

L'accompagnement des politiques publiques par la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) : Condition d'un développement durable

Pr. A. BENDIABDELLAH & Mr. A. CHELLIL
Université de Tlemcen

Traditionnellement, l'intérêt général est pris en charge par les pouvoirs publics qui le définissent à partir de la synthèse des intérêts particuliers des individus et groupes. Cette prise en charge transparait dans la politique générale des États, à travers les décisions prises qui visent à assurer certains ajustements entre les politiques économiques et sociales des pouvoirs publics et les politiques et actions des entreprises.

Toutefois, l'impuissance des responsables publics face à l'externalisation croissante des risques découlant de l'activité des entreprises, et les exigences de la dimension sociale du développement durable, font que de nombreux pays (essentiellement européens et américains) tendent à encourager leurs entreprises à adopter un mode de fonctionnement responsable sur le plan environnemental, sur le plan sociétal et sur le plan social.

Dans cette perspective, ils tendent à mettre en place des stratégies nationales visant à faire accompagner leurs politiques publiques par la Responsabilité Sociale des Entreprises, ce couplage apparaissant comme une condition essentielle pour une bonne gouvernance.

Dans le cadre de cette communication, nous allons, **tout d'abord**, mettre en évidence le problème de la compatibilité entre l'intérêt général et les intérêts de l'entreprise; nous rappellerons, **ensuite**, certaines des réponses traditionnellement apportées à ce problème de compatibilité, d'abord par les pouvoirs publics, puis par les entreprises ; nous tenterons, **enfin**, de restituer la nouvelle perspective de développement durable dans laquelle s'inscrit la Responsabilité Sociale des Entreprises¹, et de mettre en évidence les enjeux majeurs auxquelles renvoie une telle vision et les pratiques qui en découlent.

1. La question de la compatibilité entre les politiques économiques et sociales publiques et les politiques d'entreprises

La compatibilité entre les politiques des pouvoirs publics et les politiques des entreprises se situe d'abord dans la compatibilité des obligations respectives de ces deux acteurs.

En effet, l'entreprise assure divers rôles qui peuvent avoir des conséquences diverses sur la société. Par exemple, son activité productive peut avoir des incidences positives (des créations d'emploi) qui s'ajouteront à des incidences négatives (des accidents du travail).

Il est évident que l'entreprise ne peut légitimer son activité, que si de la combinaison de ces deux effets contraires, résulte un avantage net pour la collectivité.

Quand aux obligations des pouvoirs publics, elles consistent généralement à traduire en obligations réglementaires l'expression majoritaire des intérêts particuliers et de groupes.

Historiquement, la compatibilité entre les obligations de ces deux partenaires s'est traduite de façon de plus en plus volontariste, selon qu'il s'est agi du capitalisme libéral, ou d'un capitalisme plus dirigiste :

¹ telle qu'elle découle des orientations fixées par la Conférence Européenne, tenue à Venise le 14/11/2003, sur le thème de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE)

Ainsi, en théorie, cette compatibilité devait être assurée par le principe de la «main invisible» d'Adam Smith, dans la mesure où « la réalisation de l'intérêt général» était sensé résulter automatiquement de « la recherche par chaque individu de son intérêt personnel »

Mais la réalité a montré combien la compatibilité envisagée ignore les obligations relevant du domaine social, et combien était indispensable l'intervention des pouvoirs publics pour rendre compatible les actions de ces entreprises avec l'intérêt général.

Aujourd'hui, même si un certaines entreprises prennent progressivement conscience d'une part des responsabilités qu'elles ont à l'égard de la collectivité, comme nous le montrerons au point 3, le problème de la compatibilité reste encore entièrement posé, aujourd'hui, avec comme corollaire, le fait que les risques d'incompatibilité entre les décisions de l'entreprise et les décisions des pouvoirs publics n'ont guère diminués en nombre et en intensité.

D'ailleurs, la prise de conscience en question, quand elle est réelle de la part de certaines entreprises, correspond en fait davantage à une recherche plus aigüe de leur identité et de leur légitimité, double facteurs qui les amènent à prendre quelque peu en compte leurs obligations à l'égard de la société.

