes participant à la discussion ; – une égalité des points de vue des parties prenantes participant à la discussion ; – une temporalité longue des liens entre ces parties prenantes et l'entreprise. |

nous commencerons par une mise en perspective historique. Dans l'histoire de l'éthique d'entreprise en effet, la RSE se distingue nettement des deux grands précédents que sont le paternalisme (par son caractère plus collectif et universalisable) et le fordisme (par son caractère davantage micro-fondé). Sur la base de cette distinction elle apparaît comme un mouvement qui est à la fois micro-fondé, en rupture par rapport au fordisme et en réponse aux demandes des parties prenantes, mais également à visée générale et universelle, en ce qu'elle se présente davantage comme une procédure permettant de satisfaire et accorder les parties prenantes que comme l'imposition d'un cadre normatif préexistant (à la différence du paternalisme).

RSE ET PATERNALISME

L'approche historique du phénomène de la RSE et de l'investissement socialement responsable (ISR) montre que le phénomène actuel est au confluent de deux traditions que rien ne prédestinaient à devenir des modalités institutionnalisées d'encadrement du capitalisme : le puritanisme américain et le paternalisme français.

Le *business ethic* américain trouve sa source dans les premiers *pilgrim fathers* immigrés aux Etats-Unis et imprégnés de valeurs protestantes (Péron, 2002 ; Gendron, 2000). Cette dimension religieuse inspire largement les premiers mouvements d'investissement moralement responsables dans les années trente, ancêtres de l'actuel ISR. Ce n'est que très progressivement que la réflexion sur le principe d'une conduite morale des affaires portant sur la personne même du manager évolue vers la mise en place de règles communes encadrant les affaires — de la morale en affaire à la morale des affaires. Le mouvement de la RSE a donc des racines anciennes aux Etats-Unis et des racines qui se fondent sur la morale, et non l'éthique au sens développé dans la première partie : dans l'esprit initial de cette veine de l'éthique d'entreprise, c'est bien au respect de valeurs religieuses que renvoie le terme éthique, des valeurs religieuses personnalisées par le chef d'entreprise et imposées à ses salariés. En Europe, c'est plutôt depuis le patronage, tel que le décrit par exemple Robert Castel (1995), que se dessine le mouvement de la RSE. Dès le début de la révolution industrielle, des organismes de solidarité et de bienfaisance, souvent d'obédience religieuse, organisent une forme de charité envers les plus démunis des salariés. Cette charité permet de socialiser en partie les marginaux que produit la révolution industrielle, sans pour autant leur donner une force politique réelle, puisque cette charité les installe dans une forme de dépendance à la bienveillance des classes possédantes. Ce patronage prend progressivement la forme d'un paternalisme très développé dans le domaine de la filature, des mines, de la sidérurgie, qui sont des branches industrielles présentes notamment dans le Nord-Pas de Calais⁴.

4. Sur les liens historiques entre paternalisme et RSE et un point de vue différent, on peut se reporter à Ballet et de Bry (2001).

Dans cette première modalité qui accompagne l'essor du capitalisme industriel, l'éthique d'entreprise est en réalité confondue avec l'éthique du chef d'entreprise. Dans cette optique, la mise en place des codes internes à l'entreprise n'est qu'une extension, aux autres acteurs, des

valeurs propres à l'entrepreneur. Il s'agit donc d'une forme de morale d'entreprise, morale imposée aux différents acteurs par la voie hiérarchique, depuis les propriétaires du capital jusqu'à la hiérarchie fonctionnelle de l'entreprise. L'émergence d'un souci éthique de l'entreprise peut ainsi représenter un danger si, non contente de produire des biens et services, l'entreprise se meut en production de valeurs, car cette production de valeurs, si elle n'est pas fondée sur une authentique discussion, risque fort de n'être que l'émanation des valeurs propres au chef d'entreprise ou aux actionnaires majoritaires (Le Goff, 1995). C'est, là, le biais de la démarche paternaliste, dont l'entreprise Ford fut sans doute la plus emblématique (Coriat, 1979 ; Ford, 1925)⁵. Dans cette modalité de perception de la responsabilité morale de l'entreprise, c'est en réalité l'existence d'une véritable dictature morale (au sens d'Arrow, 1951) qui est mise en place. Il y a une privation de liberté des acteurs, en lieu et place d'un débat éthique. C'est ce qu'affirme, avec beaucoup de force et de persuasion, Milton Friedman (1970: 32). Sa célèbre intervention dans le *New York Time Magazine* se clôt par l'affirmation que « la seule responsabilité dans les affaires consiste à s'employer à utiliser les ressources et déployer les activités de l'entreprise en vue d'en accroître les profits ». Cette conclusion se nourrit d'une longue réflexion sur l'absence de légitimité qu'aurait un chef d'entreprise à imposer aux autres (aux actionnaires, aux clients, aux salariés) des choix fondés sur ses propres valeurs, sauf à considérer le chef d'entreprise comme un élu politique, ce qui reviendrait à passer, note Friedman, au collectivisme.

On peut noter, à la suite de Friedman, qu'une éthique d'entreprise de type paternaliste ne passerait pas au crible de notre grille d'analyse. En effet, la démarche paternaliste impose une morale, c'est une démarche instrumentale qui vise à discipliner et/ou moraliser les ouvriers, et qui ne pose pas le principe d'égalité des acteurs.

Ainsi, ce premier mouvement de l'éthique d'entreprise est très différent du mouvement actuel en ce qu'il est d'abord local, personnel, et non procédural. Lorsque la morale de l'entreprise dépend du chef d'entreprise, elle est évidemment enracinée localement, historiquement, et s'adresse à des personnes, individuelles et non à des catégories sociales. Il existe une forme de prosélytisme dans cette forme d'éthique d'entreprise, mais pas de négociation collective ou de confrontation d'idées. Les valeurs (chrétiennes notamment) prônées dans ce cadre ne sont en aucun cas discutables, elles doivent au contraire s'imposer à une masse de salariés jugés incapables d'y accéder. Enfin, dans cette première mouture, l'éthique d'entreprise ne pose pas la question de la légitimité de l'entreprise, dans une optique défensive, mais profite au contraire de la légitimité, supposée évidente, de l'entreprise, pour imposer des valeurs communes dans une optique offensive. Le passage de l'éthique d'entreprise au mouvement de la RSE s'accompagne donc d'un déplacement profond de perspective. Le **Tableau 2** met en perspective ce déplacement en insistant sur la différence de nature entre le paternalisme et la démarche RSE. La RSE se caractérise en effet par une démarche d'objectivisation, de référencement collectif, de repérage, qui tranche avec la

5. Ford conditionnait, en effet, l'obtention d'un salaire plus élevé que le salaire de marché au respect, non seulement des règles tayloriennes régissant la production, mais encore à des règles de savoir vivre définies par la morale catholique de Ford. Des "sociologues", payés par Ford, suivent ainsi les salariés en dehors de leur lieu de travail pour s'assurer de leur bonne moralité, leur non fréquentation des divers lieux considérés comme mauvais — maisons closes, estaminets — et leur bonne morale mesurée par leur non violence conjugale, l'éducation dispensée à leurs enfants...

