



HAL
open science

La Responsabilité Sociale de l'Entreprise : une diversité des concepts, des enjeux multiples et imbriqués et diverses méthodes de mesure

Abderrahman Jahmane, Pierre Louart

► To cite this version:

Abderrahman Jahmane, Pierre Louart. La Responsabilité Sociale de l'Entreprise : une diversité des concepts, des enjeux multiples et imbriqués et diverses méthodes de mesure. *Management & sciences sociales*, 2013, Responsabilité sociale des entreprises et les PME, 14, pp.99-117. hal-01898797

HAL Id: hal-01898797

<https://hal.science/hal-01898797>

Submitted on 18 Oct 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Copyright

La Responsabilité Sociale de l'Entreprise : une diversité des concepts, des enjeux multiples et imbriqués et diverses méthodes de mesure

Abderrahman Jahmane

Docteur en sciences de gestion, IAE de Lille,
Lille Economie & Management (LEM)
ajehmen@yahoo.fr

Pierre Louart

Professeur, IAE de Lille, Université de Lille 1
pierre.louart@iae.univ-lille1.fr

La Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) est devenue, ces dernières années, l'un des thèmes les plus importants de la littérature managériale. Ce concept correspond bien à l'intégration, par l'entreprise, d'objectifs sociaux en plus des objectifs économiques. Cette notion de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) suscite un intérêt grandissant dans le monde académique et managérial francophone et européen. Ce phénomène, parfois assimilé à la diffusion d'une véritable mode managériale « importée » des Etats-Unis vers les pays européens, apparaît surprenant lorsqu'il est analysé d'un point de vue socioculturel.

Mots clés : Responsabilité sociale de l'entreprise, performance, parties prenantes.

Introduction

La Responsabilité Sociale¹ de l'Entreprise (RSE) ne cesse de susciter un intérêt de la part des chercheurs depuis une cinquantaine d'années (Friedman, 1962; McGuire, 1963; Carroll, 1979 ; Jones, 1980 ; Wood, 1991 ; Clarkson, 1995 ; Husted, 2000). Toutefois, l'appropriation du vocabulaire issu de la RSE semble indiquer une absence flagrante quant à la signification et les différents aspects couverts par ce concept.

1. Le terme « social », en français, peut renvoyer, dans une acception étroite, aux relations de travail (comme par exemple dans « bilan social » ou « partenaires sociaux ») et, dans une acception large, aux relations qui se nouent dans l'ensemble de la société. Afin d'éviter toute ambiguïté, nous utiliserons le néologisme « sociétal » lorsque nous parlerons de comptabilité ou de notation. En revanche, nous conserverons le mot « social » dans l'expression « responsabilité sociale de l'entreprise », qui est désormais bien enracinée dans les discours.

Plusieurs définitions ont été avancées, différentes approches et orientations sont prises par les chercheurs pour cerner le concept, sans que, pour autant, se dégage un consensus. Ces diverses conceptualisations, souvent divergentes, ont fait émerger de nombreuses tentatives d'opérationnalisation, mais qui se révèlent peu homogènes.

L'ouvrage de Bowen (1953), *The Social Responsibilities of the Businessman*, marque la naissance du concept et le début d'une riche recherche (Carroll, 1999 ; Acquier et Gond, 2005). Cet ouvrage établit les principaux fondements de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise. Si Bowen est reconnu dans la littérature comme étant le père de la RSE (Ben Yedder et Zaddem, 2009), Acquier et Gond (2005) considèrent que de telles idées étaient « à la mode » dans le contexte nord-américain de l'époque, et témoignent de traces de l'éthique protestante, telle que décrite par Max Weber (Ben Yedder et Zaddem, 2009).

La Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) est redevenue, ces dernières années, l'un des thèmes phares de plusieurs disciplines de la littérature managériale. Ce concept correspondrait à l'intégration, par l'entreprise, d'objectifs sociaux en plus des objectifs économiques. Cette notion de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) suscite un intérêt grandissant dans le monde académique et managérial francophone (Capron et Quairel-Lanoizelée, 2004; Igalens, 2004; Allouche et Laroche, 2005) et européen (Commission européenne, 2001). Ce phénomène, parfois assimilé à la diffusion d'une véritable mode managériale « importée » des États-Unis vers les pays européens, se révèle surprenant lorsqu'il est analysé d'un point de vue socioculturel.

En effet, depuis une dizaine d'années, la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) prend une importance croissante dans les pratiques et les discours des organisations. Les revues scientifiques de gestion², de sociologie, de science politique lui ont consacré des numéros spéciaux.

Selon la Commission européenne, la déclinaison des principes du développement durable, à l'échelle des entreprises, doit se faire par le biais de la responsabilité sociétale. Elle définit la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) comme « *l'intégration volontaire, par les entreprises, de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et à leurs relations avec leurs parties prenantes* » (2001, p. 8). Cette responsabilité signifie, essentiellement, que les entreprises, de leur propre initiative, contribuent à améliorer la société et à protéger l'environnement, en liaison avec leurs parties prenantes. Ces parties prenantes ou *Stakeholders*, définies par Freeman (1984) comme tout groupe ou individu pouvant influencer ou être influencé par l'activité de l'entreprise, attendent des entreprises qu'elles rendent compte de la manière dont elles conduisent leurs activités et assument leurs impacts sur les employés, les actionnaires, les riverains, l'environnement, etc.

C'est dans ce contexte que le concept de performance globale est mobilisé dans la littérature managériale pour évaluer la mise en œuvre des stratégies de développement durable par les entreprises et rendre compte de leurs responsabilités sociétales envers les diverses parties prenantes³. Comme le souligne Capron et Quairel-Lanoizelée (2004, p. 97), « *le concept de parties*

2. Ainsi Business and Society soutenue par IABS (International Association for Business and Society), Business Ethics Quarterly soutenue par la SBE (Society for Business Ethics), Business Ethics : A European Review, Society and Business Review, Journal of Business Ethics.

3. On distingue classiquement deux groupes de parties prenantes : les parties prenantes contractuelles qui concernent les acteurs en relation directe et déterminée contractuellement avec l'entreprise (par exemple, les clients, les fournisseurs, les salariés, les actionnaires) et les parties prenantes « diffuses » qui sont les acteurs situés autour de l'entreprise qui se trouvent impactés par l'action de cette entreprise mais sans pour autant se trouver en lien contractuel avec elle (par exemple, les collectivités locales, les organismes publics, les ONG). Ce sera le sujet de la section 2 de notre présente recherche.

prenantes est omniprésent dans toute la littérature sur la responsabilité sociétale des entreprises ».

Aujourd'hui la Responsabilité Sociale de l'Entreprise alimente un grand nombre de pratiques : bilan sociétal, notation, investissements responsables, mécénat et fondations d'entreprise, lobbying, production de normes, chartes, livres blancs, campagnes médiatiques... Ces pratiques peuvent, elles aussi, revêtir des significations et intentions variables : de l'opportunisme au philanthropisme, du cynisme au militantisme, de l'attentisme au prosélytisme. La Responsabilité Sociétale de l'Entreprise traite, pour une large part, non seulement de l'entreprise mais aussi de ses relations avec la société.

À travers cet article nous reviendrons dans une première section sur l'historique et le concept de la responsabilité sociale de l'entreprise, puis présenterons dans la section suivante les enjeux qui sont multiples et imbriqués, et enfin, dans une troisième section, nous mettrons en avant les différents moyens de mesure de la performance sociale de l'entreprise .

Historique et Concept de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise

Depuis le début des années 1970, le monde a progressivement pris conscience que la croissance économique n'entraîne pas nécessairement le progrès social et risque même de mettre en danger l'équilibre naturel de la planète. Les catastrophes industrielles à répétition (Seveso, Bhopal, Tchernobyl, Exxon Valdez, Erika, AZF...) font croître les préoccupations du public quant à son milieu de vie et à l'environnement en général. Mais au-delà de la seule perspective environnementale, les scandales financiers (Enron, Parmalat, Vivendi...), les licenciements abusifs, le travail des enfants, les salaires démesurés de certains dirigeants

d'entreprises, etc. ont souligné un besoin d'éthique dans notre société (et pas seulement dans les entreprises). Les disparités entre les pays développés et ceux qui le sont moins appellent également un besoin d'équité non seulement au sein de chaque pays mais aussi entre les pays. À ce point, beaucoup de notions telles que le bilan social, l'entreprise citoyenne, le développement durable, la responsabilité sociale (ou sociétale) de l'entreprise (RSE), les parties prenantes, ont émergé. Pour Combes (2005, p. 445), « *la Responsabilité Sociale de l'Entreprise s'inscrit en Europe dans une longue tradition de capitalisme social, contrairement à un courant américain plutôt moraliste* ».