En effet, qu'il s'agisse de la crise **d'identité** de l'entreprise, qui naît de la non- concordance entre les choix de l'entreprise et les exigences de son environnement, ou se sa crise **de légitimité**, qui survient lorsque la mission de l'entreprise, n'est plus en accord avec l'attente de cet environnement ou de ses propres membres, nous sommes dans les deux cas, face à une question de compatibilité. Et c'est précisément cette question qui tend à entraîner certaines entreprises à prendre en charge cette non- conformité entre ses intérêts propres et l'intérêt général, comme nous le verrons plus loin.

Pour mieux comprendre ces problèmes de compatibilité, nous prendrons deux exemples :

+ le premier exemple est lié à l'entreprise et aux « effets internes » de son processus productif , c'est-à-dire, ceux qui concernent le personnel. Ces effet peuvent être **positifs**: (par exemple: les salaires perçues, la formation reçue, l'amélioration des conditions de travail..) ou **négatifs** (par exemple : les maladies professionnelles, le rythme de travail, le travail de nuit..)

+ le deuxième exemple est lié au rôle des pouvoirs publics, soit dans le cadre du maintien des grands équilibres, par exemple en matière d'emploi (compatibilité entre le plein emploi et la compétitivité des entreprises), ou de l'inflation (compatibilité entre le niveau des prix et la politique de prix des entreprises) , ou encore, dans le domaine de la protection de l'environnement (compatibilité entre la défense de l'écosystème et la compétitivité des entreprises).

2. Les réponses apportées par les pouvoirs publics et les entreprises à la problématique de la compatibilité entre l'intérêt des entreprises et l'intérêt général

Les réponses des pouvoirs publics

Les diverses politiques mises en œuvre par les pouvoirs publics visent le plus souvent à régler les problèmes de compatibilité entre l'intérêt des entreprises et l'intérêt général. Deux instruments sont généralement actionnés à cet effet : les politiques économiques et les politiques sociales.

+ **D'un côté, les politiques économiques publiques visent à assurer la compatibilité entre les intérêts des entreprises et l'intérêt général**, et ce au moyen de diverses mesures :

La politique des prix, par exemple, en est une bonne illustration, sachant que, selon les périodes, les pouvoirs publics ont du recourir à la liberté des prix, à leur contrôle, ou encore à leur blocage pour régler cette question de la compatibilité.

Autre exemple, celui des politiques de défense de la concurrence, se traduisant par

diverses mesures, telles, le respect des règles d'information et de protection des consommateurs (informations sur les prix, durée de vie..), l'interdiction des pratiques anticoncurrentielles (les ententes, l'abus de position dominante..), le respect des règles de loyauté commerciale (l'obligation de la facturation, l'interdiction de la revente à perte...);

Autres exemples encore, la politique de déréglementation ou de dérégulation (les pouvoirs publics diminuent ou cessent leurs interventions), la politique d'encouragement au développement des exportations, la politique d'encouragement au développement de l'artisanat, la politique d'aménagement du territoire....

+ **D'un autre côté, les politiques sociales publiques apportent des réponses variées:** telles, les politiques salariales, l'encouragement au dialogue social et à la négociation, le développement de la formation continue, l'amélioration des conditions de travail, l'aménagement du temps de travail...

Pour mieux apprécier les efforts des pouvoirs publics visant à responsabiliser les entreprises en matière de sociale, nous citerons l'exemple français du bilan social, rendu obligatoire au niveau des entreprises, en vue de faciliter, par les informations qui y sont collectées, la recherche d'une plus grande compatibilité entre les intérêts des travailleurs, les intérêts de l'entreprise, et l'intérêt général. (nous reviendrons plus loin sur cet important outil d'évaluation sociale)

Les réponses des entreprises

La volonté affichée par certaines entreprises d'apporter des correctifs à l'inadéquation entre certains de leurs intérêts propres et ceux de leurs personnels et de la collectivité, en général, semble traduire une certaine prise de conscience de leur responsabilité sociale.

