

**La Responsabilité Sociale des Entreprises,
argument de régulation post-fordienne et/ou support
de micro-régularités**

Les cahiers de la Chaire – collection recherche

No 01-2006

Par Pierre Bardelli

**La Responsabilité Sociale des Entreprises,
argument de régulation post-fordienne et/ou support
de micro-régularités**

Les cahiers de la Chaire – collection recherche

No 01-2006

Par Pierre Bardelli *

***Pierre Bardelli** est l'ancien directeur du Ceremo de l'Université Paul Verlaine de Metz.

Note : Ce texte a été présenté par M. Pierre Bardelli dans le cadre d'un séminaire spécial de la Chaire de responsabilité sociale et de développement durable, à l'École des sciences de la gestion de l'UQÀM en octobre 2005.

Table des matières

Avant-Propos	7
Introduction : L'Approche par la Théorie de la Régulation (ATR) et l'intérêt théorique qu'elle représente pour l'analyse des DP-RSE	10
I – Les DP-RSE, reflet de l'évolution de la relation salariale et des systèmes institutionnels	12
1.1. Le bouleversement qui affecte les formes institutionnelles	12
1.2. ... génère les discours et pratiques de Responsabilité Sociale des Entreprises	13
1.3. sans toutefois conduire à un nouveau compromis salarial	16
II – (Les DP-RSE) constituent les prémisses d'un nouveau modèle de régulation	20
2.1. L'enjeu des gains de productivité	20
2.2. conduit les entreprises à se réapproprier la dimension sociale	21
2.3. sans toutefois aboutir à un modèle stable	24
III – dans le cadre de dysfonctionnements assimilables à une « petite crise »	25
3.1. Sortir de la « petite crise »	25
3.2. implique des micro-régulations	26
3.3. en recherche de cohérence avec la macro-régulation	27
Conclusion : la montée en puissance d'une régulation de nature politique ou la combinaison d'éléments de macro-régulation et d'éléments de micro-régulation	30
Annexe	33
Bibliographie	35

Avant-Propos

L'ampleur du phénomène de Responsabilité Sociale des Entreprises atteste que les discours et les pratiques ne sont pas qu'un simple argument de communication, notamment pour les firmes multinationales. Même si l'objectif de communication et la vocation idéologique de la démarche¹ ne peuvent être complètement niés, l'importance du phénomène nous amène à y déceler d'autres dimensions (Bardelli, 2005)².

Nous avons émis l'hypothèse que le développement des discours et pratiques de Responsabilité Sociale par les entreprises (que nous résumerons par le sigle DP-RSE) était lié au nouveau mode de régulation mondial (Bardelli, 2005), désormais assuré largement par les firmes multinationales (Michalet, 2004)³. L'objet du présent papier est de compléter cette hypothèse par l'idée qu'à travers les DP-RSE, les mêmes entreprises mettent en place des mécanismes contribuant à la régulation économique et sociale post-fordiste (processus global). En ce sens, les DP-RSE ont une dimension macro-sociale incontestable, alors même que les mécanismes mis en place s'apparentent à des micro-régulations. Mais si les DP-RSE contribuent à « moduler » la relation salariale⁴, ils n'aboutissent pas pour l'instant à la mise en place d'un nouveau compromis salarial⁵.

¹ Les entreprises engagées dans les DP-RSE détourneraient l'attention des salariés et du grand public, de la modification substantielle de la relation salariale, par des effets d'annonce concernant des engagements sociaux, environnementaux et sociétaux. Il est clair également que « les firmes, à travers le thème de la responsabilité sociale de l'entreprise, visent la restauration d'une légitimité ébranlée par les scandales financiers, sociaux et environnementaux », Salmon A, « *Responsabilité des entreprises : un levier de l'exigence démocratique* », Le Monde Economie, 27 sept. 2005.

² Bardelli P., « *Nouveau Monde, nouvelle régulation sociale* », communication au 3^{eme} congrès organisé par l'AIRTO, l'Erfi, le Cerom, sur « *l'organisation face à la mondialisation : compétitivité, emploi, ressources humaines* », Montpellier, 15 et 16 juin 2005, à paraître dans la revue de l'AIRTO.

³ Michalet CA, « *Qu'est-ce que la mondialisation* », éd. La découverte/poche, 2002.

⁴ La relation salariale décrit « les modalités selon lesquelles chaque entreprise gère les composantes que sont l'organisation du travail, sa durée, le salaire, les perspectives de carrière, les avantages sociaux et les autres éléments du salaire indirect ». Boyer R, « *Théorie de la régulation, I – les fondamentaux* », éd. Repères la Découverte, Paris, 2004.

⁵ Le compromis salarial concerne l'existence d'un accord général durable entre salariés et employeurs sur les conditions générales de travail, avec la garantie de l'Etat dans le cas du compromis fordien. Il concerne l'organisation du travail et notamment la durée du travail, les qualifications, les emplois, les salaires directs, la couverture sociale. Le compromis salarial stabilise sur le long terme le rapport salarial. Il est un facteur déterminant de stabilité économique et sociale. Certains auteurs évoquent même à ce propos le concept de compromis

Par ailleurs il est clair que les DP-RSE pourraient affecter le rapport salarial⁶ de manière significative, par le nouveau mode de relations qu'ils introduisent entre les forces sociales⁷ en présence. Or ce rapport salarial constitue l'une des formes structurelles majeures du capitalisme (Aglietta – 1976)⁸.

Mais dans la mesure où la RSE constitue également une variable stratégique de l'entreprise, elle contribue à des mécanismes de micro-régulation qui infléchissent/modifient les rapports entre les agents au niveau des organisations⁹.

Pour toutes ces raisons, les DP-RSE pourraient très bien contribuer à la mise en œuvre de « formes élémentaires » des futures « formes structurelles » postfordiennes.

institutionnalisé (Boyer R.) en référence au rôle que joue l'Etat qui garantit le contenu du compromis. Chez Boyer R., les compromis institutionnalisés sont « fondateurs des formes institutionnelles » au sens où, secteur d'activité par secteur, ils définissent « ... le régime monétaire, les relations professionnelles qui façonnent la relation salariale, la réglementation et la stratégie des firmes (qui) conditionnent la forme de concurrence ».

Le rapport social, quant à lui, illustre l'articulation entre les éléments de la relation salariale (salariés-entreprises) et le système institutionnel (et juridique) qui précise les droits des salariés et des employeurs, les modalités de gestion des conflits.

⁶ Le rapport salarial renvoie au rapport capital-travail, c'est-à-dire aux relations entre l'organisation du travail, le mode de vie des salariés et les modalités de reproduction de la force de travail (Boyer R. - 2004). Notons que les dispositifs mis en place par l'entreprise en termes de système de rémunération et de mode de contrôle (caractérisant la relation salariale) peuvent être en harmonie ou en contradiction avec les éléments institutionnalisés au travers du rapport salarial. Par exemple, actuellement les modalités « flexibilisées » de la gestion du temps de travail et des salaires se trouvent fréquemment en contradiction avec les modalités « fordiniennes » de gestion collective rapport salarial (convention de branche, caractère général du droit de travail, etc.). Depuis quelques années les contradictions sont de plus en plus fréquentes (nous reviendrons sur les causes économiques). Il en résulte une série de pression de nature politique, extrêmement forte, visant à un retrait progressif des Etats dans la régulation institutionnelle du rapport salarial. C'est ici que s'inscrit, à notre avis, l'émergence d'un droit mou (unilatéral et concédé) dont les codes de conduite et les DP-RSE sont les prémisses.