En France, en particulier, la notion de Responsabilité Sociale de l'Entreprise est directement issue de réflexions sur la place de l'entreprise dans la société, concrétisées par l'établissement d'un bilan social annuel dans les entreprises de 300 salariés et plus (loi du 12 juillet 1977), puis par le concept de l'entreprise citoyenne proclamé par le Centre des Jeunes Dirigeants dès 1975 et consacré par les lois Auroux (1982).

Depuis le rapport Brundtland (1987), on assiste à la constitution de tout un corpus de principes, de lois et de règlements, de guides et de normes cherchant à établir un meilleur équilibre entre les dimensions économique, sociale et écologique en vue d'un développement durable (*Sustainable Development*).

La préoccupation des dirigeants pour la qualité de l'environnement social de leurs employés n'est pas nouvelle en France. « *Les discours et les pratiques des dirigeants du XIXe siècle sont déjà imprégnés de moralisme, liés à la religion, mais aussi à des comportements individuels laïcs. Le patronage, puis le paternalisme, constituent l'essentiel des relations sociales entre patrons et ouvriers en France à partir de la révolution industrielle* » (Ballet et De Bry, 2001, p. 43).

L'approche contemporaine de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise est marquée par l'ouvrage de Bowen (1953), *Social Responsibilities of the Businessman*, que beaucoup considèrent comme étant le premier à aborder ce sujet. Selon lui, la notion de Responsabilité sociale repose sur deux principes :

- Le contrat social (niveau macro) : si l'entreprise existe, c'est parce que la société le veut bien et en contrepartie son comportement et ses méthodes doivent respecter les lois formulées par la société ;
- L'agence morale (niveau micro) : de par son influence dans la société et son pouvoir de décision, l'entreprise doit avoir un comportement exemplaire, cohérent avec les valeurs de la société.

À ce point, il est tout à fait normal dans un contexte macroéconomique de savoir qui définit la Responsabilité sociale de l'entreprise.

Qui définit la Responsabilité sociale de l'entreprise ?

Trois catégories de partenaires peuvent influencer la définition de la responsabilité sociale de l'entreprise : les actionnaires, les Stakeholders et la société.

Les actionnaires définissent la Responsabilité sociale de l'entreprise : le modèle shareholders

Pour Friedman (1962, 1970), ceux qui définissent la RSE sont clairement identifiés :

- la responsabilité sociale de l'entreprise dépend des exigences des actionnaires, « généralement » sensibles à l'application des règles de droit et des règles éthiques ;
- le dirigeant est, au nom des actionnaires, le garant de l'application de ces règles.

Ainsi selon Friedman, qui s'appuie sur le modèle économique orthodoxe, seul l'usage juridique du concept de responsabilité est à prendre en compte. Au travers des règles de

droit et de jurisprudence, la justice définit explicitement l'ensemble des obligations des employeurs.

Selon cette approche, l'intégration de la RSE se limite à la stricte application des règles de droit en matière de pratiques sociales comme de pratiques commerciales, et le dirigeant est garant de l'application de ces règles. Dans la conduite de l'entreprise, le dirigeant applique tout le droit, mais rien que le droit, et ni lui ni les actionnaires n'ont à envisager les répercussions néfastes de leurs décisions sur le plan social.

Mintzberg (2004, p. 183-203) rejette les positions théoriques censées justifier cette conception de la RSE. Il constate que :

- les actionnaires n'optimisent pas les possibilités de contrôle dont ils disposent pour cadrer l'action des dirigeants ;
- il n'y a pas de concurrence ouverte et libre : plus l'entreprise est grande, plus elle manipule le marché, appliquant des règles qui n'obéissent ni au droit, ni à l'éthique.

Ces critiques sont largement admises et les arguments de Friedman sont aujourd'hui invalidés sur le plan économique (Stiglitz, 2003, p. 46-54 et p. 329-340) et écartés, sur le plan social, par de nombreux dirigeants et académiques (Pesqueux et Ramanantsoa, 1995).

Les « partenaires » définissent la RSE : le modèle stakeholders

Martinet et Reynaud (2001, p. 13-17) rappellent que l'entreprise n'est pas seulement un agent de production, mais aussi une organisation sociale et un système politique. La légitimité des décisions du noyau stratégique n'est pas uniquement soumise aux demandes des actionnaires mais aussi à la pression d'un ensemble des parties prenantes. Selon ce modèle « partenarial » (Freeman, 1984), la RSE se comprend comme la capacité à satisfaire les intérêts quelquefois contradictoires des différents Stakeholders. L'approche de la RSE est en

effet, à la fois juridique, en respectant le cadre légal, et gestionnaire, en intégrant les intérêts des différentes parties prenantes.

Selon cette vision, le dirigeant arbitre les intérêts contradictoires des Stakeholders (personnels, actionnaires), respecte le cadre légal, et il cherche à intégrer des pratiques de RSE qui s'exercent au bénéfice de tous. En 1999, Mercier (p. 66) a signalé la nécessité d'une implication de tous les niveaux hiérarchiques. Selon lui, la direction générale définit les orientations; le service ressource humaine propose, coordonne et harmonise des pratiques qui répondent à ces orientations, alors que l'encadrement respecte ou améliore ces pratiques dans la gestion quotidienne des personnes.

Au-delà, Mercier (1999, p. 66-69) indique la nécessité de prendre en compte non seulement les potentiels mais aussi les attentes des salariés en matière de pratiques « socialement responsables ».

La société définit la RSE : le modèle du volontarisme social

Selon Brummer (1991) les entreprises doivent favoriser activement les projets sociaux même lorsqu'ils entrent en conflit avec la maximisation de la valeur créée. La RSE consiste alors en une prise en compte volontaire d'attentes qui sont exprimées au niveau de la société dans son ensemble. Amadiou (1999) donne de la RSE une définition qui relève également de cette conception : la responsabilité sociale de l'entreprise est « une notion qui recouvre l'ensemble des conséquences humaines et sociales de son [l'entreprise] fonctionnement et de son activité ».

Cette définition, qu'on peut considérer comme étant de loin la plus intéressante, est celle qui traduit le mieux la notion de responsabilité prospective définie par Jones (1990). C'est pourquoi on peut comprendre la RSE comme un construit social dépendant largement de contextes culturels et qui

intéresse des disciplines scientifiques distinctes.

Concept de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise

Plusieurs chercheurs ont tenté de fournir des définitions du concept de la Responsabilité sociale de l'entreprise sans pour autant qu'un consensus se dégage (Bowen, 1953 ; Friedman, 1962 ; Wood, 1991; Clarkson, 1995 ; Husted, 2000). Selon Allouche et Laroche (2004), les tentatives de définition de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise par les acteurs concernés, entreprises, agences de notations et chercheurs, ont généré une confusion dans la conceptualisation de cette notion. Ainsi, donner au concept de la RSE une définition exacte est un exercice aussi complexe que périlleux, c'est bel et bien une notion aux contours flous.

Parallèlement, la responsabilité sociétale des entreprises s'impose comme un concept dans lequel les entreprises intègrent, sur une base volontaire, les préoccupations sociales, environnementales et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec les différentes parties prenantes. Dans la pratique, la Responsabilité sociale de l'entreprise peut couvrir, par exemple, la qualité globale des filières d'approvisionnement et de sous-traitance, la recherche de relations durables et coopératives avec les fournisseurs, la prise en compte des attentes des clients (*via* des procédures qualité, des numéros verts, des services d'information-client et des enquêtes de satisfaction), le bien-être des salariés, la qualité du management et de l'environnement de travail, l'incitation à l'autonomie, la formation et la rémunération, l'empreinte écologique de l'entreprise.

La Responsabilité Sociétale de l'Entreprise apparaît ainsi comme la déclinaison pour l'entreprise des concepts de développement durable qui intègrent les trois piliers environnementaux, sociaux et économiques.