nécessité d'imposer au contraire aux salariés d'une entreprise particulière des valeurs externes. Ce processus de normalisation mobilise comme caution (et quelquefois comme producteurs effectifs) des institutions publiques (Bureau international du travail, PNUD, Assemblée nationale en France pour la loi sur les nouvelles régulations économiques). Ainsi, là où l'éthique d'entreprise répondait à un besoin de moraliser les acteurs de l'entreprise (*i.e.*, les ouvriers), la RSE répond au besoin de moraliser l'entreprise (et au premier rang son activité via son impact social et environnemental). C'est là un point de vue très différent sur les rapports entre éthique et entreprise qui glisse d'une morale privée à usage interne, à une recherche de procédures collectives et collégiales, validées collectivement et à usage externe. Cette extériorisation nous semble être un élément de rupture entre la RSE et l'éthique des affaires. Cette rupture dans la forme n'empêche pas forcément la continuité sur le fond. Certaines entreprises sont sans doute tentées de faire de la RSE la poursuite d'une démarche paternaliste ou morale sous d'autres formes. Mais elles sont tenues de légitimer, au dehors, cette conformité à des valeurs morales spécifiques. Plus généralement, le discours éthique cesse d'être d'abord constitué de repères moraux, pour devenir essentiellement procédural. Plutôt que d'exposer les valeurs de l'entreprise, les démarches de RSE visent d'une certaine manière, à travers les multiples normes qui balisent ce processus et les divers éléments de conseil qui accompagnent les entreprises qui s'y engagent, à faire émerger quelques principes assurant la bonne écoute de tous les partenaires de l'entreprise. Rien ne préjuge ou ne contraint a priori le résultat des démarches de RSE. La réflexion sur la dimension procédurale des questions éthiques peut ainsi servir de point de passage d'une éthique microéconomique, centrée sur les valeurs morales du dirigeant, à une éthique macrosociale fondée sur le respect des procédures communes assurant le caractère consensuel des décisions prises. La RSE est un processus qui ne cherche pas la conformité à des normes morales qui préexisterait dans la culture propre au chef d'entreprise, mais au contraire un processus

Tableau 2. Paternalisme versus RSE

| | Paternalisme | RSE |
|--|---|--|
| Périmètre | Local | Méso social |
| Degré de discussion | Faible | Fort |
| Acteurs concernés | Acteurs internes à l'entreprise | Acteurs internes et externes (ONG, pouvoirs publics, etc.) |
| Place du chef d'entreprise | Centrale avec unilatéralisme | En interaction avec d'autres logiques d'acteurs économiques |
| Instruments de mesure ou de repérage collectif | Aucun | Multiplécité des instruments communs, à tous les niveaux, dont le niveau international |
| Forme de justice | Justice réduite au déploiement de la moralité | Justice procédurale et distributive |
| Modalité | Norme imposée par le chef | Règle construite collectivement |
| Démarche | Offensive | Défensive |
| Modalité de légitimation | Norme imposée par le chef (morale imposée) | Règle construite collectivement (éthique de la discussion) |

de recherche d'un accord collectif sur des règles de bonne gestion. En ce sens on est bien dans l'éthique, et non plus dans la morale (selon notre distinction initiée dans la première partie).

LA RSE : UN PALLIATIF À L'EFFRITEMENT DU FORDISME

Cette évolution de rôle que joue l'éthique d'entreprise, depuis le rôle de discipline interne jusqu'à celui de légitimité externe, s'explique selon nous par l'affaiblissement d'une autre forme de compromis éthique, macrosocial celui-là : le compromis fordiste (Boyer, 1987). La logique du processus d'accumulation fordiste, qui se déroule de 1945 à 1975, est connue. Elle s'apparente à un contrat social, les travailleurs acceptant la logique tayloro-fordienne d'organisation du travail en échange d'une certaine démarchandisation du travail qui a pour pierre angulaire le CDI et comprend l'ensemble de la protection sociale et des règles administratives (conventions collectives) de calcul du salaire. Nous avons pu défendre ailleurs (Postel, Rousseau et Sobel, 2006) que ce deal fordiste constitue une première modalité collective de combinaison des objectifs d'éthique et d'efficacité. Si l'on passe en effet ce compromis au crible de notre grille de lecture élaborée dans la 1ère partie, on notera que la construction de ce compromis salarial respecte les conditions d'une authentique discussion éthique. En effet, concernant l'objet de la démarche, l'objectif du compromis fordiste entre patronat et syndicats est bien de définir ensemble ce que doivent être les fins de l'action économique. Il s'agit donc d'une démarche non instrumentale visant à établir des règles légitimes et collectives d'accumulation du capital. Les conditions d'exercice de cette discussion portent sur trois points. 1/Diversité : la négociation permanente entre partenaires sociaux porte sur la détermination d'une juste reconnaissance des droits sociaux des salariés, mais aussi sur l'impératif d'efficacité des entreprises. Ces deux visées différentes sont acceptées comme légitimes. 2/Egalité : capitalistes et salariés sont rendus égaux par la loi qui reconnaît l'égalité entre partenaires sociaux au niveau national. 3/Temporalité longue : les négociations s'inscrivent à long terme et visent à baliser l'action commune entre partenaires sociaux.

Cette discussion éthique repose cependant sur une invention institutionnelle : l'artifice des partenaires sociaux, institués au dessus de la réalité du rapport salarial liant de manière inégalitaire les individus ne détenant que leur travail et les individus détenant également des capitaux. Cette fiction collective permet l'organisation d'une discussion éthique et l'émergence de repères communs. Mais elle suppose, en amont, que les individus se reconnaissent et se fondent dans ces deux catégories d'acteurs. En revanche, les questions environnementales n'entrent pas en compte dans ce compromis. Elles ne sont portées par aucun acteur qualifié et reconnu. Ceci a aussi pour conséquence de rendre caduque la question des fondements de la reproduction du système. Les seuls perçus comme susceptibles de compromettre l'accumulation future sont les acteurs sociaux, intégrés de fait à la discussion. Il est donc clair que ce n'est que sur la base de la qualification collecti-

ve des acteurs du rapport salarial que peut se dérouler une discussion éthique qui est d'emblée macro-sociale. En ce sens, bien que le compromis social fordiste représente une forme de démarche éthique, il diffère de la RSE en ce qu'il est porté et légitimé par des types d'acteurs différents. Ce compromis macroéthique entre en crise dans les années soixante-dix. Les raisons de cette crise sont multiples, mais la délégitimation des acteurs du compromis fordistes (patrons mis sous tutelle de la gouvernance actionnariale), et syndicats de salariés (confrontés à un refus de taylorisme et du productivisme qui les portaient [Postel et al., 2006]) en est une importante. Cette délégitimation se traduit par l'entrée en scène de la gouvernance actionnariale, imposant un régime de rentabilité du capital plus élevé aux entreprises, par la montée des exigences environnementales et enfin par une pression plus forte des exigences de compétitivité prix liée au tassement des débouchés des industries de procès et à l'émergence d'une compétition à bas salaires des nouveaux pays industrialisés. Cette nouvelle donne conduit les entreprises à dénoncer le compromis social fordiste sous ses deux angles : dénonciation du taylorisme (souvent plus incantatoire que réelle) et dénonciation du coût trop important du compromis salarial et plus généralement de l'Etat social (et des prélèvements attendus). Cette crise du compromis social fordiste ouvre alors la nécessité pour les entreprises d'imaginer de nouvelles manières d'accommoder éthique et efficacité afin d'assurer l'engagement des acteurs (c'est la thèse de Boltanski et Chiapello [1998]). La RSE apparaît, dans ce cadre, comme une nouvelle forme de conciliation possible entre les différents acteurs de l'entreprise.

La RSE représente cependant une modalité radicalement différente de la précédente puisqu'elle se déploie depuis le niveau microéconomique, sur la base d'engagements volontaires des entreprises, et en prenant en compte de nouveaux acteurs considérés comme étant qualifiés pour encadrer l'activité de l'entreprise, lui donner une visée collective (c'est ce que traduit, de manière très générale, l'émergence du concept de parties prenantes) et une inscription dans le temps (ce que traduit l'emploi régulier de termes comme développement durable ou générations futures). Le mouvement de la RSE se développe ainsi au fur et à mesure que le compromis précédent et les acteurs qui le portaient sont déqualifiés. Il ne reconnaît pas de pertinence particulière aux partenaires sociaux et cherche à éviter l'arbitrage légal de l'Etat. Au contraire, dans le cadre du processus de RSE, il s'agit d'obtenir une authentique adhésion des individus (au sein et en dehors de l'entreprise), librement, dans le cadre d'une discussion organisée depuis le niveau microéconomique⁶). Le **Tableau 3** synthétise les différences entre compromis fordiste et RSE.