⁷ Nous aurions pu utiliser le concept d'acteurs sociaux, mais nous avons souhaité, en utilisant le terme de « forces sociales », illustrer le caractère collectif de ces éléments, tout en marquant le constant rapport de force entre les acteurs en présence. C'est donc sciemment que nous n'utiliserons pas non plus le terme de « parties prenantes », trop connoté par la théorie des contrats qui en est le fondement et qui réduit les rapports entre les acteurs sociaux à des rapports interindividuels, de nature contractuelle, niant ainsi le caractère fondamentalement collectif de ces rapports et occultant l'incidence des rapports de force politiques (exogènes) et des rapports de force sociaux (endogènes mais aussi exogènes) sur l'évolution de la relation salariale.

⁸ Aglietta M., « *Régulation et crise du capitalisme* », Calmann Levy, 1976, Paris. On doit à Michel Aglietta le concept de formes structurelles, formes caractérisant le capitalisme à un moment donné de son évolution.

⁹ L'importance des mécanismes de micro-régulation est évoquée par Coriat, B., « *La théorie de la régulation, origines, spécificités et perspectives* », conférence Nagoya – Japon), mis en ligne en 1994.

Nous proposons de développer notre argumentaire selon la structure suivante :

Introduction : L'Approche par la Théorie de la Régulation (ATR) et l'intérêt théorique qu'elle représente pour l'analyse des DP-RSE

- Les DP-RSE, reflet de l'évolution de la relation salariale et des systèmes institutionnels,(section I)
 - Le bouleversement qui affecte les formes institutionnelles ... (§1.1.)
 - ... génère les discours et pratiques de Responsabilité Sociale des Entreprises ... (§1.2.)
 - sans toutefois conduire à un nouveau compromis salarial. (§1.3.)
- ...constituent les prémisses d'un nouveau modèle de régulation, (section II)
 - L'enjeu des gains de productivité (§2.1.)
 - conduit les entreprises à se réapproprier la dimension sociale (§2.2.)
 - sans toutefois aboutir à un modèle stable. (§2.3.)
- dans le cadre de dysfonctionnements assimilables à une «petite crise» (section III)
 - Sortir de la « petite crise » (§3.1.)
 - implique des micro-régulations (§3.2.)
 - en recherche de cohérence avec la macro-régulation (§3.3.)

Conclusion : la montée en puissance d'une régulation de nature politique ou la combinaison d'éléments de macro-régulation et d'éléments de micro-régulation

Introduction : L'Approche par la Théorie de la Régulation (ATR) et l'intérêt théorique qu'elle représente pour l'analyse des DP-RSE

La **régulation** est un concept élaboré par l'école marxiste française il y a une trentaine d'années. Il s'oppose au concept néoclassique d'équilibre sur plusieurs points, notamment sur la dynamique (conception historique du déroulement du temps versus statique comparative) et sur les causes de la crise (causes endogènes résultant des mécanismes qui affectent le cœur du système économique capitaliste versus causes exogènes qui attribuent les facteurs de la crise à des éléments exogènes¹⁰). L'ATR s'articule à l'analyse de la crise, interprétée comme un phénomène durable, déterminant dans le changement du modèle de référence.

Le concept de régulation puise ses origines dans les sciences biologiques. Dans cette discipline la régulation renvoie à la convergence de forces d'origines distinctes, sous l'influence de certaines régularités en l'absence desquelles ces forces divergeraient. Coriat¹¹ attribue à Destanne de Bernis la paternité du concept de régulation en économie. Ici les forces divergentes caractérisant le modèle capitaliste, convergent sous l'influence de certaines normes sociales, certaines institutions, certaines régularités. Dans cette conception, le déterminisme est extrêmement prégnant et le rôle des acteurs doit être relativisé¹².

¹⁰ Tel que par exemple la hausse du prix de l'énergie dans les années 70.

¹¹ Coriat B., op. cit.

¹² La compréhension de cette logique analytique que nous nous proposons d'adopter, implique de noter quelques uns des préceptes épistémologiques présidant la démarche :

- Le réel est un tout structuré (une structure de structures) et un système de rapports et non pas d'éléments. Le tout est un tout complexe dont il faut partir pour comprendre ses parties. Les structures sont hiérarchisées (existence de structures dominantes).
- Le réel existe indépendamment de la perception que l'on peut en avoir. Il n'est donc pas engendré par la pensée humaine, mais de plus, les perceptions des agents-supports présentent des différences. Elles sont connotées socialement.

Ces préceptes ont des incidences sur l'analyse :

- tout d'abord de nombreuses décisions sont surdéterminées par des éléments découlant des structures. Par exemple l'épuisement des gains de productivité engage les acteurs à trouver (collectivement) des solutions techniques (ex. amélioration des équipements), organisationnelles (ex. réorganisation des ateliers), et sociale (ex. désaccouplement salaires - gains de productivité).
- Ensuite, les décisions ont un impact sensible sur le système, elles s'inscrivent dans des tendances surdéterminées par les structures.
- Enfin les décisions ont donc un caractère collectif puisqu'elles échappent en grande partie à la volonté libre des agents décideurs, dont les comportements sont par ailleurs fortement marqués par les représentations sociales.

L'ATR « ...s'efforce de repérer à partir des comportements entre agents les nouvelles codifications qui sont en gestation »¹³. Interpréter le phénomène de RSE à la lumière de l'ATR implique précisément de vérifier si ces discours et pratiques s'inscrivent en conformité avec *certaines normes sociales, certaines institutions et certaines régularités*. L'analyse en terme de régulation ouvre donc un vaste champ de réflexion sur la RSE, de nature macro-sociale mais aussi de nature micro-sociale.

Ajoutons que le concept de régulation sous-tend l'existence de mécanismes cohérents assurant la viabilité du modèle économique de référence, par des interactions entre la sphère économique et la sphère politique. Dans cette approche les formes structurelles ou institutionnelles occupent donc une place essentielle¹⁴.

Nous sousscrivons complètement au point de vue exprimé par Gendron C, Lapointe A et Champion E, selon lequel « ..les représentations sociales dominantes sont des construits sociaux qui traduisent les hégémonies présentes dans une société donnée » (Gendron C, Lapointe A et Champion E, op. cit.)

Mais non seulement les perceptions sont induites par les structures, mais les « agents-supports » des structures agissent conformément aux exigences de celles-ci. Par un mécanisme de représentation sociale, ils reproduisent les structures qui les encadrent et les définissent.

Au final, même si la régulation peut avoir des dimensions politiques fortes, rien ne permet d'affirmer que ces dimensions suffisent, à elles seules, à infléchir les tendances qui les affectent et qui résultent des structures.

¹³ Coriat B, op. cit.

¹⁴ On doit à Aglietta (1976) le concept de « formes structurelles », présentées comme des formes intermédiaires, caractéristiques du capitalisme. Elles correspondent grossièrement aux « formes institutionnelles » mises en exergue par R. Boyer.

I – Les DP-RSE, reflet de l'évolution de la relation salariale et des systèmes institutionnels

La compréhension de concepts aussi précis que la relation salariale, le rapport salarial ou le compromis salarial, implique de saisir l'importance des formes institutionnelles dans l'évolution du capitalisme.

1.1. Le bouleversement qui affecte les formes institutionnelles

Il existe certaines formes structurelles (Aglietta, 1976) ou institutionnelles (Boyer, 2004)¹⁵ significatives du fordisme. Elles ont des dimensions à la fois économiques (système d'exploitation des gisements de productivité) et non-économiques (système de contrat social – conventions collectives- entre les salariés et le patronat¹⁶). Parmi ces formes institutionnelles nous retiendrons plus spécialement le rapport salarial et les formes de la concurrence.

Dans le nouveau monde où « règne » la régulation oligopolistique (Bardelli, 2005), ces deux formes institutionnelles entrent en résonance : les nouvelles formes de la concurrence (caractérisées par une forte intensité concurrentielle au niveau mondial) rebondissent sur le rapport salarial hérité de l'ère fordienne, impliquant la mise en œuvre de nouvelles modalités de régulation¹⁷.