À ce point, Gabriel et Gabriel (2004) envisagent le développement durable comme une nouvelle convention, permettant de réconcilier les logiques économiques et citoyennes, tandis qu'Igalens (2003) a évoqué l'avènement d'un nouveau paradigme avec la Responsabilité sociale de l'entreprise. La Responsabilité sociale de l'entreprise peut être alors envisagée comme le concept managérial du développement durable⁴.

Les définitions jusqu'à présent données au concept semblent être peu uniformes. Il n'est pas surprenant de constater la multiplicité d'orientations prises par les chercheurs pour s'approprier le concept. Chaque auteur l'a abordé d'un point d'ancrage différent, en se référant à une discipline pour le cerner.

Pour parvenir à approcher le concept, il serait plus pertinent de mettre en avant l'évolution du construit Responsabilité sociale de l'entreprise et de mettre en lumière « *la logique d'accumulation de connaissances autour du construit qui s'opère à travers les gisements sémantiques renvoyant chacun à une étape précise de sa construction théorique* » (Gond et Mullenbach, 2004). Pour Ben Yedder et Zaddem (2009, p. 86), « *les définitions académiques du concept se distinguent par la volonté de fournir un cadre d'analyse général indépendamment des objectifs propres à une organisation donnée* ». En effet, la Responsabilité sociale de l'entreprise peut être considérée aussi comme étant « *l'ensemble des actions visant le bien social au-delà des intérêts de la firme et de ce qui est demandé par la loi* » (McWilliams et Siegel, 2000).

Définitions de la RSE

Les textes fondateurs de la Responsabilité sociale de l'entreprise se réclament tous de valeurs universelles, qu'il s'agisse de la Déclaration des droits de l'homme de 1948, de la déclaration de Rio de 1992, des principes et droits fondamentaux de l'Organisation internationale du travail (OIT), de la Charte des droits fondamentaux de

l'Union européenne adoptée à Nice en 2000 (Igalens et Joras, 2002). Pour ne citer qu'un exemple, lorsque le Secrétaire Général des Nations Unies, Kofi Annan, lance à Davos en 1999 le « pacte mondial des entreprises » il déclare : *"I propose that you, the business leaders gathered in Davos, and we, the United Nations, initiate a global compact of shared values and principles, which will give a human face to the global market"*.

La Responsabilité sociale de l'entreprise est un concept mal défini. Cet état de fait n'est pas lié à une absence de définition, mais au contraire à une « *prolifération de la terminologie* » pour reprendre l'expression de Rowe et al. (2006). Carroll (1999) a défini la notion de Responsabilité sociale de l'entreprise comme étant la capacité d'une firme à répondre aux pressions sociales. Alors que pour Wood (1991), la réceptivité signifie la mise en place d'une gestion des relations qui lie la firme avec les différents Stakeholders. Cette nouvelle notion apporte une orientation plus managériale et plus opérationnelle à la responsabilité sociétale.

Suivant la définition proposée par le World Business Council for Sustainable Development en 1992, « *la Responsabilité sociale de l'entreprise consiste en un engagement des entreprises à agir dans un cadre légal en vue de participer au progrès économique et de contribuer à l'amélioration de la qualité de vie de ses salariés, de l'environnement et de la société dans son ensemble* », alors que la Commission européenne (2001, p. 5) définit la Responsabilité sociale de l'entreprise comme « *l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs*

4. Elle a été à l'ordre du jour du Sommet de la Terre de Johannesburg en 2002 auquel ont participé de grandes entreprises, notamment françaises, des secteurs de l'environnement et de l'énergie.

parties prenantes ». Ainsi la Responsabilité sociale de l'entreprise signifie « non seulement satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables, mais aussi aller au delà et investir 'davantage' dans le capital humain, l'environnement et les relations avec les parties prenantes ». Cette définition se distingue, par exemple, de la définition du ministère français de l'Écologie pour qui « la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) est la déclinaison des principes du développement durable à l'échelle de l'entreprise. Elle signifie essentiellement que les entreprises, de leur propre initiative, contribuent à améliorer la société et à protéger l'environnement, en liaison avec les parties prenantes »⁵. En 2000, selon l'Organisation de la Coopération et du Développement Économique, « la responsabilité sociale des entreprises est leur engagement à contribuer au développement économique, tout en préservant l'environnement, en travaillant avec les employés, leur famille, la communauté locale et la société dans son ensemble afin d'améliorer la qualité de vie de l'ensemble de ces acteurs ».

Une autre définition, qu'on peut retenir aussi, est celle de Mc Williams et Siegel (2000)⁶ : « Nous définissons la Responsabilité Sociale de l'Entreprise comme des actions permettant d'améliorer le bien-être social au-delà des intérêts de la firme et de ce qui est requis par la loi ». Jones (1980), en insistant sur les obligations de l'entreprise envers ses parties prenantes, a proposé une autre définition : « la responsabilité sociale de l'entreprise est la notion selon laquelle les entreprises ont une obligation envers des acteurs sociaux autres que les actionnaires et au-delà des prescriptions légales ou contractuelles »⁷.

En 2002, d'autres définitions sont proposées par la même Commission : la Responsabilité sociale de l'entreprise est un concept qui reconnaît que « les entreprises peuvent contribuer au développement durable en gérant leurs opérations en vue, d'une part, de

renforcer la croissance économique et d'accroître leur compétitivité et, d'autre part, de garantir la protection de l'environnement et promouvoir leur responsabilité sociale » (Commission européenne, 2002).

Malgré les nombreuses interprétations dont fait l'objet la Responsabilité sociale de l'entreprise et la variété des approches, il semble néanmoins qu'il existe un consensus sur ses principales caractéristiques : « La Responsabilité Sociétale de l'Entreprise est intrinsèquement liée au concept de développement durable : les entreprises doivent intégrer les retombées économiques, sociales et environnementales dans leur gestion », (Commission européenne, 2002) c'est-à-dire qu'elles doivent non seulement se soucier de leur rentabilité et de leur croissance, mais aussi de leurs impacts sociaux et environnementaux.

En effet la Responsabilité sociale de l'entreprise est un engagement volontaire de l'entreprise de mettre en œuvre une démarche de développement durable. « La Responsabilité sociale de l'entreprise n'est pas une option à 'rajouter' aux activités centrales de l'entreprise – elle a trait à la gestion même de l'entreprise », (Commission européenne, 2002).

La Responsabilité sociale de l'entreprise implique la prise en compte des attentes de tous les acteurs (ou « parties prenantes »), internes à l'entreprise (actionnaires, salariés) et externes à l'entreprise (clients, fournisseurs, détenteurs de capitaux, société civile), qui peuvent être affectés par son fonctionnement. C'est une condition sine qua

5. Commission européenne, juillet 2001, p. 8.

6. C'était aussi la définition retenue dans le numéro spécial de Structural Change and Economic Dynamics (2004), et noté aussi par Mc Williams, Siegel et Wright en préambule du numéro spécial consacré à la RSE du Journal of Management Studies (2006, p. 8).

7. « Corporate Social Responsibility is the notion that corporations have an obligation to constituent groups in society other than stockholders and beyond that prescribed by law or union contract ».

non de la réussite de l'entreprise (Hillman et Keim, 2001). La Responsabilité sociale de l'entreprise traite de la place de l'entreprise dans la société, de sa contribution à la vie en société et pas uniquement dans sa dimension économique.

À cet effet, la Responsabilité sociale de l'entreprise permet d'aborder tout ce qui excède le rôle de l'entreprise comme simple agent économique : elle offre une opportunité de sortir d'une vision étroitement économique de l'entreprise, comme l'ont bien perçu ses opposants libéraux, de Friedmann jusqu'à Jensen. La question du profit comme finalité ultime voire unique de l'entreprise se pose alors. Capron et Quairel-Lanoizelée relèvent ainsi : « *les parties prenantes servent de base aux domaines d'évaluation de la performance sociétale et constituent les publics cibles de la diffusion d'informations sociétales. Les divers référentiels de management de la Responsabilité sociale de l'entreprise sont fondés sur la théorie des parties prenantes* » (2004, p. 100). Alors que pour Allouche et Laroche, « *dans une conception actuelle, la Responsabilité Sociale de l'Entreprise intègre trois éléments : honorer des obligations à l'égard de la pluralité des parties prenantes ; répondre aux demandes sociales émises par l'environnement socio-économique ; utiliser le concept et son champ d'application comme outil de gestion* » (2005, p. 6).