Il reste à comprendre quels acteurs portent ce processus et quelles forces ou contraintes obligent les entreprises à les écouter.

LA RSE : UN COMPROMIS PORTÉ PAR DE NOUVEAUX ACTEURS

La RSE n'émerge pas spontanément à partir de la déliquescence du fordisme. Les entreprises y sont contraintes en raison d'écueils qui

6. C'est précisément ce qu'indique en France la loi NRE de 1998 : elle vise à inciter les entreprises à organiser en leur sein de tels débats permettant de faire émerger un rapport social communément admis. Afin de prendre en compte la dimension temporelle, la loi NRE impose aussi une évaluation des impacts sociaux et environnementaux de l'entreprise.

pourraient menacer leur profitabilité. Il est en effet essentiel pour elles de stabiliser leur environnement marchand. Une des manières de stabiliser cet environnement est de démarchandiser partiellement les relations avec les parties prenantes en les fidélisant autour de valeurs. La nécessité d'être éthique découle, pour l'entreprise, de la nécessité de sortir du lot de ses concurrents (Jaffe, Peterson, Portney et Stavins 1995). C'est, en définitive, ce que suggère l'approche en termes de parties prenantes popularisée par Freeman (1984)⁷. L'entreprise est ainsi devenue, par effritement de l'ancien cadre fordiste, le lieu où s'élabore un compromis entre les différents acteurs pesant sur son devenir.

Les relations à fidéliser touchent trois marchés avec lesquels l'entreprise est en prise directe : celui des matières premières, celui des capitaux et celui des biens et services formant son débouché.

Le marché des matières premières

La raréfaction des ressources constitue une source de risques pour les entreprises. La raréfaction touche la plupart des ressources naturelles y compris les ressources renouvelables⁸. Lorsqu'elles sont nécessaires au processus de production, cela constitue une menace sur la formation du profit. A moyen et long terme, ce risque est d'ordre financier : les coûts de production risquent d'augmenter. A court terme, des lois pourraient venir réguler l'accès aux ressources. La démarche de RSE, consistant à montrer que les entreprises peuvent de manière spontanée et volontaire internaliser les externalités que génèrent leurs processus de production, présente trois avantages : à court terme elle 1/redore l'image environnementale de l'entreprise tout en l'amenant 2/à prévenir (dans le double sens de l'évitement et de la préparation) ainsi l'intervention de la loi et, à long terme, cela leur permet 3/de prendre possession de ressources qui pour certaines deviennent rares.

7. Freeman (1984: 46) définit ainsi les parties prenantes de l'entreprise : « any group or individual who can affect or who is affected by the achievement of an organisation's objectives ».

8. Qui sont exploitées au-delà de leur rythme de reproduction, cf. sur ce point les travaux de Wackernagel et Rees (1995).

Tableau 3. Compromis fordiste versus RSE

| | Compromis fordiste | RSE |
|--|---|---|
| Périmètre | Macro sans assise micro | Micro ou méso social |
| Degré de discussion | Objectifs sociaux | Objectifs sociaux et environnementaux |
| Acteurs concernés | Acteurs du rapport salarial | Acteurs internes et externes (ONG, pouvoirs publics, etc.) |
| Place du chef d'entreprise | Médiatisée par ses représentants | Directe, mais en interaction avec d'autres logiques d'acteurs économiques |
| Instruments de mesure ou de repérage collectif | Etatique et national | Multiplicité des niveaux et des types d'instruments communs, dont le niveau international et le type associatif |
| Forme de justice | Justice distributive | Justice procédurale et distributive |
| Modalité | Règle construite collectivement par les partenaires sociaux | Règle construite collectivement par les parties prenantes |
| Modalité de légitimation | Règle construite collectivement (éthique de la discussion) | Règle construite collectivement (éthique de la discussion) |

Les clients

La crainte de l'entreprise, dès lors qu'elle dispose des matières premières, est de s'assurer des débouchés dans un monde mouvant et très concurrentiel. En élevant le client au rang de partie prenante, l'entreprise se donne l'occasion de le fidéliser et d'anticiper ses changements de goûts ou d'exigence et donc de s'assurer un profit à long terme. On retrouve là les raisonnements de Schumpeter sur la nécessaire anticipation des besoins et l'innovation dont doit faire preuve le chef d'entreprise pour se différencier. Tous les processus de normalisation des procédés de production sont autant de face-à-face virtuels entre les salariés, l'entreprise et le client. L'entreprise évite enfin de voire se dégrader sa réputation sous le coup de campagnes de dénonciation. Il s'agit également, et surtout, ici d'échapper à l'émergence d'une mauvaise réputation (concernant le travail des enfants, les salaires versés, les pollutions non internalisées...). Ces campagnes portent le plus souvent sur des fournisseurs, ce qui explique la recherche de contractualisation et de contrôles accrus qui permettent à la fois de mettre en contact même indirect les sous-traitants et les destinataires finaux de leurs produits et de limiter l'aléa moral qui existe dans toute relation de type client-fournisseur⁹.

9. Sur l'analyse de la pratique de l'exit chez les consommateurs, voir Dowding, John, Mergoupis et Van Vugt (2000).

Les actionnaires

Finalement, la réduction du risque clientèle et du risque fournisseur est un moyen de réduire la volatilité des actionnaires présents dans le capital et donc le cours des titres. Il est essentiel pour l'entreprise de recouvrer une certaine stabilité de son financement malgré l'émergence d'une finance de marché. Pour ce faire, disposer d'engagements visibles permettant d'assurer les actionnaires de la pérennité de la relation client et de l'approvisionnement matériel de l'entreprise est essentiel. On touche aussi là à un mouvement plus subtil de reprise en main, par les managers, de l'outil de production. L'émergence de la RSE leur redonne un moyen d'exister, face aux actionnaires, en se rendant indispensable à la pérennisation de leurs engagements (Boxenbaum et Battilana, 2004).

Ces acteurs qui exercent une pression sur l'entreprise sont des acteurs extérieurs à la sphère de la production. De ce tableau les salariés sont donc quasi-absents. C'est un effet important de la représentation de l'entreprise en termes de parties prenantes : d'une part la relation salariale est diluée parmi d'autres relations hissées au même niveau¹⁰, d'autre part l'ordonnement des relations de l'entreprise avec ces parties prenantes se fait spontanément en considérant comme importantes les relations fondées sur un réel pouvoir de pression de la partie prenante considérée (Mitchell, Agle et Wood, 1997). Or, mis en face des actionnaires et des clients, la position des salariés est faible. Certes, une faible frange du salariat, de haut niveau et en situation de force sur le marché du travail, peut parvenir à s'imposer à l'entreprise désireuse de s'attacher ses services. Pourtant ce phénomène reste marginal relativement à l'immense majorité des salariés confrontés au risque de chômage et perçus comme relativement interchangeables. Ainsi, même si tous les salariés ne sont pas logés à la

10. Donaldson et Preston (1995) ont ainsi montré que cette approche pouvait se combiner avec la théorie des droits de propriété, et Hill et Jones (1992) ont tenté de l'associer à la théorie de l'agence. Ceci montre à quel point l'approche par les parties prenantes déplace le centre de gravité de l'entreprise, depuis le rapport salarial jusqu'au simple rapport de force fondé sur la propriété, dont le rapport salarial n'est qu'un aspect.

même enseigne, l'absence des salariés dans le processus de production des codes éthiques est mise en évidence par Bethoux, Didry et Mias (2007).

Les salariés ne disposent donc que de très peu de moyens de pression sur l'entreprise, sauf à mobiliser l'opinion publique des consommateurs qui sont aussi, par ailleurs, souvent salariés (Aglietta, 1998 ; Aglietta et Rebérioux, 2004)¹¹. C'est finalement ce que souligne l'émergence de la théorie des parties prenantes (Freeman, 1984). Cette théorie permet de souligner l'élargissement du périmètre de l'entreprise : si la RSE se déploie, ce n'est pas sous la pression des acteurs traditionnels du rapport salarial, mais sous le coup d'un nécessaire reformatage de ces relations marchandes¹². Ce reformatage peut devenir porteur d'une véritable dimension éthico-politique, si la RSE s'institutionnalise : c'est l'objet du point suivant.