Rappelons que la définition de cette responsabilité a longtemps consisté pour l'entreprise en une écoute d'une partie des attentes de son personnel. Aujourd'hui, et de plus en plus, comme nous le verrons au point suivant, elle prend une nouvelle dimension et tend à englober l'ensemble des groupes sociaux tant externes qu'internes.

Il n'empêche que les recherches d'une synthèse entre la responsabilité sociale et la responsabilité économique de l'entreprise, datent déjà de quelques décennies, même si ce n'est qu'aujourd'hui, avec les perspectives tracées par le nouveau concept de RSE, qu'elles trouvent leur pleine expression.

Pourquoi ces recherches de synthèses sont-elles importantes ? Les raisons sont multiples :

+ D'abord, l'entreprise est un tout qui doit intégrer la dimension économique et la dimension sociale, afin de pouvoir « réagir de façon dynamique» devant les mutations et les turbulences de l'environnement.

+ Enfin, une responsabilité, qui fonde progressivement la culture de l'entreprise et son projet sur: d'abord, le choix d'une « économie inventive et non routinière », selon les termes de Joseph Schumpeter², ensuite, le choix d'une « économie de tout l'homme et de tous les hommes», où, comme le note Bertrand de Jouvenel³, les rapports d'adversité entre les entreprises, et entre les entreprises et les pouvoirs publics seraient remplacés par des rapports combinant «une compétition individuelle et un travail d'équipe»,

² car, comme le rappelle cet auteur, il n'y a pas que l'économique et le social au sens étroit mais aussi «l'éducation, les loisirs, l'environnement, la culture, la recherche, les risques de la biologie, le développement des ressources humaines» ;

³ le choix d'une société où « *le travail serait loisir parce qu'il serait redevenu un art*», où la créativité, l'initiative, la rigueur, feraient de chacun l'entrepreneur de lui même.

Comment toutefois suivre les efforts de certaines entreprises en matière de réalisation sociale, s'il n'existe pas d'instruments d'évaluation et de mesure de ces efforts. En fait deux grandes méthodes sont en général utilisées : une 1^{er} méthode d'ordre comptable se fonde sur une évaluation exclusivement en termes monétaires; une 2^{ème} méthode qui recourt au principe du bilan social, est basée sur l'établissement et l'analyse d'indicateurs sociaux divers . Seule cette dernière retiendra notre attention ici.

Il s'agit en fait de la méthode du «bilan social» que l'on rencontre essentiellement en France. Le bilan social qui est un outil précieux pour l'évaluation de la responsabilité sociale de l'entreprise, est un document regroupant, à travers un certain nombre d'indicateurs, les principales données chiffrées qui permettent d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social et d'enregistrer les réalisations effectuées en cette matière;

Ce bilan social, même s'il se détermine pour l'essentiel par rapport au personnel de l'entre-prise, tend de plus en plus aujourd'hui, à prendre en compte son environnement.

Intérêt du bilan social réside dans le fait que c'est un moyen d'information, par exemple, sur le « climat » ou le « moral » de l'entreprise ; c'est aussi, un instrument pour améliorer la gestion sociale de l'entreprise et sa stratégie de communication interne et externe; c'est enfin, un moyen de mise en évidence de la compatibilité entre l'intérêt de l'entreprise et l'intérêt de son personnel, ainsi qu'entre l'intérêt de l'entreprise et l'intérêt général.

Quand à la démarche de l'entreprise en matière de stratégie sociale, elle est fonction de son degré de prise de conscience de sa responsabilité sociale. Soit on assiste à une faible prise de conscience (la responsabilité sociale n'apparaît alors qu'au niveau de certains plans d'action: par exemple, la présence d'un plan pour la formation du personnel, d'un plan de relations publiques, d'un plan anti-pollution). Soit, on enregistre une forte sensibilisation au problème de la responsabilité sociale et sociétale; la préoccupation apparaît alors au niveau stratégique, et s'inscrit dans la perspective tracée par la nouvelle vision de la RSE, comme nous allons le voir à présent.