Une définition très récente est proposée par Ewa Björling⁸ : « *La Responsabilité sociale de l'entreprise est une manière pour les entreprises de gagner des parts de marché et d'accroître leurs bénéfices par la bonne volonté dont elles font preuve en matière de RSE. Les entreprises tirent bien sûr souvent profit de cela dans la promotion de leurs produits* ».

Les définitions ainsi proposées autorisent un très large éventail d'interprétations : intégrer des préoccupations sociales, répondre aux attentes sociales ou encore travailler avec des parties prenantes pour améliorer la qualité de vie.

En 2006, Cazal, en cherchant une définition plus vaste de la Responsabilité sociale de l'entreprise, a posé la question : de quoi l'entreprise est-elle responsable et devant qui est-elle responsable « *On pourrait sommairement résumer la RSE par deux questions centrales : de quoi l'entreprise est-elle responsable et devant qui ? C'est de la seconde que traite, dans le champ académique la théorie des parties prenantes* » (Cazal, 2006, p. 7). Cette définition nous laisse réfléchir sur la complexité du concept de Responsabilité sociale de l'entreprise et la nature de ses ambiguïtés.

La RSE : un concept « ambigu »

À l'origine, la notion de responsabilité est utilisée dans le cadre de la responsabilité civile : « *tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer* » (Code civil, article 1382). Mais elle a également une dimension morale puisqu'elle est « *protéiforme, polysémique, floue, imprécise, confuse, autant d'adjectifs dont on affuble fréquemment la notion de responsabilité sociale (ou sociétale) d'entreprise (RSE). Pourtant si la notion est sans doute d'origine scientifique, elle a largement débordé les cercles académiques pour se répandre dans le grand public, devenant également une notion profane* » (Cazal, 2006, p. 3). Friedman (1970) considère notamment que la RSE doit se limiter aux niveaux économique et juridique. Si elle va au-delà, soit il y a un problème d'agence (les managers utilisent les bénéfices appartenant aux actionnaires pour les distribuer aux causes sociétales qu'ils considèrent comme étant d'intérêt - notons que les actionnaires auraient pu prendre eux-mêmes cette décision), soit les managers remplissent le

8. Ministre déléguée au commerce suédoise : http://www.se2009.eu/fr/reunions_actualites/2009/11/9/09/

rôle du gouvernement (ils exercent ainsi un impôt sur les bénéficiaires - or ils n'en ont pas la légitimité).

En effet, la Responsabilité sociale de l'entreprise devra néanmoins être soumise à des normes, à des critères d'évaluation clairement définis, d'où la complexité et l'ambiguïté de cette notion. Cette ambiguïté est de nature à la fois sémantique, théorique et idéologique.

Les enjeux de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise : multiples et imbriqués

Suivant Cazal (2006), quel que soit son contenu en tant que notion, la Responsabilité Sociale de l'Entreprise n'en a pas moins des effets pratiques : développement de nouvelles pratiques de gestion et de nouveaux marchés, émergence de nouveaux acteurs dans les débats sociopolitiques nationaux et internationaux... Quatre enjeux nous paraissent centraux. Ils sont présentés sous forme de propositions, sur lesquels un certain accord existe. Nous laisserons de côté les questions liées à la performance ainsi que celles liées à l'opérationnalisation (opérateurs, procédures, normes et labels...). La Responsabilité sociale de l'entreprise traite de la place de l'entreprise dans la société, de sa contribution à la vie en société et pas uniquement dans sa dimension économique. Pour Evan et Freeman (1993, p. 255), renouveler la conception de la firme implique de poser la question suivante : « *For whose benefit and at whose expense should the firm be managed ?* ».

Il est, dès lors, clair que la question des finalités de l'entreprise n'est pas uniquement pertinente pour les économistes ou les gestionnaires mais comporte également des implications sociopolitiques : la notion de profit s'insinue déjà, car elle implique un destinataire (traditionnellement actionnaire), si bien que de fil en aiguille, on parvient à des questions de gouvernance.

En effet, la Responsabilité sociale de l'entreprise permet d'aborder tout ce qui excède le rôle de l'entreprise comme simple agent économique : elle offre une opportunité de sortir d'une vision étroitement économique de l'entreprise, comme l'ont bien perçu ses opposants libéraux, de Friedmann jusqu'à Jensen. La question du profit comme finalité ultime, voire unique de l'entreprise, se pose alors.

La RSE confère de la légitimité et donc favorise le débat dans et autour de l'entreprise en société

De plus en plus d'acteurs, hors de l'entreprise, invoquent la Responsabilité sociale de l'entreprise : gouvernements, organisations internationales et non gouvernementales, groupes de pression... Pour Cazal (2006), la Responsabilité sociale de l'entreprise cristallise ainsi nombre d'enjeux, quels que soient le bien-fondé (pertinence) et les fondements (sociopolitiques) de la notion, ce qui conforte sa légitimité... En ce sens, suivant Cazal (2006), la Responsabilité sociale de l'entreprise contribue à la structuration et à l'animation de la société civile et favorise une certaine diversification des acteurs sur la scène sociopolitique. En effet, il a insisté sur le point suivant lequel la Responsabilité sociale de l'entreprise devient le support de la légitimité nouvelle ou grandissante de divers groupes (depuis les syndicats historiques jusqu'à des groupes de défense de l'environnement, de minorités, d'espèces animales ou végétales...). « *Il est clair que l'entreprise n'échappe pas non plus à cette quête de légitimité, même si celle-ci ne lui est pas vitale ni centrale, comme à ces groupes qui lui doivent leur existence ou leur essor* » (Cazal, 2006, p. 5).

La RSE pose des questions de représentation politique et cognitive

La Responsabilité sociale de l'entreprise pose également des questions relatives à la

gouvernance des entreprises et à la régulation des marchés voire de la société. Suivant Cazal, D. (2006), si l'importance de ces processus est claire, la question des acteurs et institutions impliqués reste ouverte. De même, on peut poser la question de l'intervention d'organisations autres que les entreprises dans la régulation des marchés (des produits et services, du travail, voire des marchés financiers).

La RSE favorise le débat et donc la citoyenneté de et dans l'entreprise

En évoquant ces enjeux, pour Cazal (2006), la RSE apparaît investie d'importants enjeux politiques pour la société civile ; il note ici que la dimension sociale ou sociétale est explicitement mise en exergue. Les enjeux ressortent de manière éclairante dans certaines problématiques associées : citoyenneté de l'entreprise et dans l'entreprise, démocratie dans l'entreprise et participation de l'entreprise à la démocratie dans la société. Selon Capron et Quairel-Lanoizelée (2004, p. 46), de nouveaux types de partenariats se mettent en place, qu'on peut analyser comme « *une nouvelle forme de régulation de l'action publique en même temps qu'une forme de régénération des contenus de légitimation du capitalisme* ». Alors, selon Cazal (2006), les questions relatives à la mise en œuvre de la RSE mettent bien en avant la dimension politique. L'entreprise devient ainsi un champ politique, au niveau de ses pratiques internes et un acteur politique dans ses relations avec son environnement.

La mesure de la performance sociale de l'entreprise

Des problèmes ou des flous méthodologiques, voire épistémologiques, entourent les tentatives d'opérationnalisation de la Performance sociale observées dans la littérature testant l'existence ou non de ce lien. De nombreuses études, dont le rythme de parution s'est récemment accéléré, ont

permis d'articuler la connaissance empirique par la synthèse des réponses obtenues (Griffin et Mahon, 1997 ; Balabanis et al., 1998 ; Margolis et Walsh, 2003 ; Orlitsky, Schmidt et Reynes, 2003).

En effet, de nombreux modes d'opérationnalisation de la performance sociale ont été proposés dans la littérature empirique, qu'il s'agisse de travaux visant à étudier les liens entre performance sociale et performance financière (Preston et O'Bannon, 1997) ou plus généralement de travaux analysant les déterminants ou l'impact de ce construit (pour des synthèses plus exhaustives, voir Decock Good, 2001). L'ambiguïté sémantique dans la définition du concept explique la confusion qui règne dans sa mesure : dans certains cas, la performance sociale est assimilée à une mesure d'orientation envers la responsabilité sociale (Aupperle et al., 1985) ; dans d'autres cas, la confusion s'opère avec la citoyenneté d'entreprise (Maignan et Ferrell, 2003).