C'est ainsi que ces deux formes institutionnelles subissent des modifications majeures. S'agissant des formes de la concurrence, l'affaiblissement des Etats Nations¹⁸ dans le contexte de mondialisation, renforce le caractère oligopolistique de la régulation. Par ailleurs, le rapport salarial est profondément modifié par le fait que les salaires ne sont plus des éléments constitutifs

¹⁵ Robert Boyer met en exergue cinq formes institutionnelles : 1/forme du régime monétaire, 2/forme du rapport salarial, 3/forme de la concurrence, 4/forme d'adhésion au régime international, 5/forme de l'Etat. Parmi ces formes, deux nous intéressent particulièrement, celle relative au rapport salarial et celle relative à la concurrence.

¹⁶ Notons au passage que dans le fordisme, le contrat de travail a un caractère collectif, ce qui interdit l'usage du concept de « partie prenante » qui puise ses fondements dans l'individualisme méthodologique.

¹⁷ On les qualifie couramment de post-fordiennes.

¹⁸ Ce précepte est à nuancer car les Etats continuent à intervenir plus ou moins massivement dans les relations économiques mondiales, par exemple les Etats-Unis d'Amérique et la Chine.

de la demande (modalité keynésienne de la régulation), mais des éléments de la compétitivité-coût entre les entreprises. La stratégie salariale des entreprises s'est renversée. Dans ce contexte, les contraintes réglementaires caractéristiques de la stabilité fordienne sont devenues des obstacles à la re-stabilisation d'un modèle ayant subi des perturbations¹⁹. *Ceci amène les entreprises (notamment multinationales) à déployer d'énormes efforts d'appropriation de la dimension salariale, mais aussi de la dimension extra-salariale des rapports sociaux (social, environnement, sociétal)*²⁰.

1.2. ... génère les discours et pratiques de Responsabilité Sociale des Entreprises

Nous avons présenté les DP-RSE comme étant liés aux modalités nouvelles de la concurrence internationale et nous avons montré qu'ils étaient médiatisés par les entreprises multinationales (Bardelli, 2005). Par les incidences qu'ils ont sur les relations salariales, les DP-RSE contribuent incontestablement à la régulation qui se met en place.

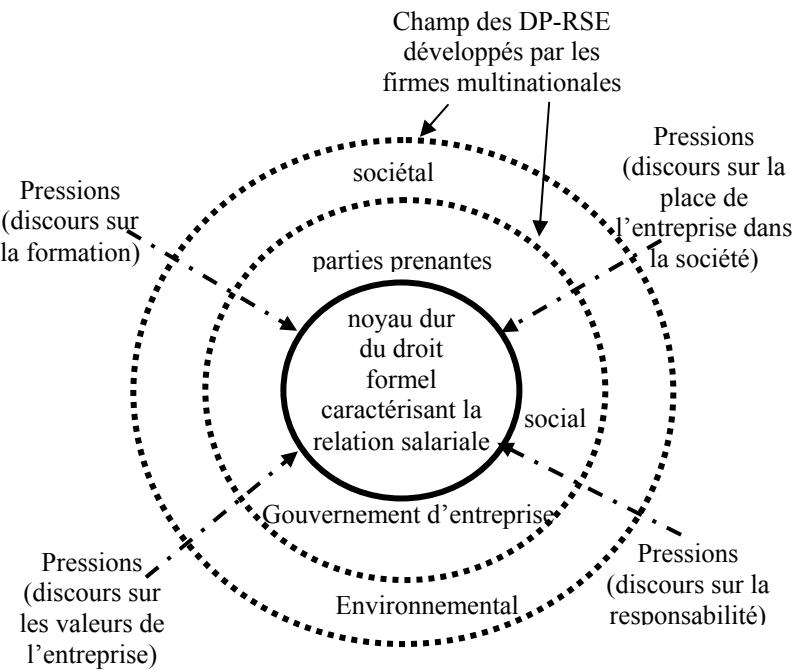
Par ailleurs l'altération des formes structurelles/institutionnelles s'inscrit dans un bouleversement que nous assimilerons à une « petite crise » (Coriat, 1994) puisque le mode de régulation s'en trouve affecté et produit des adaptations continues évitant précisément des dysfonctionnements majeurs. Dans ce contexte et en l'absence de structure publique mondiale susceptible de conduire à une régulation administrée du type de celle que produisaient les Etats de l'ère fordienne, ce sont donc les multinationales qui assurent la régulation, de par leur position

¹⁹ La crise est ici un élément constitutif de la dynamique, en tant qu'elle représente un temps fort d'un dysfonctionnement caractérisant le mode de régulation. Elle implique une vision globale qui nécessite à son tour de relativiser l'intervention des organisations et des acteurs dans les mécanismes régulateurs. Par ailleurs, s'agissant d'une crise dans la régulation, elle est à la fois une incidence des dysfonctionnements et un argument de leur réduction. Par exemple le fordisme, modèle industriel mais aussi modèle d'organisation sociale bute sur des limites à l'extension des gains de productivité. La crise sociale qui en résulte permet d'« ajuster » les relations salariales aux nouvelles conditions industrielles, elle est un élément de régulation.

²⁰ Les rapports sociaux de production (concept marxiste par excellence) caractérisent le conflit entre le capital et le travail. Il résulte de cette approche que c'est le conflit qui surdétermine les relations entre les acteurs sociaux et non l'inverse. C'est un concept qui s'inscrit dans la longue période. Les firmes multinationales s'intéressent désormais à la dimension extra-salariale des rapports sociaux car les salariés sont de plus en plus sensibles aux conditions de leur environnement social (ex les conditions de leur retraite), sociétal (ex. la démocratie directe), et environnemental (ex. la dégradation de leur environnement de vie). Ces éléments sont aujourd'hui déterminants dans leur mode de vie.

économiquement et politiquement dominante (par rapport aux Etats-Nations, aux organismes internationaux et aux entreprises de petite taille). Elles assurent la cohérence des activités, dans chacun des secteurs économiques. Elles peuvent imposer leur vision et leur stratégie. Et surtout, par leurs actions, elles dessinent la configuration des rapports de concurrence entre les firmes (dans chaque secteur), de même qu'elles remodèlent la relation salariale.

Le schéma ci-après résume ce dernier point.



Légende

Le schéma est illustratif des thèmes figurant dans les rapports RSE et environnementaux établis par les grandes entreprises. L'application d'une méthode d'analyse de discours permet d'isoler les éléments qui relèvent de diverses dimensions²¹, notamment : 1/ l'environnement, 2/ le social, 3/ le sociétal, 4/ les parties prenantes, 5/ le gouvernement d'entreprise.

Nous avons placé ces dimensions par rapport au noyau dur de la relation salariale qui s'appuie sur des dispositions relevant largement du domaine de la loi. Notre hypothèse est que les éléments des DP-RSE disposés dans la proximité immédiate de ce noyau dur exercent sur lui une pression qui laisse supposer qu'au moindre dessaisissement par l'Etat de certaines des prérogatives juridiques qui sont traditionnellement les siennes, les entreprises sont prêtes à assurer la micro-régulation de la relation salariale, plus largement en tout cas qu'elles ne le font actuellement. Ces pressions sont de nature politiques (ainsi que le montre les exemples figurant sur le schéma) et s'appuient sur un support : le droit mou ou « soft law ».

Les DP-RSE embrassent le sociétal (rapport à la société civile), l'environnemental et la partie du social non directement concernée par la loi (sensibilisation aux valeurs de l'entreprise, l'esprit de la formation, etc.). Ceci s'explique par le fait que les DP-RSE ne peuvent pas investir les domaines réglementaires et d'application générale. On peut supposer, sur ce point, qu'en cas

²¹ Une étude extrêmement intéressante a été menée sur ce sujet par Manuela Pastore, « *Les rapports d'activité à l'épreuve de l'analyse de discours : quelles visions de la responsabilité sociale pour les entreprises du CAC 40* », mémoire de Dea Nancy-Metz, juin 2005.

d'affaiblissement de la contrainte étatique, les entreprises engloberont des domaines nouveaux. Mais on peut aussi supposer que les DP-RSE constituent une manœuvre « d'encerclement » du domaine couvert par la loi, pour mieux infléchir la règle de droit lorsque l'opportunité se présentera (action de lobbying), et surtout pour tenir compte des nouveaux éléments constitutifs du rapport salarial (ainsi que le montre le schéma ci-dessus).