La nouvelle réponse des entreprises :

L'ancrage de la responsabilité sociale des entreprises dans la notion de développement durable.

Le début des années 2000, voit l'émergence, notamment en Europe, d'une nouvelle acception de la Responsabilité Sociale des Entreprises.

Cette nouvelle dimension que prend la notion de RSE coïncide en fait avec l'affirmation d'un autre concept, celui de développement durable, concept que tentent de s'approprier, à leur tour, les dirigeants d'entreprises.

Contrairement à la perspective traditionnelle dans laquelle s'inscrivait la RSE, le concept renouvelé de RSE débouche sur des engagements plus responsables qui mènent les chefs des grandes entreprises vers des actions plus concrètes avec les pouvoirs publics, et ce aussi bien à l'échelle nationale que mondiale.

En effet, à la fin des années quatre-vingt dix, s'organisent, notamment en Europe, les défenseurs de la «citoyenneté d'entreprise» et de la lutte contre l'exclusion, dans un contexte caractérisé par de nouvelles précarités, établissant un lien direct avec les questions d'environnement global et le phénomène de mondialisation des marchés.

Cela débouche sur l'adoption d'une charte de l'entreprise citoyenne des «jeunes dirigeants européens», qui vise à exprimer la finalité humaine de l'entreprise à travers cette notion de RSE. Elle donnera naissance à un réseau d'entreprises, l'EBNSC (the European Business Network for Social Cohesion), qui devient une association européenne de référence sur la RSE, rassemblant, quelque cent cinquante entreprises multinationales d'une trentaine de pays.

Le rapport entre la finalité humaine de l'entreprise et la notion de RSE, se consolidera progressivement à l'occasion de rencontres importantes, parmi lesquelles nous citerons en particulier « la stratégie de Lisbonne à horizon 2010 » adoptée en mars 2000, « le sommet européen de Göteborg » de juin 2001, où les 15 adoptent la stratégie de développement durable de l'Union européenne, enfin, « le sommet de Johannesburg » de septembre 2002.

Lancé dès fin 1999 par le Secrétaire Général des Nations Unies, un Pacte Mondial est établie à l'adresse des entreprises afin de leur demander de soutenir l'action des Nations Unies en vue de renforcer le rôle régulateur de cette dernière dans la mondialisation.

Le Pacte mondial qui constitue une plate-forme d'échanges fondée sur des valeurs universelles, visant à diffuser des « bonnes pratiques », repose sur une coopération entre d'une part, l'ONU et plusieurs de ses agences (OIT, PNUD, Bureau du Haut Commissaire aux droits de l'homme.), d'autre part, les entreprises. À la fin de l'année 2003, il a été enregistré l'adhésion à ce pacte de plus de 1200 entreprises.

Le Pacte initié par les Nations Unies, repose sur l'adhésion à neuf principes, issus de la Déclaration universelle des droits de l'homme, des conventions de l'OIT ou de la Déclaration de Rio sur l'environnement. En participant à ce pacte, les entreprises s'engagent, concrètement, à :

- 1/ Promouvoir et respecter les droits de l'homme
- 2/ S'assurer que leurs sociétés ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme
- 3/ Garantir la liberté d'association et le droit à la négociation collective
- 4/ Éliminer toutes les formes de travail forcé, abolir le travail des enfants
- 5/ Éliminer toutes les formes de discrimination au travail
- 6/ Soutenir une approche préventive en matière de protection de l'environnement
- 7/ Prendre des initiatives afin de promouvoir une plus grande responsabilité environnementale
- 8/ Encourager le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.
- 9/ Contribuer à la lutte contre la corruption, et pour une plus grande transparence dans les affaires.

A coté de ce pacte mondial, on trouve un certain nombre d'instruments privés, mis en œuvre à l'initiative des entreprises elles-mêmes: il s'agit des divers **codes de conduite, chartes et autres dispositifs** déontologiques qui énoncent les engagements auxquels une entreprise déclare souscrire volontairement dans un ou plusieurs domaines et vis à vis de partenaires déterminés.