Selon Carroll (1979), on marque l'intégration de l'ensemble des conceptualisations antérieures (principes et processus) au sein de la notion de performance sociétale des entreprises (PSE). C'est à Carroll (1979) que l'on doit cette approche intégrée qui s'impose dans la littérature comme référence incontournable. Cette nouvelle approche s'ancre dans le modèle de PSE avancé par Carroll (1979). La performance sociétale des entreprises serait, selon ce modèle, « *une configuration organisationnelle de principes de responsabilité, de domaines sociaux où se posent des problèmes et des Philosophies de réponse face à ces problèmes sociaux* ». Wartick et Cochran (1985) aménagent les dimensions de la performance sociétale des entreprises de Carroll (1979) qui devient « *l'interaction sous-jacente entre les principes de responsabilité sociétale, le processus de réceptivité sociétale et les politiques mises en œuvre pour faire face aux problèmes sociaux* ». Parallèlement, les conceptions, avancées notamment par Wood (1991), inspirées de celles de Carroll (1979)

s'inscrivent dans cette perspective, et mettent l'accent sur les principes hiérarchisés de la PSE qui se déclinent au niveau institutionnel, organisationnel et managérial. Des travaux plus récents de Husted (2000) font interpellier la logique de contingence pour expliquer la dynamique incarnée par la performance sociétale des entreprises. L'auteur conçoit la performance sociétale des entreprises comme fonction d'interaction entre les problèmes sociaux, d'un côté, et la structure et stratégie de réponse à ces problèmes, d'un autre côté. La RSE apparaît comme une concrétisation de l'intégration de repères éthiques dans le domaine de l'entreprise (Sautré, 2003) qui semblait voué à être régi uniquement par la logique du profit. On peut alors penser que ce concept représente une voie de conciliation entre l'éthique et l'économique au sein de la firme. De plus en plus, on cherche à mesurer les performances sociales des entreprises, au delà de leurs performances économiques et financières. Cela concerne non seulement les entreprises privées qui doivent pouvoir justifier leur responsabilité sociale, mais aussi les organisations à but non lucratif qui veulent montrer leur valeur ajoutée en termes d'impact social.

Les principales dimensions prises en compte au niveau des entreprises portent généralement sur les points suivants :

- éthique de l'activité : arrangements contractuels, pratiques équitables avec les fournisseurs et les clients, politique des entreprises dans la sélection des fournisseurs, etc.
- initiative locale : implication dans les communautés locales, renforcement des relations et communication, contribution à l'économie locale, effort vers l'enrichissement et l'accroissement des capacités locales, etc.
- environnement : protection des ressources naturelles, santé humaine, etc.
- gouvernance : démocratie, transparence, lutte contre la corruption, etc.
- droits de l'homme : travail des enfants, travail forcé, discrimination, liberté d'association ;

- lieu de travail : salaires et bénéfices, éducation et formation, temps de travail, santé et sécurité, précarité du travail, etc.
- implication de l'entreprise : dons, programmes de subvention et de mécénat, etc.
- impact social des produits : contribution des produits et des services au bien-être social et à l'équité.

Les cinq catégories de mesures qui suivent sont les plus couramment empruntées par les chercheurs anglo-saxons.

L'analyse de contenu des rapports annuels

Ces mesures sont fréquemment mobilisées dans les travaux de comptabilité s'efforçant de mesurer la dimension sociale du discours, le plus souvent dans le but d'en expliquer les déterminants (Igalens et Gond, 2003). L'analyse du rapport annuel constitue plus une mesure de « discours » social qu'une mesure de RSE à proprement parler.

Les indices de pollution

L'un des indicateurs les plus utilisés est le Toxic Release Inventory (TRI). Le TRI, ou Inventaire des rejets toxiques, mesure le taux de libération des déchets toxiques dans la terre, l'air ou l'eau (US Environmental Protection Agency, 1995 ; Jones, 1990, cités par Griffin et Mahon, 1997).

Ces indicateurs sont, en général, produits par des organismes publics indépendants des entreprises, ce qui garantit une certaine objectivité (Igalens et Gond, 2003).

Pour Griffin (1996) et Logsdon (1995, cité par Griffin et Mahon, 1997), ces indices sont controversés puisqu'ils ne portent que sur une industrie bien spécifique, ce qui rend ces mesures peu généralisables.

Les indicateurs de réputation

Les deux mesures les plus utilisées sont l'indicateur de réputation de Moskowitz (1972, cité par Griffin et Mahon, 1997) et l'indicateur du magazine Fortune. Fortune est une base de données qui fournit annuellement un classement⁹ des dix meilleures firmes appartenant à la même industrie. Les mesures de la Responsabilité sociale de l'entreprise proposées par Fortune font ainsi figure de référence incontournable dans la littérature empirique anglo-saxonne. Bien qu'elles fournissent des indicateurs de performance sociétale regroupant de nombreux aspects de la Responsabilité sociale de l'entreprise, les mesures issues de Fortune sont jugées ambiguës et à caractère perceptuel (Griffin et Mahon, 1997).

Les données produites par les organismes de mesures

Elles renvoient aux données produites par des agences spécialisées dans l'évaluation du comportement socialement responsable de l'entreprise tel que le KLD¹⁰. Le KLD reprend la logique de Fortune mais il intègre entre autres des responsabilités envers la communauté internationale.

La seule limite de cet indice provient du fait qu'il ne prend pas en considération le poids relatif à chaque dimension dans la formation de la Responsabilité sociale de l'entreprise ainsi que son caractère perceptuel (Graves et Waddock, 1994 ; Griffin et Mahon, 1997).

Les mesures fondées sur les activités philanthropiques et les contributions charitables

Ces mesures portent sur la contribution ou les donations qu'accordent les entreprises aux organismes philanthropiques. Elles sont calculées moyennant un indice de générosité obtenu en faisant un recensement des firmes les plus généreuses. Par la suite, des comparaisons entre firmes auront lieu pour ressortir cet indice (Griffin et Mahon, 1997). Cet indice est peu ancré dans la littérature.

Dans une analyse critique et empirique des données ARESE de la mesure de la performance sociale de l'entreprise, Igalens et Gond (2003) ont bien contesté ces derniers indices de mesure. Suivant les deux auteurs, chacune de ces mesures présente un certain nombre de limites liées à son mode de production et de construction. Ainsi, les mesures perceptuelles présentent un fort risque de subjectivité et d'effet de halo, c'est le cas de l'indicateur de réputation. Les mesures s'appuyant sur des données directement produites par les entreprises peuvent être fortement biaisées ainsi qu'on l'observe lorsqu'on codifie les informations contenues dans les rapports annuels. Enfin certaines de ces mesures ne se focalisent que sur l'une des dimensions du construit de performance sociale, les indicateurs de pollution constituant une illustration de cette vision restrictive.

Le tableau 1 présente la pertinence et les limites de chacun de ces modes de mesure.

Ces cinq catégories de mesures sont les plus couramment empruntées par les chercheurs anglo-saxons. L'appréhension de la Responsabilité sociale de l'entreprise repose, dans la majorité des cas, sur des indicateurs prescrits par des organismes dont la finalité consiste à éclaircir l'image sociale des entreprises aux yeux des investisseurs. Dès lors, ces indicateurs, en tant que tels, ne peuvent pas être mobilisés pour mesurer la

9. Ce classement se fait sur la base de huit attributs de réputation (la qualité de management, la qualité des produits et services, l'innovation, la valeur de l'investissement à long terme, la financial soundness, ou capacité à acquérir et à développer un personnel qualifié, l'utilisation efficace de l'actif, la responsabilité envers la communauté et l'environnement (Fortune, 1994, 58, cité par Griffin et Mahon, 1997).

10. Cet indice (KLD) donne un classement des firmes sur la base de 8 dimensions comprenant 60 critères de la performance sociétale : les relations sociales, les relations avec les employés, l'environnement, le produit, le traitement des femmes et des minorités, les contrats militaires, le pouvoir nucléaire, le South Africa Involvement (Griffin et Mahon, 1997).