POUR UNE INSTITUTIONNALISATION DES PROCESSUS RSE

Dans cette troisième partie, nous défendons la thèse selon laquelle la capacité qu'a la RSE à représenter réellement un potentiel régulateur dépend de sa propension à sortir du périmètre de l'entreprise pour parvenir à constituer des institutions communes à même de guider l'ensemble des acteurs¹³. Nous pointons donc les limites d'une approche purement contractualiste de la RSE du point de vue de l'authenticité de la démarche éthique que la RSE peut représenter. Nous défendons ensuite que la RSE doit être vue comme une convention commune (par opposition au contrat), convention qui gagnerait à s'institutionnaliser durablement.

LES LIMITES D'UNE VISION CONTRACTUALISTE DE LA RSE

La RSE se présente comme un phénomène visant à re-légitimer le capitalisme à partir d'une discussion entre parties prenantes. Elle se présente donc comme un mouvement micro-économique, sous la forme d'un contrat entre acteurs de l'entreprise. Pour autant, l'entreprise, pointée comme le lieu par excellence d'élaboration de la discussion éthique, est-elle un lieu propice au déploiement d'une authentique discussion ? La RSE résiste-t-elle à la grille d'analyse à laquelle nous avons soumis les deux autres formes d'accommodement de l'éthique et de l'efficacité que sont le paternalisme et le fordisme ? Si le principe de la RSE se présente bel et bien comme l'organisation d'une discussion entre parties prenantes sur les finalités de l'entreprise et la manière d'évaluer son fonctionnement, il apparaît, en revanche, que les conditions concrètes des acteurs dans l'entreprise ne permettent pas d'élaborer une discussion éthique de manière sérieuse.

Le temps de la relation salariale s'est considérablement raccourci, dans les pays riches, sous l'effet conjugué des politiques publiques de flexibilisation de la main-d'œuvre, de la plus grande fluidité des mou-

11. Lorsque les entreprises font appel à la RSE sur ce sujet, ce sont sur des questions annexes du rapport salarial : l'égalité hommes/femmes, la lutte contre les discriminations, ou encore la diminution du nombre d'accidents du travail. Les engagements portent quelquefois, sur l'employabilité des salariés, mais plus en vue d'une éventuelle reconversion. Dans certains cas toutefois, la RSE est aussi un moyen de fidéliser des salariés mais cela s'adresse avant tout à des salariés qualifiés, dont la rémunération est forte, dans des domaines de compétence spécifiques. En aucun cas, il s'agit là d'une règle générale.

12. Sur la théorie des parties prenantes, nous rejoignons néanmoins les arguments critiques de Jones (1995) et Donaldson et Preston (1995) qui soulignent la nécessité de borner cette notion trop englobante. Plutôt que de diluer ainsi la question du pouvoir dans des rapports bilatéraux, nous montrons dans la partie suivante que ces relations de pouvoir s'incarnent dans des institutions qui les stabilisent.

13. Nous rejoignons sur ce point les analyses de O' Rourke (2003), Besse (2005), Palpacuer (2006) notamment.

14. Comme le souligne la récente enquête emploi mentionnée dans Insee Première n° 1164 de novembre 2007 : « Près de neuf emplois sur dix sont des emplois salariés. Au sein de l'emploi, la part des personnes en contrat à durée indéterminée (y compris fonctionnaires) baisse depuis 2004 : elle est de 77,1 % en 2006, après 77,6 % en 2005 et 78,2 % en 2004. En contrepartie, l'emploi non salarié poursuit sa tendance à la hausse amorcée en 2004, même s'il reste très minoritaire. Enfin, certaines formes particulières d'emploi se développent : contrats à durée déterminée (CDD), apprentissage et intérim. Parmi les actifs ayant un emploi, la part de ceux qui travaillent à temps partiel a augmenté, de 16,7 % en 2004 à 17,2 % en 2006. »

15. Le lecteur pourra s'en convaincre en consultant les travaux de psychopathologie du travail de Christophe Dejourné (1998).

vements de capitaux et du recours à une chaîne de sous-traitance facilement délocalisable (Coutrot, 1995 ; Senett, 1995). Les entreprises, confrontées à un marché des biens plus instable, plus concurrentiel, et plus encore à une exigence de rentabilité à court terme accrue, ont cherché à se délier de toute obligation de long terme vis-à-vis de leurs salariés. Cela s'est traduit par un assouplissement considérable du droit du travail, l'apparition de contrats plus souples que le contrat à durée indéterminée. Près de trois embauches sur quatre se réalisent aujourd'hui sous forme de contrats dits précaires (Castel, 1995 ; Ramaux 2006)¹⁴.

La diversité des critères d'évaluation mobilisables dans la discussion semble aussi s'être réduite, sous l'influence d'une exigence de rentabilité accrue (Duménil et Levy, 2000). La prise de pouvoir actionnarial s'est en effet accompagnée d'une pression effective sur les entreprises visant à augmenter non seulement l'amélioration rapide de la valeur de l'action, mais encore les dividendes versés. Ce primat de l'exigence de rentabilité de court terme est une réalité unanimement perçue du monde des affaires. Elle fait peser une plus forte pression sur les entreprises et réactive l'exigence d'efficacité, indépendamment de toute autre visée. En ce sens le capitalisme actionnarial réduit plutôt qu'il n'ouvre la discussion sur les objectifs de l'entreprise (Aglietta et Rebérioux, 2004).

L'égalité des parties prenantes à la discussion s'est elle aussi plutôt dégradée. La déconcentration productive, le recours accru à la sous-traitance, des facteurs culturels également, ont concouru à provoquer une déconstruction des collectifs de travail et des collectifs syndicaux. Or, les salariés, soumis aux exigences des détenteurs de capitaux, d'une part, et à la pression du marché des biens d'autre part, supportent individuellement une forte pression (Coutrot, 1995 ; Chauchard et Hardy-Dubernet, 2003). Les innovations managériales visent en effet à relier directement le travail du salarié à ces deux marchés : d'une part par la traçabilité des produits, d'autre part par la construction d'indicateurs individuels de performance. Cette individualisation de la relation salariale connecte directement le salarié avec les exigences du marché des capitaux et du marché des biens, l'obligeant ainsi à coopérer avec l'entreprise, c'est-à-dire à donner le meilleur de lui-même selon le modèle de la coopération forcée. Cette individualisation fragilise le salarié et fragilise encore davantage le salariat comme collectif institué et agissant. Dès lors, l'égalité artificiellement construite entre le capital et le travail, ou plus exactement entre l'entreprise et le salarié, est considérablement fragilisée. En perdant la dimension collective du salariat, le salarié est réexposé à l'inégalité structurelle de la relation salariale¹⁵.

Du point de vue de la stricte relation salariale à l'intérieur de l'entreprise, donc, il semble que peu d'espace se soit ouvert qui permette l'épanouissement d'une discussion éthique. En guise de synthèse, on peut repérer les obstacles à une authentique démarche éthique. Tout d'abord, l'objectif de la RSE est bien de définir ensemble ce que doivent être les fins de l'action de l'action économique de production. Il s'agit d'une démarche non instrumentale visant à établir des règles

légitimes et collectives d'accumulation du capital. Les trois conditions d'exercice de cette discussion concernent la diversité, qui est absente dans la mesure où, dans le cadre restreint de l'entreprise, la discussion est conditionnée à la réalisation de l'objectif de profit, l'égalité, qui a plutôt diminué ces vingt dernières années entre les salariés et la direction de l'entreprise ou l'actionnariat, et la temporalité, pour laquelle on note que la gestion actionnariale ne privilégie pas spontanément le long terme. A l'inverse, les entreprises souffrent de la versatilité de leur actionnariat et recourent à des formes d'emploi flexibles pour y faire face.