Ainsi, selon l'OCDE, sur les 100 plus grosses entreprises mondiales, 95 ont adopté des codes de conduite en matière d'environnement, 82 sur les relations de travail, 97 sur santé et sécurité au travail, et 43 sur la corruption.

Une enquête internationale, menée par le PWHC (Price Water House Cooper) auprès d'une quarantaine d'entreprises, donne une idée plus précise du contenu des chartes. S'agissant des thèmes privilégiés par les codes de conduite, les résultats suivants ont été enregistrés :

A la question «que recouvre pour l'entreprise la notion d'éthique ?» Ses réponses sont :

Protection de l'environnement	68 %
Droit des affaires	84 %
Relation avec les parties prenantes	77 %
Droits de l'Homme	68 %
Droit du travail	73 %
Principes moraux et valeurs dans l'entreprise	100 %

A la question «quels sont les thèmes abordés dans les codes et chartes de conduite? »

Protection de l'environnement	45 %
Droit des affaires	68 %

Relation avec les parties prenantes	73 %
Droits de l'Homme	52 %
Droit du travail	45 %
Principes moraux et valeurs dans l'entreprise	73 %

La RSE constitue véritablement une nouvelle approche de la gestion de l'entreprise, dont les caractéristiques font aujourd'hui l'objet d'un large consensus, notamment sur les points suivants :

- la RSE est intrinsèquement liée au concept de développement durable ;
- la RSE signifie la reconnaissance par les entreprises de la nécessité de prendre en considération les répercussions sociales, économiques et environnementales de leurs activités;
- la RSE suppose des activités intégrées dans les stratégies globales des entreprises ;
- la RSE ne consiste pas en un transfert des responsabilités publiques vers le secteur privé ;
- la RSE est un enjeu mondial;
- la RSE requiert la mise en place d'un dialogue entre les entreprises et les autres parties prenantes
- la RSE exige la transparence et des outils de validation crédibles.
- pour être crédibles, les mesures de RSE ne peuvent être définies, mises en œuvre et évaluées de façon unilatérale par celles-ci ; les parties prenantes doivent au contraire être impliquées ;
- les rapports sur les résultats des entreprises dans le domaine social et environnemental doivent être obligatoires et vérifiables ;
- la RSE est liée au gouvernement d'entreprise, car les entreprises doivent être responsables de leurs activités »

Cette nouvelle acception de la RSE qui vise « l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes » apparaît dès lors comme «un mouvement profond de la société, une exigence croissante des consommateurs, de l'opinion, des salariés »⁴.

Concrètement, le développement durable, transposé à l'entreprise, se traduit par l'idée d'un triple indice de rentabilité, qui conduit à évaluer la performance de l'entreprise sous trois angles : environnemental, social et économique.

Représentant un aspect essentiel de la dimension sociale du développement durable, la RSE, repose sur les éléments constitutifs du pilier social du développement durable. Il s'agit alors :

- de préserver la capacité du système de protection sociale, au sens large, à répondre aux besoins des citoyens et donc de l'adapter aux modifications qui l'affectent, modifications que l'on peut regrouper en quelques grandes catégories : les évolutions démographiques (durée de vie, fécondité) les changements dans les conditions d'emploi (nature du travail et chômage, flexibilité des entreprises ..), les changements dans la répartition des ressources économiques (inégalités des groupes de population, exclusion).

- d'adapter les politiques aux besoins et aux risques que rencontrent les individus au cours de leur vie, ce qui conduit par exemple à la formation tout au long de la vie, à la pérennité des systèmes de retraite, à lutter contre la pauvreté durable (mesures de retour à l'emploi) etc.

- développer la responsabilité de l'entreprise en direction de la qualité de l'emploi :

+ Accès à la formation tout au long de la vie, prévention des licenciements ;

+ Prévention des risques internes : santé, hygiène et sécurité au travail, conditions de travail..

+ Équité, non discrimination, respect des personnes, travail des enfants, travail forcé, égalité professionnelle ;

+ Qualité des relations sociales, durée du travail, accès à la protection sociale.