Table 1

Caractéristiques et pertinence des principales mesures académiques de la Performance sociale

Type de mesure	Pertinence par rapport au concept de PS	Caractéristiques / problèmes	Mode de production
Contenu des rapports annuels	Mesure plus symbolique que substantive (discours) qui ne renvoie pas aux différentes dimensions du construit	Mesure subjective facilement manipulable	Par l'entreprise
Indicateurs de Pollution	Ne mesure que l'une des dimensions du construit (aspects environnementaux)	Mesure objective Ne s'applique pas à toutes les entreprises	Par un organisme externe à l'entreprise
Enquêtes par Questionnaire	Dépend des mesures proposées. Possibilité d'une adéquation forte au concept mais ces mesures reflètent en priorité les perceptions des acteurs	Mesure perceptuelle Possibilités de manipulation liées au mode d'administration	Par le chercheur qui les recueille directement auprès de l'entreprise par questionnaire
Indicateurs de Réputation	Confusion avec la notion de réputation Mesure globale de la PSE mais ambiguë	Mesure perceptuelle Effet de halo	Par un organisme externe à l'entreprise
Données produites par des organismes de mesure	Mesure multidimensionnelle, le degré d'adéquation aux modèles théoriques dépend du mode de travail et des référentiels mobilisés par ces agences	Dépend du mode de travail des agences Effets de halo	Par un organisme externe à l'entreprise

Source : Igalens et Gond (2003, p. 117).

RSE puisqu'ils ne disposent d'aucun sous-bassement théorique capable de fonder la mesure préconisée. De plus, ces indicateurs n'obéissent pas à une logique statistique cohérente en matière de fiabilité et de validité (Allouche et Laroche, 2005).

Néanmoins, il existe une lignée de mesures qui sont à la fois plus ancrées dans la littérature et théoriquement fondées: ce sont les mesures perceptuelles issues d'enquêtes par questionnaire. Ces mesures se proposent d'opérationnaliser directement les quatre dimensions du modèle de Carroll (1979), économique, juridique, éthique et discrétionnaire, en générant des items inhérents à chaque dimension. L'une des premières tentatives de développement d'échelle de mesure allant dans ce sens est celle d'Aupperle et al. (1985) qui ont proposé

une échelle mesurant l'orientation des dirigeants envers la responsabilité sociétale composée d'items à choix forcé.

Les travaux plus récents de Maignan et al. (1999), cherchant à développer des outils de mesure de la citoyenneté d'entreprise puisée dans la conception de Carroll (1979) et reprenant la logique d'Aupperle et al. (1985), ont permis de fournir des résultats psychométriques plus satisfaisants. La mesure ainsi conçue est quadri-dimensionnelle (Maignan et al., 1999). Par ailleurs, Maignan et Ferrell (2003) arrivent à montrer le caractère relativement « universel » de l'échelle de Maignan et al. (1999). Cette échelle, qui analyse les représentations que se font les consommateurs des quatre responsabilités, a été testée et validée empiriquement dans

trois contextes différents : l'Allemagne, la France et les États Unis. En effet, il n'existe toujours pas d'outils et d'indicateurs, dont la fiabilité est reconnue, qui soient en mesure de restituer les trois dimensions économique, sociale et environnementale à la fois et d'en donner une évaluation.

Pour Allouche et Laroche (2005, p. 6), « dans une conception actuelle, la Responsabilité Sociale de l'Entreprise intègre trois éléments : honorer des obligations à l'égard de la

pluralité des parties prenantes ; répondre aux demandes sociales émises par l'environnement socio-économique ; utiliser le concept et son champ d'application comme outil de gestion ».

Les deux auteurs ont proposé un tableau des mesures de la Performance sociale des entreprises allant des critères utilisés par Pava et Krausz (1996) jusqu'aux travaux de Orlitsky, Schmidt et Reynes (2003).

Table 2

Les mesures de la Performance Sociale des Entreprises

Auteurs	Critères RSE
Pava et Krausz (1996)	Protection de l'environnement – Indices de réputation – Informations divulguées par l'entreprise au-delà de son rapport annuel – Activité en Afrique du Sud – Mode de Gouvernance
Frooman (1999)	Violation des lois anti-trust – Retrait de produits dangereux – Conduite délictueuse (évasion fiscale, défaut de présentation de documents financiers, ...) – Pollution de l'environnement – Violation des standards des Agences gouvernementales de régulation
Griffin/Mahon (1997)	Indice de réputation <i>Fortune</i> – Évaluation du cabinet KLD – Contributions charitables et Philanthropie – Inventaire des rejets toxiques...
McWilliams/Siegel (1997)	Retrait d'activité en Afrique du Sud – Comportements illégaux – Retrait du marché de produits dangereux – Fermeture d'usines et licenciements – Prix annuels décernés par le Département du Travail...
Balabanis/Phillips/ Lyall (1998)	Informations divulguées par l'entreprise au-delà de son rapport annuel – Engagement en faveur de l'Égalité Professionnelle - Contributions charitables et Philanthropie – Protection de l'environnement – Engagement dans la Société civile (refus des discriminations politiques) – Refus de l'expérimentation animale – Critères d'exclusion (le tabac, l'alcool...) – Relations d'affaires avec les régimes dictatoriaux – Activité de production d'équipements militaires – Relations d'affaires avec les pays en voie de développement...
Margolis/Walsh (2003)	Indice de réputation <i>Fortune</i> – Indice de <i>Working Mothers</i> – Indices Moskowitz – Évaluation du cabinet KLD – <i>Screening</i> des Fonds Mutuels – Évaluation CEP (Council on Economic Priorities) – Rapports de l'EIA/Energy Information Association – Publication par l'entreprise d'informations sociales – Publication par l'entreprise d'informations environnementales – Inventaire des rejets toxiques – Engagement éthique rendu public – Contributions charitables – Critères d'exclusion (le tabac, le commerce avec l'Afrique du Sud...) – Prix annuels décernés par le Département du Travail...
Orlitsky/Schmidt/ Reynes (2003)	Indices de réputation – Informations sociales divulguées par les entreprises – Audits sociaux – Comportements d'entreprises – Valeurs et engagements d'entreprises – Contributions charitables – Informations environnementales divulguées par les entreprises – Gouvernance partenariale...

Source : Allouche et Laroche (2005, p. 8).

Les variables de performance sociale correspondent, dans les études académiques collectées à l'occasion de ces recherches, à une multitude de mesures, souvent non justifiées théoriquement.

Suivant Allouche et Laroche (2005), l'appréhension de la performance sociale de l'entreprise repose sur une grande diversité d'indicateurs, issus d'indices comme celui du DSI ou du KLD, d'enquêtes et de classements (Fortune), extrêmement variés. Comment dès lors assurer une mise en perspective cohérente et une comparabilité de ces études ? Notamment, la description de la responsabilité sociale de l'entreprise se fait, tout à la fois, au travers d'actions positives (sauvegarde de l'emploi, mécénat, préoccupations écologiques, droits des minorités...) ou d'actions socialement irresponsables, voire illicites (Frooman, 1999).

Enfin, adopter un comportement de responsabilité sociale, c'est répondre à la nécessité de maximiser les objectifs de l'entreprise par le biais de sa rentabilité, au profit bien sûr de l'actionnaire mais aussi de ses autres partenaires. « Les systèmes de mesure de la performance sociale de l'entreprise (KLD, Innovest, Ethibel, BITC, Arese/Vigéo, ...) se focalisent sur les critères sociétaux et environnementaux et mesurent la qualité des actions de RSE en réduisant le poids des critères de gestion des ressources humaines » (Allouche et Laroche, 2005, p. 9).

Conclusion

Porter (2003) déclare : « *ma principale critique est que le champ de la Responsabilité sociale de l'entreprise est devenu une religion avec ses prêtres, et pour laquelle il n'y aurait plus besoin ni de faits ni de théories. Trop de professeurs et de managers se satisfont de l'argument selon lequel 'on sent que c'est bien'. Trop d'actions philanthropiques sont dirigées par les croyances personnelles des dirigeants. Et presque toute la philanthropie*

d'entreprise est focalisée sur le renforcement de la marque et la construction d'une réputation de bon citoyen. Il s'agit de se faire des amis. [...] Je suis en désaccord complet avec cette approche. [...] Ma préoccupation est que les entreprises réagissent à des pressions au lieu de développer des stratégies affirmatives »¹¹.