Cependant, dans le faisceau de relations que constituent les parties prenantes, on peut voir naître une forme de relégitimation du salariat, à condition que les salariés parviennent à faire porter leurs revendications, en dehors de l'entreprise ou à intégrer les syndicats représentatifs dans la discussion sur les critères de RSE. Ainsi, ce n'est pas dans l'entreprise stricto sensu que les salariés peuvent peser, mais autour d'elle en mobilisant d'autres parties prenantes.

En ce sens, la RSE ne peut pas être seulement une forme d'éthique dans l'entreprise, ni même d'éthique d'entreprise, mais plus sûrement la recherche de règles et de discours communs à l'ensemble des parties prenantes. Nous cherchons dans la fin de cette contribution à préciser la nature de cet espace institutionnel.

LA RSE COMME RÈGLE CONVENTIONNELLE

Si la RSE n'est pas réductible à un simple agencement de contrats, il convient de cerner de quelle forme collective elle relève. Le vocabulaire en la matière, bien que non stabilisé, met fréquemment en avant les normes de RSE. C'est là un usage malheureux, au plan théorique, puisque la RSE est à la fois plus qu'une simple norme technique, et moins, d'une certaine manière, qu'une norme morale. Après avoir clarifié cette ambiguïté, nous défendons l'idée selon laquelle la RSE est une règle conventionnelle.

Au plan moral, une norme désigne un dispositif déontique reposant sur des valeurs transcendantes (voir sur ce point Ullmann-Margalit, 1978). Une norme n'est donc pas la description d'un ensemble d'actes à effectuer, elle comprend simplement les principes directeurs de toute action. Au plan technique, le mot norme désigne tout autre chose. Il est appliqué en fait à des dispositifs techniques (norme SA 8000, ISO 9002, norme GRI, etc.). Cette fois donc le mot norme vise un dispositif, une procédure technique, un mode opératoire, mais pas véritablement un contenu. Derrière ce double sens, on perçoit cependant le rapport hiérarchique qui unit l'action à la norme : la norme préexiste et encadre l'action, elle n'est en revanche pas susceptible d'être modifiée en retour par l'action. Cette prégnance est sensible dans le cadre de la RSE, et gênante du fait de la nature ambiguë des normes de RSE qui oscillent entre sens technique et sens moral. Le double sens du mot norme appliqué aux dispositifs RSE appelle ainsi deux remarques :

– on peut considérer en première analyse qu'une norme technique en matière de RSE est principalement procédurale et quelle ne présage

en rien du contenu effectif de la démarche. Cette distinction est cependant fragile. La procédure suivie, comme l'ordre du jour d'une réunion, fixe en général le contenu en balisant la discussion et en hiérarchisant les priorités. Les normes techniques ne sont jamais neutres lorsqu'elles prétendent encadrer une démarche éthique. L'ambiguïté du terme est révélatrice d'une ambiguïté effective sur le rôle normatif des normes techniques. Sans être transcendantes et malgré leur caractère technique, elles peuvent contribuer à plier la discussion avant qu'elle n'ait lieu ;

– cette ambiguïté s'accroît quand la production de normes est le fruit de procédures obscures et non validées par la communauté à laquelle s'adressent ces normes. En effet, à la question de la normativité des normes de RSE doit être associée la question de leur légitimité. Or, sur ce point, la multiplication des normes et leur modalité de production pose problème. Il existe une multiplication des procédures et une forte capacité des multinationales à imposer leurs propres standards à la communauté internationale, validant de fait un point de vue particulier en point de vue général (Caroll, 1999 ; Capron et Quairel Lanoizelée, 2004).

Puisque le statut et les modalités de production des normes RSE fait problème, il serait sans doute utile, du point de vue théorique, de ne pas reprendre le concept de norme et de lui substituer celui de règle conventionnelle et interprétative, soulignant ainsi le caractère collectif, malléable et évolutif des processus de RSE.

Une règle, au contraire d'une norme, indique en effet l'action à mener. Une règle est discutable, et cette discussion se situe à l'intérieur des normes en vigueur. On peut définir la règle par quatre caractéristiques (Postel, 2003: 6) : contingente (on a le choix des règles) ; nécessaire (la règle apparaît quand il y a nécessité de l'accord entre acteurs sur l'action à mener) ; signifiante (une règle porte un sens collectif, elle doit être légitime) ; contraignante (après sa mise en place, chacun suit la règle). Le concept de règle permet donc bien de souligner que la liberté s'exprime principalement dans la possibilité de choisir les règles communes qui vont guider l'action. Cette articulation du cadre collectif à l'action nous semble donc mieux adaptée à l'objet RSE que la notion de norme. Elle reste cependant floue, en particulier en ce qui concerne la manière dont l'action fait évoluer la règle, nous pouvons préciser ce point en proposant de qualifier les règles de RSE de conventionnelles et interprétatives.

Les règles de RSE sont d'une part très malléables et, d'autre part, fondées sur le principe de la recherche d'un avantage commun. Leur malléabilité tient à la nécessité d'adapter des préceptes communs à des cas d'entreprise différents. Le type de production, la taille de l'entreprise, son statut légal (publique, SA, PME familiale...), l'importance et l'intensité de son recours à la sous-traitance, sont autant de critères qui nécessitent de disposer d'une grille commune qui soit adaptable à chacun des cas de figure. Les parties prenantes sont ainsi amenées à interpréter les préceptes de RSE pour les adapter aux caractéristiques de leur entreprise. Pour cette raison, la RSE se caractérise bien par l'application de règles interprétatives. Des règles interprétatives qui

sont liées au déroulement même de l'action collective et qui, d'une certaine manière, ne peuvent qu'être artificiellement disjointes de leur application concrète. Les règles de RSE forment ainsi un outil que les partenaires modulent en fonction des caractéristiques de leur action et en fonction de leur visée. Une démarche de RSE n'est pas réductible aux règles qui l'encadrent : celles-ci ne forment qu'un cadre interprétatif, un guide pour l'action collective.

Cette interprétation n'est pas principalement conflictuelle. Il s'agirait plutôt d'interactions non coopératives, mais non strictement conflictuelles, dans lesquelles chacun a à gagner à l'action collective, mais où la possibilité de gains inégaux suscite le conflit (comme dans le cadre des jeux non coopératifs à somme non nulle étudiés en particulier par Schelling, 1960). La RSE vise, en effet, à faire émerger un accord favorable à l'ensemble des parties quant à la manière de produire. Dans ce cadre, les engagements collectifs souscrits peuvent être qualifiés de conventionnels. Une convention est une forme particulière de règle (Batifoulier, 2001 ; Eymard-Duvernay, 2006). Les éléments avancés pour définir la règle valent donc pour la convention. Mais la règle conventionnelle se caractérise par le fait que la règle suivie repose en tous points sur l'intérêt commun à la coopération. Autrement dit, personne n'a intérêt à enfreindre une convention. Elle ne règle pas un différend ou un conflit d'intérêts mais représente une solution mutuellement avantageuse (Lewis, 1969).

Le concept de convention est donc un idéal qui n'existe pas ou peu de manière pure dans la relation salariale et, au-delà, au sein de l'entreprise. En revanche, la notion de convention indique quelque chose d'important : il y a un élément d'intérêt mutuel et d'attentes tacites dans toute règle. En ce sens, la plupart des règles ont une dimension conventionnelle. C'est le cas des règles de RSE qui se caractérisent précisément par l'absence de négociation contractuelle et la recherche de l'identification d'intérêts communs et d'une meilleure coordination dans l'identification des objectifs recherchés dans l'action collective (efficacité, justice, durabilité...).