⁴ Selon le président de Novethic

On peut dire que deux facteurs majeurs expliquent le « succès » de la RSE :

+ le 1^{er} facteur renvoie à la déréglementation financière, mise en place dans les pays développés dans les années 80, et qui traduit le phénomène actuel de mondialisation. Ce facteur contribue à la régression de l'interventionnisme des États et, par conséquent, à la disparition progressive d'une forme d'économie reposant sur des bases nationales.

En effet, il devient évident que le développement accéléré du nouveau capitalisme mondial s'accompagne aussi bien d'une fragilisation d'ensemble de l'économie mondiale, notamment dans sa forme solidaire, que de la multiplication de scandales qui touchent à l'image même de l'entreprise.

C'est pourquoi, la responsabilité sociale et environnementale d'une part, et la responsabilité financière d'autre part, apparaissent de plus en plus, aujourd'hui, comme indispensables à une économie de marché responsable. En clair, l'entreprise est interpellée dans ses rapports avec les différentes parties prenantes, et la RSE devient alors un mode d'autorégulation de la société mondiale, qui pallie au manque de régulation institutionnelle de la mondialisation.

+ Le 2^{ème} facteur qui a contribué au succès de la RSE, concerne le poids des externalités négatives produites par les entreprises.

Dans la dynamique de mondialisation, le poids économique des entreprises s'est accru et leurs stratégies ont des effets croissants sur leur environnement social et écologique. La production de richesses est dominée par des interdépendances tellement fortes que les phénomènes d'économies externes deviennent déterminants. La reconstitution d'externalités positives pour les entreprises, est dès lors devenue une question fondamentale dans les pays industrialisés⁵.

Cette démarche de développement durable, traduite par la RSE, répond en fait à quelques tendances lourdes repérées par les entreprises dans leurs environnements:

+ Parmi ces tendances lourdes, on peut notamment citer :

- La modification du rapport hommes- entreprises : Le sentiment d'appartenance à l'entreprise est atténué du fait de l'apparition de nouvelles formes de rapports négociés contractuellement (la flexibilité), ce qui implique que dans cette nouvelle approche de la RSE, on attend une plus grande contribution de l'entreprise à l'employabilité et une attention plus soutenue quand à la nature du travail et aux conditions de son exercice.

- L'émergence d'entreprises civiques : le concept de «bonne gouvernance» se voit reconnaître un pouvoir d'appréciation de la bonne conduite de l'entreprise, notamment à travers l'étendue de ses actions en matière de RSE.

- Enfin le risque d'une non- adéquation entre l'image « voulue » et de l'image « subie », conduit certaines entreprises à gérer leur « capital de réputation » fondé sur une RSE volontariste, comme un atout de différenciation et d'attractivité.

+ Par ailleurs, ces tendances lourdes entraînent d'inévitables ajustements :

- Un éclatement de l'organisation traditionnelle : nouvelles formes d'emploi, d'organisation du travail, de fonctionnement, modifications des structures sociales...

- Un nouveau mode de gestion du personnel : la distinction traditionnelle entre cadres et non cadres, tend à être remplacée par une nouvelle dualité : les « évolutifs » et les « non évolutifs ».

⁵ L'intérêt affiché pour un développement de la RSE, dans le cadre d'une démarche de développement durable des grands groupes s'est traduit diversement: en voici quelques exemples tirés du contexte français :

+ L'entreprise Carrefour a fait de nombreux efforts pour prendre en compte la problématique des OGM dans les produits alimentaires. En 2000, elle a conclu un partenariat avec la fédération internationale des droits de l'homme.

+ Casino, quand à elle, a conclu un partenariat avec Amnesty international, fondé sur le contrôle des conditions de travail chez les fournisseurs de produits non alimentaires d'importation directe dans certains pays «à risques».

+ Rhodia, dans le secteur de la chimie, a mis en place une stratégie de développement durable qui vise, entre autre, la prise en compte et l'impact sur les territoires et les populations avoisinantes des activités de l'entreprise.