Dans un champ organisationnel déjà structuré par le gouvernement d'entreprise (Rubinstein, 2006), l'implantation massive de la RSE dans les sociétés cotées eut lieu à partir de la décennie 1990¹². La Responsabilité sociale de l'entreprise est devenue un élément central de la stratégie des entreprises suite aux pressions citoyenne et politique, du besoin d'éthique des salariés, des intérêts bien compris des entreprises de signaler leur engagement dans le développement durable, pour éviter une réglementation trop contraignante et pour améliorer leur image. « *Les choses ne peuvent pas uniquement se faire volontairement. La question est de savoir quand et à quel niveau il faut avoir des législations* » (D'Humières, 2005, p. 94). En effet, la Responsabilité sociale de l'entreprise correspondrait à « *l'adoption par la firme de chartes, de normes et de labels et par la réalisation d'audits en mettant en avant son volontarisme social. Cette activité consiste à divulguer les données relatives aux activités sociales et environnementales effectuées par l'entreprise. La publication de ces données permettrait de rendre plus vérifiable et, par conséquent, plus crédible l'engagement de l'entreprise sur la voie de la responsabilité sociale* » (Ben Yedder et Zaddem, 2009, p. 94).

11. Traduction faite par Acquier A. et al. (2005, p. 21)

12. En France, les sociétés cotées publient très largement des informations sociales et environnementales, ce qui s'explique à la fois par le développement de la Responsabilité sociale de l'entreprise et par la dimension contraignante de l'article 116 de la loi NRE du 15 mai 2001, qui oblige les sociétés cotées à faire apparaître, dans leur rapport annuel, des informations « sur la manière dont la société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité ».

La Responsabilité sociale de l'entreprise offre l'avantage de dépasser les limites de ce qui est visible (les produits, les unités de production, les marques commerciales) et de prendre sens à un niveau corporate qui, jusque là, n'était connu que des marchés financiers. Que ce soit dans le temps, dans l'espace ou parmi les hommes, la Responsabilité sociale de l'entreprise introduit une frontière nette et souvent originale entre ce qui est dans son champ et ce qui ne l'est pas.

Enfin, suivant la littérature, la Responsabilité sociale de l'entreprise est rattachée au domaine du marketing, de la gestion des ressources humaines (Coulon, 2006), des relations publiques (Roberts, 1992) ou au management environnemental de la firme (Capron et Quairel-Lanoizelée, 2004). Godfrey et Hatch (2007) affirment ainsi que la Responsabilité sociale de l'entreprise n'est pas une activité mais constitue une dénomination générale pour un ensemble d'activités.

On peut alors se demander dans quelle mesure la recherche sur la Responsabilité sociale de l'entreprise intègre ces enjeux et contribue à renouveler la conception de l'entreprise, de sa place dans la société et de ses relations avec différents acteurs. Apporter des éléments de réponse à cette question ne va pas sans difficultés. Nous allons prendre le parti d'examiner cette question à travers la théorie des parties prenantes (stakeholder theory) en nous appuyant sur l'idée que la Responsabilité sociale de l'entreprise est basée sur un contrat entre entreprise et société pour assurer un échange équilibré,

La théorie des parties prenantes constitue, aujourd'hui, le cadre de référence pour ancrer théoriquement la Responsabilité sociale de l'entreprise, qui apparaît alors comme une modalité particulière du modèle des parties prenantes (ou modèle stakeholder). La théorie des parties prenantes est aussi un cadre théorique idéal,

mobilisé de manière dominante pour l'analyse de la dynamique portée par les pratiques de Responsabilité sociale de l'entreprise.

La démarche Responsabilité sociale de l'entreprise fait du dialogue avec toutes les parties prenantes la base d'une nouvelle relation, « *ne cherchant pas à convaincre, mais à se comprendre, ne voulant pas justifier mais anticiper* » (D'Humières 2005), prenant en compte les attentes non seulement des consommateurs, des actionnaires et des salariés, mais aussi de l'opinion, à travers ces acteurs critiques et dérangeants au sein de la société civile que sont les associations, les ONG...

Références bibliographiques

Acquier, A. & Gond J. P. (2005). *Aux sources de la responsabilité sociale des entreprises. (Re)lecture et analyse d'un ouvrage fondateur : Social Responsibilities of the Businessman d'Howard Bowen (1953)*, Journée du développement durable, AIMS, IAE-Aix en Provence, 11 mai.

Acquier, A. et al. (2005). *Des fondements religieux de la responsabilité sociale de l'entreprise à la responsabilité sociale de l'entreprise comme religion*, Cahier de recherche n° 2005-166, IAE Toulouse.

Allouche, J. & Laroche, P. (2005). *The Relationship between Corporate Social Responsibility and Corporate Financial Performance. A Survey in* Allouche J. (Ed.), *Corporate Social Responsibility. Performance and Stakeholders*, Chapter 1, London : Palgrave Macmillan.

Amadiou, J.-F. (1999). *Les syndicats en miettes*, Paris : Seuil.

Andriof, J. et S. Waddock, (2002). *Unfolding Stakeholder Engagement in* J. Andriof, S. Waddock, B. Husted et S.Rahman (eds), *Unfolding Stakeholder Thinking. Theory, Responsibility and Engagement*, Sheffield : Greenleaf, p. 19-42.

Aupperle, K. E., Carroll, A. B. et Hatfield, J. D. (1985). *An Empirical Examination of the Relationship Between Corporate Social Responsibility and Profitability*, *Academy of Management Journal*, 28(2), 446-463.

- Balabanis, G., Phillips, H.C et Lyall, J. (1998). Corporate Social Responsibility and Economic Performance in the Top British Companies : Are They Linked ?, *European Business Review*, 98(1), 25-44.
- Ballet, J. & De Bry, F. (2001). *L'entreprise et l'éthique*, Paris : Éditions du Seuil.
- Barthe, N. (2011). *La Responsabilité Sociale de l'entreprise entre globalisation et développement Durable*, Bruxelles : De Boeck.
- Ben Yedder, M. & Zaddem, F. (2009). La Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE), voie de conciliation ou terrain d'affrontements ?; *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 4(1), 84-103.
- Bowen, H. R. (1953). *Social Responsibilities of the Businessman*, New York : Harper & Brothers.
- Brummer, J. J. (1991). *Corporate Responsibility and Legitimacy : An Interdisciplinary Analysis*, New York : Greenwood Press.
- Capron, M. & Quairel-Lanoizelée, F. (2004). *Mythes et réalités de l'entreprise responsable*, Paris : La Découverte.
- Carroll, A. B. (1979). A Three Dimensional Conceptual Model of Corporate Social Performance, *Academy of Management Review*, 4, 97-505.
- Carroll, A. B. (1999). Corporate Social Responsibility. Evolution of a Definitional Construct, *Business and Society*, 38(3), 268-295.
- Cazal, D. (2006). *La RSE et ses parties prenantes : enjeux sociopolitiques et contrats*, Lille économie et management, juin.
- Clarkson, M. B. E. (1995). A Stakeholder Framework for Analysing and Evaluating Corporate Social Performance, *Academy of Management Review*, 20(1), 92-117.
- Combes, M. (2005). Quel avenir pour la responsabilité sociale des entreprises (RSE) ? La RSE : l'émergence d'un nouveau paradigme organisationnel, *Revue internationale sur le travail et la société*, 3(2), 436-455.
- Commission européenne (2001), *Livre vert : Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises*, COM(2001)366 final, Bruxelles, 18 juillet.
- Commission européenne (2002), *Responsabilité sociale des entreprises : Une contribution des entreprises au développement durable*, COM (2002) 347 final, Luxembourg, 2 juillet.
- Coulon, R (2006). Évaluer les stratégies de développement durable des entreprises : L'utopie mobilisatrice de la performance globale, *Revue de l'organisation responsable* 1(1), avril (p. 48-64).
- Decock Good, C. (2001). L'engagement mécanique des entreprises : mesure de l'une des expressions de leur responsabilité sociétale, *Finance Contrôle Stratégie*, 4(4), décembre, 29-57.
- Donaldson, T. & Preston, L. E. (1995). The Stakeholder Theory of the Corporation : Concepts, Evidence and Implications, *Academy of Management Review*, 20(1), 65-91.
- D'Humières, P. (2005). *Le développement durable*, Paris : éditions d'Organisation.
- Evan, W. M., & Freeman, R. E. (1993). *A Stakeholder Theory of the Modern Corporation: Kantian Capitalism in L. Beauchamp and Norman E. Bowie* (eds), Ethical Theory and Business, 4th edition, Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Freeman, E. R. (1984). *Strategic Management : A Stakeholder Approach*, Boston : Pitman.
- Friedman, M. (1962). *Capitalism and Freedom*, Chicago : University of Chicago Press.
- Friedman, M. (1970). *The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits*, New York Times Magazine, 13 September.
- Frooman, J. (1999). Stakeholder Influence Strategies, *Academy of Management Review*, 24(2), p. 191-205.
- Gabriel, P. et Gabriel, P. (2004). Diffusion du développement durable dans le monde des affaires : un schéma conventionnel, *Revue Française de Gestion*, 30(152), 2004.
- Godfrey, P.C., Hatch, N.W. (2007). Researching Corporate Social Responsibility : an Agenda for the 21st Century, *Journal of Business Ethics*, 70, 87-98.
- Gond, J.-P. & Mullenbach A. (2004). Les fondements théoriques de la Responsabilité Sociétale de l'entreprise, *Revue des Sciences de Gestion*, 205, 93-116.
- Graves, S.B. et Waddock (1994). Institutional Owners and Corporate Social Performance, *Academy of Management Journal*, 37(4), 1034-1046.