La RSE fait l'objet d'une interprétation commune, et donc d'une intense coproduction entre les différents acteurs. La notion de convention permet de désigner cette co-production et d'insister sur son caractère contingent¹⁶. On peut ainsi, dans la lignée des travaux de Thévenot (1986) et de Favereau (1989), avancer que les règles RSE sont des investissements de formes permettant de disposer de dispositifs éthico-cognitifs collectifs. Ainsi l'investissement de forme que représente une démarche socialement responsable, et qui passe par un refus de la précarisation salariale, peut s'avérer payant en terme d'image et donc de parts de marché conquises. Une fois cet investissement pérennisé, les entreprises concurrentes seront alors tentées d'imiter la pionnière, selon un mécanisme conventionnel classique : la construction des attentes du client par une entreprise sert de point focal (Schelling, 1960) aux autres qui, contraints et forcés, doivent s'y rallier. C'est là un mécanisme classique de diffusion conventionnelle (Sugden, 1989 ; Peyton Young, 1993) qui peut servir de matrice à l'institutionnalisation des processus RSE. En guise de synthèse, les

16. Bien sûr, de la même manière que le concept de norme doit être distingué de l'expression courante de norme de qualité, il est clair que le concept de convention se distingue de l'emploi du terme de convention pour désigner le principe de conventions collectives qui sont souvent des règles fortement institutionnalisées et explicitées.

dispositifs de RSE peuvent être qualifiés de conventionnels en raison de :

- l'identification d'intérêts mutuels ;
- une co-production entre les parties prenantes permettant d'exploiter ses intérêts mutuels ;
- leur caractère indispensable et leur nature contingente, puisque les règles RSE sont indispensables pour dépasser l'antagonisme contractuel et reposent sur un choix collectif ;
- leur caractère autorenforçant qui fait qu'une bonne pratique peut, au-delà d'un certain seuil s'imposer spontanément à tous les acteurs par mimétisme.

LA PLACE DE LA RSE DANS LES INSTITUTIONS DU CAPITALISME

Notre proposition consistant à analyser la RSE comme règle conventionnelle interprétative permet de synthétiser les différentes caractéristiques de ce phénomène et de mettre en particulier en lumière le potentiel régulateur et éthico-politique des démarches de RSE. Il reste cependant à comprendre, d'une part comment ce potentiel pourrait être exploité, d'autre part avec quelle autre forme de régulation il se combine.

On peut, pour spécifier le régime capitaliste, proposer de distinguer trois niveaux de régulation, qui s'imbriquent en un tout cohérent :

- l'institution fondamentale ; la propriété privée des moyens de production qui distingue le capitalisme parmi les modes de production possibles ;
- les institutions structurelles qui portent cette institution fondamentale. Elles indiquent quelle forme particulière prend le capitalisme à un moment historique donné. Cette forme dépend de la manière dont sont conçues les institutions structurelles que sont le marché, l'Etat, la monnaie, le rapport salarial ;
- les règles interprétatives (ou conventionnelles) qui assurent l'adéquation des institutions structurelles au terrain d'action. Ces règles sont de nature interprétative puisqu'elles ont pour fonction de faire vivre en pratique les formes institutionnelles conceptuelles et symboliques que sont les institutions structurelles. Ce sont, d'une certaine manière, les seules règles visibles. Elles désignent des pratiques, des formes juridiques, etc. Bien sûr, ces manières d'interpréter une forme particulière que prend le capitalisme changent de manière continue, s'adaptent en permanence jusqu'à ce que ces changements et adaptations finissent par faire apparaître une distance trop grande entre l'institution structurelle et sa traduction en pratique, ce qui fait alors apparaître une crise de régime.

On peut ainsi se représenter le capitalisme comme tenu par un ensemble de règles. Cette représentation schématique peut être synthétisée par le **Tableau 4**.

Dans ce tableau, nous plaçons la RSE au troisième niveau, celui des règles interprétatives ou conventionnelles, c'est-à-dire d'une forme de règle malléable qui porte une interprétation des modalités d'interventions des formes structurelles que sont, ici, le marché, l'Etat, le rapport

salarial. C'est à ce niveau que le jeu des acteurs est le plus susceptible de faire évoluer les règles non pérennisées. C'est donc ce niveau de règle qui peut faire l'objet d'une discussion éthique entre acteurs de l'entreprise en vue de préciser les finalités du processus productif. La visibilité de l'accord ainsi conclu entre partenaires relativement égaux (clients, actionnaires, managers, ONG, syndicats...) engage l'entreprise.

Ce tableau synthétique appelle deux commentaires :

- le critère de cette hiérarchisation n'est pas le caractère macro ou micro des institutions, mais plutôt leur pérennité plus ou moins grande. Elles vont de la quasi-transcendance d'une institution aussi solide, vaste et englobante que le capitalisme, à la nature extrêmement malléable des règles de temps de travail ou les règles de la RSE ;
- la hiérarchisation des différentes institutions doit donc se lire dans un double sens. Les institutions fondamentales sont plus stables et prégnantes que les institutions interprétatives... mais c'est à partir des modifications progressives de ces règles et conventions que les institutions évoluent (en dehors d'une révolution d'ensemble).

CONCLUSION DYNAMIQUE INSTITUTIONNELLE DE LA RSE, QUELQUES SCÉNARIOS DE MOYEN TERME

L'objet de cet article était de montrer que la responsabilité sociale et environnementale des entreprises s'inscrit dans une véritable démarche éthique, macro-sociale. Elle n'est donc pas simplement de l'éthique d'entreprise et, en ce sens, elle revêt un caractère nouveau dans la régulation du capitalisme. En introduisant de nouvelles parties prenantes ayant voix au chapitre dans les décisions d'entreprise, la RSE dilue le rapport salarial qui reste l'élément fondateur du système de production capitaliste. De ce qui sortira de cette dilution dépend

Tableau 4. Une représentation institutionnelle du capitalisme

| | Institution | Forme de l'institution | Acteur / Institution |
|--|---|------------------------|----------------------|
| Institution fondamentale (rang 1) | Propriété privée des moyens de production | Macro sociale | I → A |
| Institutions structurelles (rang 2) | Monnaie | Macroéconomique | I → A |
| | Marché | Macroéconomique | I → A |
| | Rapport salarial | Macroéconomique | I → A |
| | Etat | Macroéconomique | I ↔ A |
| Institutions interprétatives : règles et conventions communes (rang 3) | Entreprise | Conventionnelle | I ↔ A |
| | Syndicat | Conventionnelle | I ↔ A |
| | Conventions collectives | Conventionnelle | I ↔ A |
| | Forme de salaire | Convention | I ← A |
| | Temps de travail | Convention | I ← A |
| | Indicateur de bien-être | Convention | I ← A |
| | Certification des produits | Convention | I ← A |
| | Norme de développement durable | Convention | I ← A |

l'avenir de la RSE. Dans le moyen terme, en effet, trois scénarii différents peuvent s'imposer :

– le premier scénario est celui du paternalisme planétaire. C'est le plus pessimiste. Il verrait la RSE en rester au stade exploratoire et superficiel actuel et cumuler recul des acquis sociaux et progression des formes d'endoctrinement éthique. La RSE servirait ainsi d'alibi à l'affaiblissement du salariat, ce qui, si l'on suit Marx, Keynes ou Polanyi, pourrait aboutir à un effondrement social violent ;

– le second scénario est celui de l'extension du fordisme à l'échelle internationale. Il verrait la structuration, à l'intérieur des processus RSE de contre-pouvoirs internationaux sous la forme de syndicats ou d'accession à l'actionnariat salarié (thèse de Michel Aglietta, 1998). On verrait alors se reproduire au niveau international ce qui s'est construit à l'intérieur des frontières étatiques durant le fordisme. En quelque sorte, la RSE ne serait donc que la forme transitoire accompagnant l'évolution du capitalisme fordiste national vers un capitalisme fordiste international. Bien que séduisant, ce scénario souffre toutefois de l'absence de puissances publiques régulatrices et de la persistance, si ce n'est de l'augmentation des inégalités mondiales qui empêchent une prise en compte homogène du salariat ;

– le troisième scénario est celui de l'institutionnalisation de la RSE. Il suppose que les pressions de la clientèle gagnent en importance via les ONG sociales. Ces dernières imposeraient alors aux entreprises des pratiques sociales homogènes et respectueuses. Les confédérations syndicales fondent un certain espoir sur cette possible pression qui pourrait ensuite être relayée par les actionnaires craignant pour la valeur de leurs actions. Il apparaît assez clairement que dans le cadre de la véritable lutte d'influence que se livrent les stakeholders, et en particulier les actionnaires et les salariés, le client joue un rôle d'arbitre. De sa sensibilité aux aspects sociaux de la production dépendra la prise en compte ou pas de ces contraintes sociales dans le plan de développement de l'entreprise¹⁷.