Finalement les DP-RSE élargissent la relation salariale en l'étendant à d'autres domaines que les domaines traditionnels, tels que le sociétal et l'environnemental qui influent sur les conditions de vie. Ainsi se trouvent désormais mêlés les éléments de la relation salariale interne à l'entreprise (salaires directs, conditions de travail, etc..) et les éléments externes (qualité de vie, procédures démocratiques). Mais en même temps qu'ils élargissent la relation salariale, les DP-RSE rétrécissent cette même relation puisqu'ils la font basculer d'un niveau global (la pratique de conventions collectives illustre ce niveau) à un niveau local (gestion de la relation salariale au niveau de l'entreprise).

Ces deux tendances contradictoires (élargissement-rétrécissement) sont illustratives d'une difficulté nouvelle, voire d'une antinomie difficile à surmonter. Le risque d'incohérences est grand et seuls des DP-RSE coordonnés ou contrôlés par des agences ou des organismes internationaux pourraient ouvrir la voie d'une régulation harmonieuse²².

1.3. sans toutefois conduire à un nouveau compromis salarial

Les changements -la modification des rapports de concurrence internationaux et celle du rapport salarial- ne sont pas fortuits. Ils s'inscrivent en effet dans la dynamique du modèle (capitaliste) de référence²³. Pour autant ils ne conduisent pas naturellement à un nouveau compromis

²² Cette position n'est pas très éloignée de celle qu'exprime Gendron C, Lapointe A, Champion E au travers du concept de « système régulatoire hybride » privé et public. Gendron C, Lapointe A, Champion E, op. cit.

Mais dans notre analyse cette hybridation régulatoire est tout à fait instable. Elle est très sensible aux rapports entre les forces en présence (patronat, syndicat de salariés, ONG, agences, pouvoirs publics, etc.).

²³ Boyer R.,

salarial²⁴. Celui-ci impliquerait une vaste négociation (mondiale en l'occurrence) sur les contenus de codes de conduite et autres chartes sociales d'entreprise et un accord général entre les acteurs sociaux concernés.

L'idée d'un compromis salarial négocié par firme (comme au Japon depuis très longtemps) est séduisante²⁵. Il pourrait être facilité par le fait que la richesse à distribuer est créée par la firme. Elle est donc la mieux à même d'adapter les conditions sociales aux conditions d'extraction des gains de productivité qui lui sont propres.

Cette analyse conduit à une question : à défaut d'un compromis salarial global, peut-on concevoir une multiplication de compromis « locaux », à l'égard desquels les DP-RSE s'inscriraient comme des éléments déterminants de la nouvelle relation salariale et du rapport salarial en mutation ?

Il faudrait pour cela que le compromis salarial général soit la somme des compromis particuliers, ce qui n'est pas le cas. Avec des compromis locaux, non seulement nous nous retrouvons en face d'un système qui a perdu en cohérence, mais de plus, l'absence de cohérence étant illustrative d'inégalités de traitement des salariés, elle pourrait générer des turbulences plus fortes encore que celles auxquelles on a essayé d'échapper en adoptant des dispositifs différenciés.

D'autres phénomènes peuvent par ailleurs « moduler » le rapport salarial, entravant le cheminement vers un nouveau compromis salarial général. Nous proposons d'en évoquer trois :

1 - les rapports de concurrence internationaux qui peuvent à tout moment « bousculer » les cohérences anciennes. Comme nous l'avons déjà fait remarquer, les salaires ne constituent

²⁴ Un tel compromis impliquerait en effet un accord général sur l'ensemble des conditions du rapport salarial, ce qui est rendu difficile par l'absence d'instance régulatrice globale.

²⁵ On pourrait même avancer l'idée que le compromis salarial se négocie désormais par firme. Cet argument a été avancé par Alain Lipietz à propos du Japon. Comme lui nous noterons le risque qui en résulte, à savoir l'absence de cohérence au niveau global puisque les firmes prises individuellement ne peuvent anticiper la croissance du niveau

plus une variable macroéconomique de la demande face à l'offre (dans un modèle de production poussée, en quête de débouchés commerciaux), mais un élément de nature microéconomique, constitutif des coûts de production des entreprises (dans un modèle de production tirée où les délais et les coûts deviennent déterminants dans la lutte concurrentielle que se livrent les grandes entreprises mondiales). Les salaires, en voie de flexibilisation, sont donc susceptibles de variations d'amplitude positives ou négatives, en fonction de l'intensité de la concurrence. Les rapports concurrentiels mondiaux peuvent donc rentrer en contradiction avec les conditions d'existence des salariés et paradoxalement entraîner, pour les raisons précédemment évoquées, une implication plus grande des entreprises en termes de DP-RSE, sans pour autant résoudre la contradiction,

2 - les rapports de force sociaux (notamment le rapport de force entre les employeurs et les salariés, entre les consommateurs et les producteurs mondiaux, entre les citoyens et les pollueurs) peuvent parfois rejoindre sur les conditions économiques (par exemple émergence ou d'un nouveau droit et du coût qui lui est assorti), voire déstabiliser les structures existantes,

3 - des forces politiques externes aux entreprises peuvent constituer (plus ou moins) un contrepoids aux stratégies des multinationales, dans le champ de leurs interventions économiques comme de leurs interventions non-économiques. Ces forces couvrent tout à la fois les organismes internationaux, les agences techniques, les mouvements sociaux de toute sorte (altermondialisme, syndicats mondiaux), les agences de notation, etc. Nous avons montré que ces dernières, à certaines conditions, peuvent avoir un rôle déterminant dans les processus de stabilisation de l'intervention sociale, sociétale et environnementale des grandes firmes multinationales (Bardelli, 2005). Dans ce domaine, nous assistons par ailleurs à la mise en place d'une véritable « dynamique des acteurs de la société civile »

salarial des autres firmes. Lipietz A., « Le monde de l'Après-Fordisme, précarisation et mondialisation », 18 mai 1995, site Web d'Alain Lipietz.

capable de peser sur l'attitude des entreprises (Capron M. et Quairel-Lanoizelée F., 2004) sans pour l'instant aboutir à un nouveau compromis salarial.

II – (Les DP-RSE) constituent les prémisses d'un nouveau modèle de régulation

Nous avons vu que les DP-RSE étaient en connexion avec l'évolution du rapport salarial et qu'ils étaient également liés à la mutation qui affecte les formes institutionnelles, perturbées par la crise du fordisme. Nous avons résumé cette crise par le fléchissement des gains de productivité lié à des causes technologiques ou sociales²⁶. Nous verrons que l'enjeu de la productivité est à l'origine des modifications fondamentales de la relation salariale et de l'intervention en matière de RSE.

2.1. L'enjeu des gains de productivité

Les conditions d'extraction, de partage et de diffusion des gains de productivité définissent ce que l'ATR désigne par « régime d'accumulation », qui est une forme structurelle-clé. Le régime d'accumulation est configuré par les combinaisons données de formes institutionnelles. De fait il illustre le niveau de développement économique d'une société²⁷ et détermine les conditions d'« extraction » de la productivité.

Or au cœur de la crise fordienne se trouve l'enjeu essentiel : les gains de productivité. Source du supplément de valeur créée (le surplus), ils constituent la base de la distribution des richesses entre notamment les salariés et les détenteurs de capitaux. Cet enjeu détermine les conditions du rapport salarial. La logique du modèle fordien pousse à générer constamment des gains de productivité, mais il se heurte à des limites²⁸. Il y a « érosion de l'efficacité des principes

²⁶ Les raisons technologiques renvoient aux pressions sur la productivité résultant de la nécessaire différenciation des produits et la perte d'efficacité relative des équipements. Les raisons sociales renvoient à la résistance salariée à l'accroissement des rythmes de travail.