- Une transformation des rapports collectifs : Il s'agit pour l'entreprise de s'adapter à une plus grande diversité des attentes dans une société de plus en plus complexe et exigeante, ce qui implique une gestion collective plus ouverte.

+ Enfin, la RSE suscite cependant des interrogations sur les outils et les méthodes

En effet, les entreprises voient mal comment introduire la dimension sociale dans une relation commerciale. Leurs préoccupations tournent autour des questionnements suivants :

- Comment concilier la stratégie et la responsabilité sociétale de l'entreprise pour améliorer les performances ?

- Comment adapter les structures et les processus organisationnels pour tirer parti d'une approche stratégique de la RSE ?

- Comment intégrer la RSE à la gestion des ressources humaines en termes de recrutement, de formation, de communication et d'évaluation des performances individuelles et collectives ?

EN CONCLUSION,

Il importe de rappeler que, à l'heure où des mutations profondes traversent le capitalisme, où l'on enregistre des modifications du rapport salarial et des changements du contexte concurrentiel mondial, les bénéfices attendus de la RSE, sont largement prometteuses face aux retombées d'une mondialisation débridée et aux menaces bien réelles.

Ainsi donc, au croisement de la mondialisation des économies et de l'essor du concept de développement durable, la Responsabilité Sociale des Entreprises constitue bien un mouvement de fond qui fait l'objet d'un large consensus, que l'on peut résumer comme suit :

- La RSE concerne la façon dont une entreprise adapte son système de gestion pour prendre en compte les attentes des différentes parties prenantes, les actionnaires, les salariés, les clients, les ONG, l'opinion publique et les médias à l'échelle de la planète, les pouvoirs publics mondiaux et locaux.

- la RSE est intrinsèquement liée au développement durable : c'est l'intégration des retombées économiques, sociales et environnementales dans la gestion ;

- la RSE n'est pas une option à ajouter aux activités centrales de l'entreprise mais a trait à la gestion même de l'entreprise.

- la RSE est la réponse apportée à un contexte culturel, économique, social et environnemental.

Toutefois, et quel que soit l'importance des initiatives des entreprises, on peut dire que la RSE ne peut être qu'une dynamique impulsée par les pouvoirs publics lesquels doivent s'y impliquer profondément. Cependant, s'il leur revient de promouvoir et d'accompagner la RSE qui demeure encore dans une phase d'apprentissage, l'essor de cette dernière ne signifie pas un transfert de risques de la sphère publique vers la sphère privée. Il devra s'inscrire plutôt dans un partenariat avec les Pouvoirs publics, dans le cadre d'une responsabilité partagée aussi bien au plan régional qu'au plan mondial, ce qui est précisément le message de la rencontre de Johannesburg.

Notons que des initiatives importantes ont déjà été prises, comme en attestent ces exemples :

Ainsi, au plan mondial, un plan d'action a été adopté à Johannesburg qui promeut la responsabilité sociale des entreprises, pour une mondialisation plus équitable; c'est un appel au secteur privé pour la contribution à un développement durable de la planète.

Au plan régional : le Parlement européen a adopté une résolution en mars 2003, qui prône un cadre en faveur de la RSE. Ainsi, dans les pays de l'OCDE, la gouvernance d'entreprise, dans ses volets économique et sociétal, donne naissance à un nouveau paysage juridique. Quelques exemples peuvent éclairer cela : **loi britannique** oblige les fonds de pension à signaler la prise en compte des critères éthiques dans leur politique d'investissement ; **Aux USA**, une loi adoptée en juillet 2002 cherche à prévenir la répétition des scandales récents et à restaurer la confiance des

investisseurs. **En France**, une loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale, précise les considérations sociales, environnementales et éthiques que doit respecter la société de gestion dans l'achat ou la vente des titres. La loi du **15 mai 2001** relative aux nouvelles régulations économiques : impose aux entreprises cotées de donner des informations sociales et environnementales dans leurs rapports annuels. La loi du **17 juillet 2001** qui institue un fonds de réserve pour les retraites, précise que la politique de placement du fonds doit prendre en compte des considérations sociales, éthiques et environnementales.