17. Sur l'efficacité potentielle de la pression de la clientèle, voir Monroe Friedman (1999).

Ce troisième scénario peut paraître un peu naïf. Il demande sans doute à être étayé. Mais nous voudrions souligner qu'il doit être pris au moins aussi au sérieux que les deux précédents, qui, parce qu'ils s'inscrivent dans des repères historiques (le fordisme et le paternalisme) bien établis, sont plus immédiatement lisibles et ont souvent, pour cette raison, les faveurs des pronostics. A l'heure d'un affaiblissement profond et sans doute durable du salariat, l'identification du pouvoir du client, et de sa proximité de fait avec le salariat est, en effet, un levier politique essentiel. Il est difficile de croire aujourd'hui à une union rapide d'un salariat que la mondialisation et le progrès technique rend très hétérogène. En revanche, la reconnaissance tacite par les clients de leur statut de salarié (90 % de la population active française) semble atteignable. Pour l'heure, sa sensibilité aux aspects sociaux du mode de production est faible. Mais il n'est pas impossible que cette sensibilité croisse sous la forme d'une diffusion conventionnelle, à partir d'une part de l'émergence de bonnes pratiques dans le cadre de la différenciation concurrentielle, puis sous l'effet d'autre part d'une forme de sensibilisation sociale des consommateurs par les ONG. La question de l'éthique est toutefois ici

particulièrement sensible : quels sont les acteurs permettant d'établir une discussion entre égaux pour fonder cette éthique ? Toute discussion s'établissant en dehors des salariés comporte en son sein le risque d'une mise en avant de l'environnement au détriment des questions salariales. L'enjeu porte, dans ces conditions, sur les capacités des ONG à saisir les questions environnementales depuis un prisme social permettant de requalifier les différents acteurs du rapport salarial.

A l'heure d'un affaiblissement profond et sans doute durable du salariat, l'identification du pouvoir du client et de sa proximité de fait avec le salariat est essentielle. Il est difficile de croire aujourd'hui à une union rapide d'un salariat que la mondialisation et le progrès technique rendent très hétérogène. En revanche, la reconnaissance tacite par les clients de leur statut de salarié (90 % de la population active française) semble atteignable. Or, c'est là une des conditions objectives pour que la RSE porte effectivement une possibilité de ré-articulation de l'éthique et de l'efficace au sein du capitalisme. L'antienne marxiste « prolétaires de tous les pays unissez-vous ! » pourrait ainsi être recyclée en « clients et salariés de chaque zone monétaire, unissez-vous ! ».

Note. Une première version de cet article a été présentée aux colloques RIODD 2 "Mondialisation & développement durable : le rôle des organisations" (Sup Agro Montpellier, 27-28 septembre 2007) et LEFI "Analyse(s) et transformation(s) de la firme : confrontation entre économistes, gestionnaires et juristes" (Lyon, 22-23 novembre 2007). Nous remercions l'ensemble des participants à ces deux colloques. Nous remercions enfin tout particulièrement les deux rapporteurs anonymes choisis par la revue dont les remarques ont permis d'améliorer considérablement le texte ainsi que M. Olivier Meier dont l'accompagnement éditorial précis et les nombreux et judicieux conseils ont été précieux.

Nicolas Postel est maître de conférences en sciences économiques à l'Université des sciences et technologies (Lille 1) et chercheur au Centre lillois d'études et recherches sociologiques et économiques, URM 8019 (CLERSE) où il coordonne un groupe de recherche sur l'histoire de la pensée économique. Ses recherches portent sur la question de l'action économique et de l'institution envisagées sous leurs dimensions éthiques et politiques. Il questionne cet objet depuis une double perspective, d'épistémologie et de d'histoire des idées d'une part, et d'observation empirique concrète des modifications institutionnelles d'autre part. Le mouvement de la responsabilité sociale des entreprises se trouve précisément être au confluent de ces deux perspectives et constitue ainsi la pierre angulaire de ces recherches.

Sandrine Rousseau est maître de conférences en sciences économiques à l'Université des sciences et technologies (Lille 1) et chercheuse au Centre lillois d'études et recherches sociologiques et économiques, URM 8019 (CLERSE). Ses recherches portent sur les questions de développement durable et particulièrement sur les aspects environnementaux d'une part et les aspects sociaux d'autre part. Elle étudie en ce sens les processus d'institutionnalisation des pratiques et questionne particulièrement leur caractère éthique. La responsabilité sociale et environnementale des entreprises se trouve être par conséquent un terrain d'étude particulièrement fécond.

RÉFÉRENCES

- Ackerman, R. W.,
et R. A. Bauer 1976
Corporate Social Responsiveness,
Reston, VA : Reston Publishing.
- Aglietta, M. 1998
Le capitalisme de demain, Notes de la
Fondation Saint Simon, n° 101, Paris.
- Aglietta, M.,
et A. Rebérioux 2004
Dérives du capitalisme financier, Paris :
Albin Michel.
- Arendt, H. 1988
La condition de l'homme moderne,
Paris : Pocket.
- Arrow, K. J. 1951
Social Choice and Individual Values,
New York : Wiley.
- Arrow, K. J. 1986
Rationality of Self and Others in an
Economic System, *Journal of Business*,
59: 4 (Part 2: The Behavioral Founda-
tions of Economic Theory), S385-S399.
- Aubenque, P. 1977
La prudence chez Aristote, Paris : PUF.
- Ballet, J., et F. De Bry 2001
L'entreprise et l'éthique, Paris : Seuil.
- Batifoulier, P. (dir.) 2001
Théorie des conventions, Paris :
Economica.
- Besse, G. 2005
A qui profite la RSE? Responsabilité
sociétale de l'entreprise et
mondialisation, *Droit Social*,
643, 991-1000.
- Bethoux, E.,
C. Didry, et A. Mias 2007
What Codes of Conduct Tell Us:
Corporate Social Responsibility and the
Nature of the Multinational Corporation,
*Corporate Governance: An
International Review*, 15: 1, 77-90.
- Boltanski, L.,
et E. Chiapello 1998
Le Nouvel esprit du capitalisme, Paris :
Gallimard.
- Boltanski, L.,
et L. Thévenot 1991
*De la justification. Les économies
de la grandeur*, Paris, Gallimard.
- Bowen, H. R. 1953
*Social Responsibilities of the
Businessman*, New York : Harper.
- Boxenbaum, E.,
et J. Battilana 2004
Institutional Innovation: Socio-Cognitive
Reconstruction of Corporate Social
Responsibility, Academy of Management
Conference, New Orleans, August.
- BOYER 1987
*La théorie de la régulation : une analyse
critique*, Paris : La Découverte.
- Capron, M.,
et F. Quairel-Lanoizelée 2004
*Mythes et réalités de l'entreprise
responsable*, Paris : La Découverte.
- Capron, M.,
et F. Quairel-Lanoizelée 2007
La responsabilité sociale d'entreprise,
Paris : La Découverte.
- Carroll, A. B. 1999
Corporate Social Responsibility:
Evolution of a Definitional construct,
Business and Society, 38, 3: 268-295.
- Castel, R. 1995
*Les métamorphoses de la question
sociale*, Paris : Fayard.
- Chauchard, J. P., et
A. C. Hardy-Dubernet (dir.) 2003
La subordination dans le travail,
Cahier Travail et emploi, Paris :
La Documentation Française.
- Coriat, B. 1979
L'atelier et le chronomètre, Paris : Bourgois.
- Coutrot, T. 1995
*L'entreprise néolibérale, nouvelle
utopie du capitalisme ?*, Paris :
La Découverte.
- Dejours, C. 1998
*La souffrance en France : la banalisa-
tion de l'injustice sociale*, Paris : Seuil.
- Donaldson, T.,
et L. E. Preston 1995
The Stakeholder Theory of the Corporation:
Concepts, Evidence and Implications,
Academy of Management Review,
20: 1, 65-91.
- Dosse, F. 1995
*L'empire du sens : l'humanisation des
sciences humaines*, Paris : La Découverte.
- Dowding, K.,
P. John, T. Mergoupis,
et M. Van Vugt 2000
Exit, Voice and Loyalty: Analytic and
Empirical Developments, *European
Journal of Political Research*, 37: 4, 369-395.
- Duménil, G., et D. Lévy 2000
*Crise et sortie de crise : ordre et
désordres néolibéraux*, Paris : PUF.
- Dupuy, J. P.,
F. Eymard-Duvernay,
O. Favereau, A. Orléan,
R. Salais, et L. Thévenot 1989
L'économie des conventions :
introduction au numéro spécial
Economie des conventions, *Revue
économique*, 40 : 2, 141-145.
- Dupuy, J.P.,
et P. Livet (dir.) 1997
Les limites de la rationalité, Paris :
La Découverte.
- Eymard-Duvernay, F.
(dir.) 2006
*L'économie des conventions, méthodes
et résultats*, Paris : La Découverte.
- Favereau, O. 1989
Marchés internes, marchés externes,
Revue économique, 40 : 2, 273-328.
- Ford, H. 1925
Ma vie et mon œuvre, Paris : Payot.
- Freeman, R. E. 1984
*Strategic Management: A Stakeholder
Approach*, Boston : Pitman.
- Friedman, M. 1970
The Social Responsibility of Business
Is to Increase its Profits, *New York
Times Magazine*, 13 septembre, 32-33.