²⁷ Dans l'ATR le régime d'accumulation concerne, dans le champ de l'organisation productive, le développement relatif de la section 1 (section de production des biens de production) par rapport à la section 2 (section de production des biens de consommation). Le rapport entre les deux est significatif du niveau de développement d'une société.

²⁸ Limites endogènes liés aux seuils d'efficacité des technologies en place, accroissement des coûts de production lié à la différenciation des produits, à la rigidification des salaires

tayloriens »²⁹. Le Modèle de Production Flexible constituera un moyen (plus qu'un aboutissement) pour surmonter ces limites (Bardelli, 1996). Au plan social, il implique des changements fondamentaux dans le rapport salarial et engage un processus de dépérissement des modalités salariales fordistes (taux de salaire comme support de la demande, conventions négociées comme base de la règle de droit, application générale et non différenciée des dispositions relatives au droit du travail, etc..).

C'est donc surtout **le mode de régulation** qui est affecté. Or celui-ci se présente « ...comme un ensemble de codifications des rapports sociaux fondamentaux qui, relayant et redoublant les modalités réelles de dégagement, de partage et de diffusion des gains de productivité, assurent sur le long terme la reproduction de la société dans son ensemble » (Coriat, 1994). Il y a bien une relation entre la régulation d'ensemble et les conditions qui prévalent dans le modèle de production, relativement aux modalités d'extraction de la productivité. Ainsi le Modèle de Production Flexible (Bardelli, 1996) n'est pas simplement un modèle technique (vision techniciste). Il est en effet un modèle historiquement déterminé (il s'inscrit dans le postfordisme), en pleine évolution (par définition car il est conçu pour la recherche permanente des gains de productivité et des économies de coûts de production³⁰), engendrant des changements fondamentaux des rapports sociaux (Bardelli, 2003, 2005), et engageant le dépérissement des garanties fordienues sur les salaires et les conditions de travail.

Cette situation nouvelle pourrait expliquer la tendance qu'ont les entreprises à s'emparer du domaine du social. Compte-tenu des conditions nouvelles engendrées par la société industrielle contemporaine, elles étendent également leur intervention au sociétal et à l'environnemental.

2.2. conduit les entreprises à se réapproprier la dimension sociale

Résumons : le Modèle de Production Flexible est l'expression dans le champ de la production d'un dispositif de régulation plus général, dont la dimension sociale a été gérée principalement

²⁹ On doit cette formule à Lipietz A., « *Le monde de l'après-fordisme –précarisation et mondialisation* », journée Cnrs-InsermIresco, Paris, 18 mai 1995, op.cit.

par les Etats dans la période fordienne. Cette dimension fait de plus en plus l'objet d'une réappropriation par les entreprises³¹.

Les DP-RSE s'inscrivent dans ce contexte historique nouveau et fournissent un ensemble de réponses de nature à infléchir le rapport salarial :

- émergence de codes sociaux « libérés » des contraintes étatiques,
- élargissement du domaine d'intervention de l'entreprise au delà du social stricto-sensu par conquête des thématiques environnementale et sociétale. De ce point de vue, il y a dépassement du strict champ de l'« économique » dans le débat qui s'étend de plus en plus au champ du politique³².

Il peut paraître paradoxal que les DP-RSE s'intéressent à des domaines somme toute périphériques au noyau dur de la relation salariale. Rappelons que ce dernier couvre les rémunérations, le temps de travail, l'organisation du travail, autant de domaines qui, pour l'instant, sont réglementés par des textes à valeur législative.

L'évolution des sociétés post-industrielles³³ se fait, au plan économique, par l'extension du secteur tertiaire. Ceci se traduit par l'intégration de plus en plus appuyée des salariés dans un environnement culturel et social plus large que l'entreprise. Les conditions d'existence des salariés sont en effet désormais directement conditionnées par l'environnement (pollution, cadre

³⁰ Dans une dynamique de gestion de production que Coriat qualifie de « chasse aux gaspillages ». Coriat B., « Penser à l'envers », éd. Bourgois, 1991.

³¹ Il existait d'ailleurs une forme ancienne de gestion de la dimension sociale par les entreprises, dans le capitalisme familial, à savoir le parternalisme. Cette forme, aujourd'hui dépassée, peut d'ailleurs être examinée rétrospectivement, comme étant une forme « progressive » par rapport au modèle de management libéral pur qui distingue le hors business du business (modèle de dissociation). Dans ce dernier modèle, l'engagement social, sociétal et environnemental de l'entreprise prend une forme singulière, typique de la culture anglo-saxonne (mécénat, sponsoring, charité). L'alternative se trouve être le modèle (de management) dit d'intégration, qui considère le social (au sens large du terme) comme partie intégrante de son champ d'intervention. Sur cette distinction voir notamment Perez R., « A propos de responsabilité globale en management », in « Une mondialisation apprivoisée ? », 9ème journée annuelle François Perroux, Lyon, 2002, éd. Iseor.

³² Nous y reviendrons dans la mesure où ce déplacement vers le champ du politique induit, en retour, une montée en puissance de ce dernier dans les modalités de régulation. Cependant la question de savoir lequel des deux champs (politique ou économique) surdétermine l'autre reste entière actuellement.

de vie, transport, etc....), le politique (vie sociale, représentativité, lobbying), le culturel (valeurs locales et régionales, accès à la culture musicale, théâtrale, artistique en général, etc...). Autant de champs nouveaux que l'entreprise³⁴ a investis.

Par ailleurs, les DP-RSE s'articulent particulièrement bien à la nouvelle organisation productive au sens où le caractère flexible de cette dernière pousse à son émancipation du modèle de protection sociale keynésien-fordien. Ceci « nécessite » des modalités à la fois plus flexibles de la gestion du social (flexibilité quantitative par modification du taux de salaire et flexibilité qualitative par le développement de la multicomptence) et plus adaptées aux problématiques microéconomiques (émergence des conventions d'entreprises et recul des conventions collectives). Comme, de plus, les contenus des dispositifs RSE sont concédés par les entreprises, ils sont par définition adaptés à leurs possibilités économiques et, par ailleurs, ne sont pas assortis de sanction³⁵.

³³ Ce terme ne signifie pas la disparition des activités industrielles. Il renvoie tout simplement à la montée du secteur des services dans les sociétés fortement industrialisées.

³⁴ Cette pratique concerne surtout les entreprises de grande taille, car cette implication nécessite des moyens financiers importants.

³⁵ La sanction est en effet la réponse dans le cas de manquement à la règle de droit. Rolland B. énonce que la RSE n'étant pas encore consacrée par le droit positif, ..« la plus grande partie des comportements dictés par des considérations de RSE correspondent à une démarche volontariste de la part des entreprises » (p.9). Comme ces engagements RSE relèvent juridiquement de l'engagement unilatéral, ils n'engendrent d'obligations qu'à certaines conditions très restrictives (intensité et fermeté de la volonté exprimée, l'engagement doit être précis et ferme), si bien que ...« la RSE comme source de responsabilité juridique pour les entreprises reste donc encore largement de l'ordre du mythe », **Rolland B.**, « *Quelle responsabilité pour la RSE ? l'exemple de la responsabilité gouvernementale* », communication au colloque sur « *La RSE, réalité, mythe ou mystification* », Grefige Nancy 2, 17 et 18 mars 2005..