Nous ne terminerons pas cette communication, sans évoquer un aspect important de la RSE, en l'occurrence, l'« efficacité » des instruments visant à la matérialiser. Cette efficacité n'a pas la même portée dans les pays développés et dans les pays en développement.

Ainsi, dans les pays de l'OCDE, l'application des normes sociales et environnementales résulte d'un système juridique très complet pour les faire prévaloir, alors que dans les pays en développement, la responsabilité des entreprises multinationales s'exerce, en l'absence d'un droit national suffisant, à travers des codes de conduites et des normes auto-imposées, ce qui fait douter de l'efficacité de tels instruments.

D'ailleurs, même dans les pays de l'OCDE, l'action limitée des codes de conduite auto-imposés, la faiblesse des systèmes de certification, de contrôle et d'inspection des systèmes de normes sociales, et l'absence de mécanismes de contrôle indépendants, créent un certain scepticisme chez les partenaires, notamment ONG et syndicats, qui observent avec prudence, la mise en place de cette Responsabilité Sociale des Entreprises.

En clair, la RSE a besoin, pour être crédible, de référentiels clairs, fiables et adaptables à la diversité des économies et des sociétés, car sans cela aucune évaluation de ses effets, et leur contrôle, ne serait possible.

Bibliographie

- COMMISSION EUROPEENNE « Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises : livre vert » Commission européenne, 2001
- COMMISSION EUROPEENNE « La responsabilité sociale des entreprises : une contribution des entreprises au développement durable », Commission européenne, 2002
- OCDE « Responsabilité des entreprises : initiatives privées et objectifs publics » OCDE, 2001
- OCDE « Rapports de l'OCDE sur l'application des principes directeurs à l'attention des entreprises multinationales » 2002 et 2003
- E. LAVILLE « L'entreprise verte : le développement durable change l'entreprise pour changer le monde », Paris, ed VILLAGE MONDIAL, 2002
- Y. PESQUEUX., Y. BIEFNOT « L'éthique des affaires : management par les valeurs et responsabilité sociale », Paris, Ed. D'Organisation, 2002
- D. PLILON « Le nouveau capitalisme », éditions La Découverte, 2003
- C. DE BOISSIEU (dir.) « Les entreprises françaises en 2003 » éditions Economica 2004
- A. CHAUVEAU, J.J ROSE « L'entreprise responsable », éditions D'Organisation, 2003
- C.O HOLLIDAY, S. SCHMIDHEINY, P. WATS, « De la parole aux actes : 67 expériences de développement durable dans l'entreprise » Paris, Victoires, 2003
- Y. MEDINA « La déontologie : ce qui va changer dans l'entreprise, », Paris, éd. D'Organ, 2003
- P. MOROT-DESFARGES « La gouvernance » Collection Que sais-je. 2003
- M. ALBERT « Une nouvelle économie sociale de marché ? : quels modèles d'entreprise pour un développement durable ? » FUTURIBLES, n° 287, juin 2003,
- N. NOTAT « La responsabilité sociale des entreprises », Futuribles, n° 288, juil.-août 2003
- DOSSIER « la déréglementation » RFG N° 61 février 1997

J.M PERETI & J.L VACHETTE « Audit Social » édition d'organisation 1987
A. BARTOLI & P. HERMEL « Piloter l'entreprise en mutation » éditions d'Organisation
R. BOUDON « effets pervers et ordre social » PUF 1989
E. MARQUES « le bilan social, les hommes, l'entreprise » DALLOZ
A. HANNEQUART « l'intégration de la pollution dans le calcul économique » Revue Econ 1983
T. SUCHERE & S. ZEGHIN « rationalité économique et comportements collectifs » Economie & Sociétés N°11, nov. 1993
M. MOUGEOT « peut- on séparer l'économique et le social ? » Revue d'Economie Politique N°4 1996
LE DEBAT « l'Etat providence dans la tourmente » Le Débat N°89 mars- avril 1996