- Graves, S.B. et Waddock, S.A. (1999). A Look at the Financial-Social Performance Nexus When Quality of Management is Held Constant, *International Journal of Value-Based Management*, 12(1), 87-99.
- Griffin, J.J. (1996). *The Toxic Release Inventory : Limitations and Implications*, p. 324-9 in K. Rehbein (ed), Proceeding from the Sixth International Association for Business and Society.
- Griffin, J.J. & Mahon, J. F. (1997). The Corporate Social Performance and Corporate Financial Performance Debate, *Business and Society*, 36(1), 5-31.
- Hillman, A. J. & Keim, G. D. (2001). Shareholder Value, Stakeholder Management, and Social Issues : What's the Bottom Line ?, *Strategic Management Journal*, 22, p. 125-139.
- Husted, B.W. (2000). A Contingency Theory of Corporate Social Performance, *Business and Society*, 13(3), 286-294.
- Igalens, J. (sous la direction de) (2004). *Tous responsables*, Paris : éditions d'Organisation.
- Igalens, J. (2003). *Étude des relations entre les entreprises et les organisations de la société civile autour du concept de responsabilité sociale*, Note du LIRHE n° 370, janvier.
- Igalens, J. & Joras, M. (2002). *La responsabilité sociale de l'entreprise : comprendre, rédiger le rapport annuel*, Paris : éditions d'Organisation.
- Igalens, J. et Gond, J.-P. (2003). La mesure de la performance sociale de l'entreprise : une analyse critique et empirique des données ARESE, *Revue Française de Gestion des Ressources Humaines*, 50, 111-130.
- Jensen, M. C. (2002). Value Maximization, Stakeholder Theory, and the Corporate Objective Function, *Business Ethics Quarterly*, 12 (2), 235-256.
- Jones, T. M. (1980). Corporate Social Responsibility Revisited, Redefined, *California Management Review*, 22(2), 59-67.
- Jones, J. (1990). *Verification of Toxic Release Inventory Data Using Other Environmental Reports*, Utah Department of Health, Division of Environmental Health, August 10.
- Maignan, I., Ferrell, O.C. et Hult, G.T.M. (1999). Corporate Citizenship : Cultural Antecedents and Business Benefits, *Journal of the Academy of Marketing Science*, Fall, 27(4), 455-469.
- Maignan, I. & Ferrell, O. C. (2003). Nature of Corporate Responsibilities. Perspectives from American, French, and German Consumers, *Journal of Business Research*, 56, 55-67.
- Margolis, J.D. & Walsh, J.P. (2003). Misery Loves Companies : Rethinking Social Initiatives by Business, *Administrative Science Quarterly*, 48, 268-305.
- Martinet, A. Ch. & Reynaud, E. (2001). Shareholders, stakeholders et stratégie, *Revue française de gestion*, n° 136, novembre-décembre.
- McGuire, J. W. (1963). *Business and Society*, New York : MacGraw-Hill.
- McWilliams, A. & Siegel, D. (2000). Corporate Social Responsibility and Financial Performance : Correlation or Misspecification, *Strategic Management Journal*, 21, 603-60.
- MacWilliams A., Siegel, D.S. et Wright, P.M. (2006). Guest Editors' Introduction : Corporate Social Responsibility : Strategic Implications, *Journal of Management Studies*, 43(1), 1-18.
- Mercier, S. (1999). *L'éthique dans les entreprises*, Paris : La Découverte, coll. « Repères ».
- Mintzberg, H. (2004). *Pouvoir et gouvernement d'entreprise*, Paris : éditions d'Organisation.
- Moskowitz, M. (1972). Choosing Socially Responsible Stocks, *Business and Society Review*, 1, 71-75.
- Orlitzky, M., Schmidt, F. L., et Reynes, S. L. (2003). Corporate Social and Commercial Performance : A Meta-analysis, *Organization Studies* 24(3), 403-441.
- Pava, M. L. & Krausz, J. (1996). The Association Between Corporate Social Responsibility and Financial Performance : The Paradox of Social Cost, *Journal of Business Ethics* 15, 321-357.
- Pesqueux, Y. & Ramanantsoa, B. (1995). La situation de l'éthique des affaires en France, *Revue d'éthique des affaires*, n° 1, janvier.
- Porter, M. (2003). Interview with Michael Porter : CSR, A Religion With Too Many Priests ?, *European Business Forum*.
- Preston, L. et O'Bannon, D. (1997). The Corporate Social-Financial Performance Relationship, *Business and Society*, 36(4), 419-429.
- Rapport Brundtland (1987). *Our Common Future*, Commission mondiale pour l'environnement et le développement des Nations Unies.

Renneboog L., Ter Horst J. et Zhang C. (2008). Socially Responsible Investments : Institutional Aspects, Performance, and Investor Behavior, *Journal of Banking and Finance*.

Roberts, R. (1992). Determinants of Corporate Social Responsibility Disclosure. An Application of Stakeholder Theory, *Accounting Organizations and Society*, 17(6), 595-612.

Rowe, D.B., Monterusso, M.A., Rugh, C.L. (2006). Assessment of Heat-expanded Slate and Fertility Requirements in Green Roof Substrates, *HortTechnology* 16, 471-477.

Rubinstein, M. (2006). Le développement de la responsabilité sociale de l'entreprise. Une analyse en termes d'isomorphisme institutionnel, *Revue d'économie industrielle*, 2006/1, n° 113.

Sautré G. (2003). Les balises éthiques en milieu de travail : nouvelles contraintes ou nécessité, *Revue internationale des relations de travail*, 1(2), 37-67.

Stiglitz, J. E. (2002). *Globalization and Its Discontents*, New York : Norton.

Wartick, S. L. & Cochran, P. L. (1985). The Evolution of the Corporate Social Performance Model, *Academy of Management Review*, 10(4), 758-769.

Wood, D. J. (1991). Corporate Social Performance Revisited, *Academy of Management Review*, 16(4), 691-718.

Abderrahman Jahmane

Diplômé de l'université de Lille1 (sous la direction de Pierre Louart) et de l'université de Corse, ancien cadre dans diverses entreprises, ancien ATER à l'université de Haute-Alsace et l'université du Maine, ses travaux de recherche portent sur la fidélisation des parties prenantes centrales et leur effet sur la performance financière de l'entreprise, la responsabilité sociale des entreprises, l'investissement socialement responsable, l'audit social et la gestion des ressources humaines. A participé à divers congrès nationaux et internationaux (AGRH, ASAC, ADERSE, RIODE, IAS).

Pierre Louart

Professeur des Universités, a présidé le réseau des IAE entre juin 2006, juin 2012. Entre 2007 et 2012, il a effectué son troisième mandat de directeur de l'IAE après avoir occupé cette fonction entre 1992 et 1997 et entre 2002 et 2007. Actuellement responsable des formations Master 1 - Management Social et Territorial et Master 1 - Management des Organisations Sociales, Culturelles et Territoriales à l'IAE de Lille.

Auteur de plus que 150 ouvrages, articles et communications de recherche, dont 11 publiés et 5 encours de parution, on peut citer :

- *L'année des ressources humaines (5 éditions différentes de 1989 à 1995)* ;
- *Gestion des ressources humaines, Paris : Eyrolles, septembre 1991, trois éditions. Traduction espagnole aux éditions Gestión 2000, SA (Gestión de los Recursos humanos).*
- *Succès de l'intervention en Ressources Humaines, Paris : Liaisons, option gestion, janvier 1995.*
- *Gestion des ressources humaines, cédérom interactif conçu dans le cadre du programme CAAE-CNED, Edusoft, 1997.*