2.3. sans toutefois aboutir à un modèle stable

Nous avons déjà souligné le rôle particulier des entreprises multinationales dans la régulation économique et sociale et dans la mise en œuvre des DP-RSE. Nous avons énoncé également le caractère contradictoire des intérêts défendus par ces mêmes entreprises et ceux défendus notamment par les mouvements altermondialistes et certaines ONG qui défendent notamment l'intérêt des citoyens³⁶. Cette divergence d'intérêt illustre parfaitement (même si elle ne la résume pas) l'absence de stabilité de ce modèle nouveau. Cette instabilité caractérise la difficulté à obtenir un accord entre les acteurs sociaux, pour des raisons objectives (les intérêts qu'ils défendent sont la plupart du temps divergents) et subjectives (à l'échelle mondiale il n'existe pas d'institutions susceptibles de produire un « compromis institutionnalisé »³⁷ et les compromis locaux ne sont pas additifs).

Cette opposition d'intérêt peut conduire à trois solutions exclusives. La contradiction ne sera résolue que par la domination de l'une des trois modalités suivantes :

- prédominance de la régulation libérale oligopolistique (modèle libéral pur – Bardelli, 2005),
- prédominance du modèle altermondialiste (hypothèse peu réaliste),
- prédominance d'un modèle libéral modulé par des contre-forces (altermondialisme, ONG, agences techniques, agences de notation, Etats, etc.). Cette hypothèse (relativement probable) ne conduit pas automatiquement au compromis salarial dont il a été question plus haut (modèle libéral contrôlé – Bardelli, 2005).

À cet égard, les rapports de force entre les acteurs seront déterminants sur le résultat. Ils fixent en effet le niveau et le contenu de l'intervention RSE. Ainsi peut-on parler « d'assemblage de

³⁶ C'est ainsi que dans un rapport récent, le réseau international d'ONG OECD-Watch (47 ONG dans 28 pays), établi pour faciliter le travail des ONG sur les principes de l'OCDE, conclut à l'échec des principes directeurs de cet organisme à rendre les entreprises responsables. Les ONG réclament une convention internationale contraignante sur les conséquences sociales et environnementales des activités des multinationales, jugeant insuffisant l'outil constitué par les principes directeurs de l'OCDE. Ils réclament également une indemnisation des préjudices causés.

formes institutionnelles » (Coriat, 1994), à défaut d'évoquer pour l'instant un système de « codifications », qui impliquerait une stabilisation des règles édictées par les entreprises, voire la normalisation³⁸.

III – dans le cadre de dysfonctionnements assimilables à une « petite crise »

L'ATR est une analyse qui envisage les évolutions comme étant susceptibles de contradictions majeures³⁹. Les formes institutionnelles, en constante évolution, trouvent rarement une cohérence entre elles. Mutations et crise sont donc deux arguments constitutifs du modèle d'analyse. Mais il existe plusieurs types de crise, en fonction de l'ampleur de leurs effets et des réorganisations qu'elles impliquent. Les mutations évoquées dans ce papier relèvent plutôt de la « petite crise » que de la « grande crise »⁴⁰.

3.1. Sortir de la « petite crise »

On aura noté que les formes institutionnelles évoquées ne présentent aucun caractère durable. Non seulement elles sont affectées par des modifications importantes (changement) dont les facteurs sont exogènes⁴¹ et endogènes⁴², mais de plus, les rapports entre elles changent. Il y a donc toujours assemblage entre formes institutionnelles, mais selon des arrangements différents, avec émergence de variétés nouvelles. Nous avons vu que l'instabilité était la règle, et qu'en

³⁷ Concept que l'on doit à Boyer R., op. cit.

³⁸ Notons à ce propos l'intérêt du travail réalisé par Gendron C, Lapointe A et Champion E, à partir des mémoires déposés auprès du gouvernement du Quebec en 2002 (consultation publique sur la RSE et la possibilité de son encadrement par le gouvernement). Cette analyse révèle les éléments du conflit à propos de la RSE, qui pour nous sont de nature à freiner la normalisation : les conflits sur l'autonomie de l'élite économique, sur la forme et la mise en œuvre de la RSE, sur le rôle des entreprises dans la société, sur les modes de gouvernance à privilégier, sur les nouveaux compromis sociaux.

³⁹ Nous avons vu qu'elles étaient soumises à des crises, modalités caractéristiques du modèle. On peut noter qu'au niveau macroéconomique la croissance harmonieuse ne survient que lorsqu'il y a cohérence d'un ensemble de formes institutionnelles, ce qui est relativement rare.

⁴⁰ Nous devons cette distinction à Coriat B., op. cit.

⁴¹ Tels que par exemple un renchérissement brutal du coût de l'énergie.

⁴² Tels que par exemple les incidences de la concurrence internationale de plus en plus vive sur la relation salariale ou le fait que l'industrie connaisse un fléchissement dans les gains de productivité.

aucune manière le marché ne peut ramener à l'équilibre puisque l'instabilité observée n'est en aucune manière liée à des mécanismes de marché.

C'est ici que la distinction entre « grandes crises » et « petites crises » est prometteuse. Rappelons que l'ampleur de la crise s'apprécie au regard de l'importance de la rupture. La rupture affectant le modèle social fordien dès la fin des années 60 est sans doute une crise majeure. Mais le passage du modèle social fordien au modèle post-fordien (qui laisse l'impression de se dérouler en douceur puisqu'il s'inscrit dans la longue durée) s'apparenterait plutôt à une « petite crise ». Ceci nous amène à introduire un concept nouveau : celui de **gestion de la crise de régulation** (qui est une crise dans la régulation, une « petite crise »). Parmi les moyens explorés pour assurer cette gestion, donc pour assurer la levée des dysfonctionnements qui troublent la régularité des processus sociaux, les DP-RSE constituent un corps cohérent de solutions s'inscrivant dans la micro-régulation et la recherche de compromis locaux.

3.2. implique des micro-régulations

Dans la gestion de la « petite crise », les entreprises ont mis en place des instruments de micro-régulation⁴³ : le management participatif, les conventions d'entreprises, les cercles de qualité. Nous avons donc considéré que la RSE constitue un instrument de ce type. L'ensemble de ces moyens représentent des dispositifs de gestion de la crise de régulation au sens où ils modifient de façon substantielle la relation salariale en introduisant des dispositifs particuliers, s'ajoutant à ceux existants. Mais ils présentent une singularité : autant les dispositifs existants (grille de rémunération, réglementation du temps de travail, réglementation relative à la sécurité du travail, etc..) révèlent un caractère collectif (la loi uniformise des conditions, tout au moins par secteur), autant les dispositifs nouveaux présentent des caractères particuliers (ils sont adaptés aux conditions propres à chaque entreprise⁴⁴). L'« implication négociée » prend la place de la « contractualisation fordienne ». La « contractualisation fordienne » (à long terme) du rapport salarial impliquait la prise en charge par l'Etat des éléments de salaires indirects et se caractérisait par une faible implication des salariés dans la mise en œuvre des processus de

⁴³ Coriat B., op. cit.

⁴⁴ Tout en restant bien sûr dans le cadre de la loi.

production⁴⁵. Par contre le nouveau système d'organisation se caractérise par « davantage d'autonomie responsable des travailleurs directs » qui coopèrent désormais avec l'encadrement et les ingénieurs (Lipietz, 1995). Mais son atout essentiel réside dans le fait qu'il est négocié. Cette « implication négociée » préfigure, dès les années 80, un nouveau compromis salarial, cependant menacé par l'absence de caractère « long terme » de cette modalité.

On pourrait également imaginer, au terme d'une évolution actuellement en cours, qu'à leur tour, les dispositifs locaux (adoptés au niveau de chacune des entreprises) entrent en contradiction avec les dispositifs généraux (par exemple la réorganisation du temps de travail dans une entreprise entraîne une non conformité avec la réglementation en vigueur).