- Friedman, M. 1999
Consumer Boycotts: Effecting Change Through the Marketplace and Media, New York: Routledge.
- Gendron, C. 2000
Enjeux sociaux et représentations de l'entreprise, *Revue du MAUSS*, 15 : Ethique et Economie, l'impossible (re)mariage ?, 320-325.
- Gérard-Varet, L. A., et J. C. Passeron 1995
Le modèle et l'enquête : les usages du principe de rationalité dans les sciences sociales, Paris : Editions de l'EHESS.
- Habermas, J. 1987
Théorie de l'agir communicationnel, Paris : Fayard.
- Hill, C. W. L., et T. M. Jones 1992
Stakeholder-Agency Theory, *Journal of Management Studies*, 29: 2, 131-154.
- Jaffe, A. B., S. R. Peterson, P. R. Portney, et R. N. Stavins 1995
Environmental Regulation and the Competitiveness of US Manufacturing: What Does the Evidence Tell Us?, *Journal of Economic Literature*, 33: 1, 132-163.
- Jonas, H. 1990
Le principe responsabilité, Paris : Cerf.
- Jones, T. M. 1995
Instrumental Stakeholder Theory: A Synthesis of Ethics and Economics, *Academy of Management Review*, 20: 2, 404-437.
- Le Goff, J. 1995
Le mythe de l'entreprise ? Critique de l'idéologie managériale, Paris : La Découverte.
- Lewis, D. K. 1969
Convention: A Philosophical Study, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Lordon, F. 2003
Et la vertu sauvera le monde... Après la débâcle financière, le salut par l'éthique ? Paris : Raisons d'agir.
- Maréchal, J. P. 2005
Ethique et économie : une opposition artificielle, Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- Misrahi, R. 1997
Qu'est-ce que l'éthique ?, Paris : Armand Colin.
- Mitchell, R. K., B. R. Agle, et D. J. Wood 1997
Toward a Theory of Stakeholder: Identification and Saliency: Defining the Principle of Who and What Really Counts, *Academy of Management Review*, 22: 4, 853-886.
- Orléan, A. (dir.) 1994
Analyse économique des conventions, Paris : PUF.
- O'Rourke, D. 2003
Outsourcing Regulation: Analyzing Nongovernmental Systems of Labor Standards and Monitoring, *Policy Studies Journal*, 31: 1, 1-29.
- Palpacuer, F. 2006
Globalization and Corporate Governance: Issues for Management Researchers, *Society and Business Review*, 1: 1, 45-61.
- Péron, M. 2002
Transdisciplinarité : fondement de la pensée managériale anglo-saxonne ?, Paris : Economica.
- Peyton Young, H. 1993
The Evolution of Conventions, *Econometrica*, 61: 1, 57-84.
- Postel, N. 1998
L'économie des conventions: une approche instrumentale de la rationalité individuelle ?, *Revue économique*, 49: 6, 1473-1495.
- Postel, N. 2003
Les règles dans la pensée économique contemporaine, Paris : CNRS Editions.
- Postel N., S. Rousseau, et R. Sobel 2006
La "responsabilité sociale et environnementale des entreprises" : une reconfiguration potentielle du rapport salarial fordiste ?, *Economie Appliquée*, 59: 4, 77-104.
- Quéré, L. 1999
La sociologie à l'épreuve de l'herméneutique, Paris : L'Harmattan.
- Ramaux, C. 2006
Emploi : éloge de la stabilité. L'Etat social contre la flexicurité, Paris : Fayard.
- Reynaud, J. D. 1989
Les règles du jeu, l'action collective et la régulation sociale, Paris : Armand Colin.
- Ricœur, P. 1986
Expliquer et comprendre. Sur quelques connexions remarquables entre la théorie du texte, la théorie de l'action et la théorie de l'histoire, in P. Ricoeur, *Du texte à l'action : essais d'herméneutique II*, Paris : Seuil, 161-182.
- Ricœur, P. 1991
Temps et récit, Tome 1, Paris : Seuil.
- Ricœur, P. 1994
Éthique et responsabilité, Neuchâtel : La Baconnière.
- Rorty, R. 1982
Consequences of Pragmatism, Minneapolis, MN : University of Minnesota Press.
- Rorty, R. 2000
Philosophy and Social Hope, New York, Penguin.
- Salmon, A. 2002
Ethique et ordre économique, Paris : CNRS éditions.
- Salmon, A. 2007
La tentation éthique du capitalisme, Paris : La Découverte.
- Schelling, T. C. 1960
The Strategy of Conflict, Cambridge, MA : Harvard University Press.
- Senett, R. 1995
Le travail sans qualités, Paris : Albin Michel.
- Sugden, R. 1989
Spontaneous Order, *Journal of Economic Perspectives*, 3: 4, 85-97.

■ Thévenot, L. 1986

Economie et formes conventionnelles,
in R Salais et L. Thévenot (dir.)
Le travail-marché, règles, conventions,
Paris : Insee-Economica, 195-215.

■ Thévenot, L. 1990

L'action qui convient, *in* P. Pharo et
L. Quéré (dir.), *Les formes de l'action*,
Paris : Editions de L'EHESS, 39-66.

■ Thévenot, L. 1995

Rationalité ou normes sociales :
une opposition dépassée ?,
in L.-A. Gérard-Varet et J.-C. Passeron
(dir.), *Le modèle et l'enquête*.
Les usages du principe de rationalité
dans les sciences sociales,
Paris : Editions de l'EHESS, 149-189.

■ Ullmann-Margalit, E. 1978

The Emergence of Norms, Oxford :
Clarendon.

■ Wackernagel, M.,
et W. Rees 1995

Our Ecological Footprint: Reducing
Human Impact on the Earth, Gabriola
Island B.C. : New Society Publishers.