Nous avons envisagé que, dans ce contexte, la RSE, instrument non encore stabilisé, pourrait prendre diverses formes selon les rapports de force⁴⁶ qui s'établissent sur cette question entre les directions d'entreprise, les syndicats (locaux, nationaux ou internationaux), les ONG, etc. Il y a donc toutes les chances que le caractère hybride déjà évoqué de la régulation soit renforcé par le jeu des rapports de force (politiques) entre les acteurs. Il y donc bien une composante politique forte (au sens d'extra-économique) dans les mécanismes de régulation. Son importance relative par rapport à la composante économique est largement déterminée par les conditions générales qui prévalent à son expression : moment dans la crise, force des syndicats de salariés et du patronat, interférence de variables exogènes – agences, ONG, etc.

3.3. en recherche de cohérence avec la macro-régulation

Le « Nouveau Monde » (Bardelli, 2005) est sorti de la grande crise fordienne des années 70. Nous avons remarqué qu'il n'avait pas pour l'instant généré de compromis social du même type que le compromis fordien, et qu'il n'était pas stabilisé. Rappelons sur ce point que les compromis produisent toujours des contrats, des lois, des règlements et donc une intervention,

⁴⁵ Du fait du détournement taylorien qui fait des salariés de simples exécutants de projets conçus par les ingénieurs dans les bureaux des méthodes.

⁴⁶ Qui sont largement des rapports de force.

tout au moins dans le modèle fordien, de l'instance étatique⁴⁷. Les préceptes libéraux qui président à la construction du Nouveau Monde interdisant fondamentalement l'intervention des Etats, la seule façon de stabiliser par un compromis les nouveaux codes en émergence (notamment au travers de la RSE) est donc la négociation et l'accord entre les intéressés (le contrat), qu'ils soient globaux ou locaux. Or la RSE ne donne pas lieu à négociation (Descolonge et Saincy,)⁴⁸. Pourtant la seule façon de consolider la RSE serait qu'elle soit acceptée, notamment par les salariés. Sur ce point nous avons précédemment évoqué l'apparition d'une contradiction nouvelle entre les conditions requises pour la stabilité (négociation-accord) et le concept même de RSE (dispositif unilatéral, concédé).

La RSE constitue néanmoins un élément nouveau du mode de régulation global, actionnant une multitude de modes de régulation locaux (au niveau des entreprises) et transversaux (développement de thématiques particulières : ex. le partage de valeurs communes). La RSE couvre donc à la fois une dimension locale et une dimension générale. En effet si la thématique d'un projet RSE est générale, ses contenus sont spécifiques à l'entreprise (ou au secteur d'activité). A partir de là, plusieurs scénarii sont possibles et soulèvent deux questions :

1. l'émergence d'une « soft law » se substituant aux lois et règlements sociaux est-elle susceptible de réduire les effets perturbateurs et diffuser des effets négentropiques ?
2. l'émergence d'une « soft law » n'est-elle pas plutôt annonciatrice de perturbations plus sérieuses que celles qu'elle essaie de juguler ?

Ainsi que le révèlent ces questions, les concepts de crise et de rupture rythment également l'analyse que l'on peut faire des DP-RSE, en tant qu'elles sont interprétées comme des modalités nouvelles de régulations économiques et sociales.

⁴⁷ D'où la notion de « compromis institutionnalisé » - Boyer R., op. cit.

⁴⁸ Descolonges M. et Saincy B., « *Les entreprises seront-elles un jour responsables ?* », éd. La dispute, coll. Comptoir de la politique, 2004.

Pour résumer l'ensemble de ces propos, nous pouvons énoncer que l'emboîtement des dispositifs de micro-régulation développés par les entreprises aux dispositifs de macro-régulation ne va pas de soi. D'abord parce qu'il existe incontestablement des spécificités sectorielles qui compromettent l'homogénéisation des comportements à l'échelle de la société toute entière. Ensuite parce que pour devenir un mécanisme macroéconomique, les mécanismes microéconomiques sont « lissés » (il n'y a pas additivité). Ainsi dans un même secteur, les conditions économiques d'extraction de la productivité entraîne un double mouvement d'homogénéisation des contenus de la relation salariale (la concurrence uniformise les conditions de production à un moment donné) et de différenciation des mêmes conditions (recherche d'amélioration de la position concurrentielle). C'est d'ailleurs ce double mouvement qui « actionne » la dynamique du modèle et en révèle les formes. Finalement ce mouvement perpétuel illustre la complexité des mécanismes qui prévalent dans la régulation et la complexité de la régulation elle-même⁴⁹.

⁴⁹ Nous reprenons volontiers le précepte d'Edgar Morin selon lequel tout système doit s'interpréter dans le champ d'une théorie de la complexité, dans une dialectique du tout et de la partie qui ne peut se réduire ni au tout ni à la partie. Morin E., « *La méthode* », Seuil, 1980.

Conclusion : la montée en puissance d'une régulation de nature politique ou la combinaison d'éléments de macro-régulation et d'éléments de micro-régulation

Nous avons vu qu'il existait deux modalités intimement liées de régulation à l'échelle mondiale :

- une modalité économique illustrée par le rapport de concurrence et le jeu des multinationales dans le champ de l'économique (action sur les prix, différenciation des produits, mise en place des dispositifs post-fordiens d'extraction de la productivité, etc..). En l'absence d'une puissance publique mondiale, ce sont les firmes multinationales qui maîtrisent ces paramètres,
- une modalité extra-économique, de nature politique, culturelle et sociale qui implique plusieurs types d'acteurs, dont les positions entrent en résonance (entreprises multinationales, altermondialistes, consommateurs, agences techniques, agences de notation, ONG, etc..). Le thème et le contenu de la RSE pourrait devenir, plus qu'aujourd'hui encore, l'objet d'âpres discussions et de confrontations. Même si s'ouvrent de « vastes espaces de dialogue », notamment avec les consommateurs responsables (Capron M. et Quairel-Lanoizelée F., 2004), il subsiste trop de difficultés (méfiance syndicale, absence de volonté de négocier les chartes et codes de conduite chez les dirigeants d'entreprises) pour que naisse un compromis général. Au contraire, tout donne l'impression que la montée en puissance du débat autour des grands thèmes de la RSE nous éloigne de la négociation et de l'accord sur les contenus. La confrontation des idées ne conduit donc pas automatiquement au compromis. La régulation politique se présente donc comme un tout complexe dont les composantes ne sont pas en cohérence, ni avec l'objet, ni avec le contenu de la RSE. C'est en définitive le rapport de force (politique) entre les composantes en présence qui déterminera la forme et le devenir de la régulation politique.

Ces réflexions conclusives nous amènent à attirer l'attention sur plusieurs aspects caractéristiques de la RSE, et nous incitent à la plus grande prudence quant à l'idée d'une

voie harmonieuse vers la régulation politique, voire vers la « démocratisation » des pratiques d'entreprises⁵⁰ :

- tout d'abord il n'y a pas d'accord sur l'objet de la RSE entre les acteurs sociaux,
- ensuite les contenus sont extrêmement différents d'une entreprise à l'autre et un long travail reste à faire pour extraire le noyau dur commun de ces DP-RSE⁵¹,
- enfin, même si l'hypothèse d'une vocation régulationniste des DP-RSE est fort probable, rien ne permet pour l'instant de conclure au succès de cette forme particulière de régulation (articulations de macro et de micro-régulations), tant sont instables et évolutives les formes institutionnelles caractéristiques du modèle économique capitaliste.

Il n'en reste pas moins qu'il y a incontestablement « partage des rôles régulatoires »⁵², avec de nouveaux outils : réglementation négociée, auto-réglementation contrôlée, réglementation par objectifs, contractualisation du contrôle d'application des normes, partage qui pourrait connaître bien des perturbations dans les années à venir. La dynamique du nouveau modèle de régulation ne se caractérise pas pour autant par la stabilité nécessaire au compromis salarial.

⁵⁰ C'est ainsi que nous restons très prudent par rapport à l'affirmation d'Anne Salmon, selon laquelle « l'aspect très local et concret des initiatives prises en matière de RSE » ... pourrait permettre de raviver l'exigence démocratique et ... « permettre d'affermir la marche vers une démocratisation de l'économie », Salmon A., op. cit.

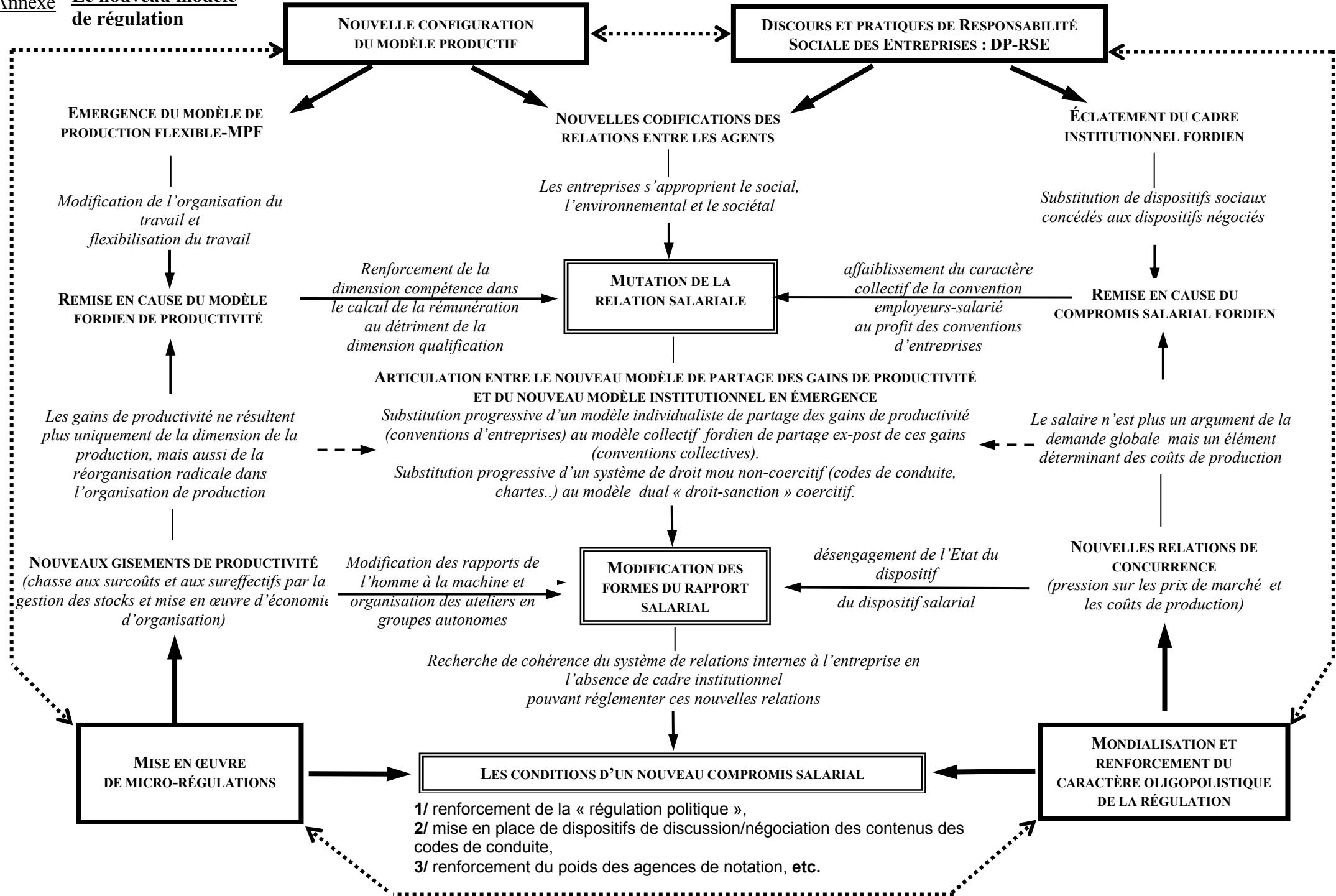
⁵¹ L'analyse de contenu est une méthode intéressante permettant d'y contribuer.

⁵² **Gendron Corinne, Lapointe Alain**, « Vers un nouveau partage des pouvoirs de régulation », cahiers de la Chaire Economie et Humanisme, n°20-2003, UQAM, 2004.

Annexe

Le nouveau modèle de régulation

Annexe **Le nouveau modèle de régulation**



Bibliographie

Aglietta Michel, « Régulation et crise du capitalisme », Calmann Levy, 1976, Paris.

Aglietta Michel, « Nouvelle économie et nouvelle régulation », réponse aux questions de Yann Moulier Boutang, mis en ligne en mai 2000, site Michel Aglietta.

Bardelli Pierre, « Le modèle de production flexible », Presses Universitaire de France, QSJ, 1996.

Bardelli Pierre, « *Nouveau Monde, nouvelle régulation sociale* », communication retenue au 3^{ème} congrès organisé par l'Airto, l'Erfi, le Cerom, sur « l'organisation face à la mondialisation : compétitivité, emploi, ressources humaines », Montpellier, 15 et 16 juin 2005.

Boyer Robert, « Théorie de la régulation, 1 – les fondamentaux », éd. Repères la Découverte, Paris, 2004.

Capron Michel, Quairel-Lanoizelée Françoise, « Mythes et réalités de l'entreprise responsable », éd. la Découverte, coll. Entreprise et société, 2004.

Coriat Benjamin, « La théorie de la régulation, origines, spécificités et perspectives », conférence Nagoya – Japon), mis en ligne en 1994.

Coriat Benjamin, « *Penser à l'envers* », éd. Bourgois, 1991.

Descolonges M. et Saincy B., « *Les entreprises seront-elles un jour responsables ?* », éd. La dispute, coll. Comptoir de la politique, 2004.

Gendron, C. et Lapointe A. 2003. « Vers un nouveau partage des pouvoirs de régulation », *Cahier de la Chaire de responsabilité sociale et de développement durable*, Montréal, École des sciences de la gestion, UQÀM, no 20-2003, 12 p.

Champion, E., Gendron, C. et Lapointe, A. 2005. « Les représentations de la responsabilité sociale des entreprises : un éclairage sociologique », *Cahier de la Chaire de responsabilité sociale et de développement durable*, Montréal, École des sciences de la gestion, UQÀM, no 05-2005, 24 p.

Gendron Corinne, Lapointe Alain, Champion Emmanuelle, Belem Gisèle, Turcotte Marie France, « l'actionnariat engagé et la consommation responsable : le consumérisme politique comme outil de régulation à l'ère de la mondialisation », Actes du colloque *Les enjeux du management responsable*, ESDES, Université catholique de Lyon, 2004.

Lipietz Alain, « De l'althusserisme à la théorie de la régulation », intervention au Forum The Althusserian Legacy, Stony Brook, S.U.N.Y., 23-24 septembre 1988.

Lipietz Alain, « Le monde de l'Après-Fordisme, précarisation et mondialisation », 18 mai 1995, site Web d'Alain Lipietz.

Michalet Charles Albert, « *Qu'est-ce que la mondialisation* », éd. La découverte/poche, 2002.

Morin Edgard, « *La méthode* », Seuil, 1980.

Pastore Manuela, « *Les rapports d'activité à l'épreuve de l'analyse de discours : quelles visions de la responsabilité sociale pour les entreprises du CAC 40* », mémoire de Dea Nancy-Metz, juin 2005.

Perez Roland, « *A propos de responsabilité globale en management* », in « *Une mondialisation apprivoisée ?* », 9ème journée annuelle François Perroux, Lyon, 2002, éd. Iseor.

projet Marscee, Paris, 1^{er} septembre 2004

Reynaud Jean Daniel, « La théorie de la régulation sociale », Presses universitaires de Marne-la-Vallée, 2003.

Rolland Blandine, « *Quelle responsabilité pour la RSE ? l'exemple de la responsabilité gouvernementale* », communication au colloque sur « *La RSE, réalité, mythe ou mystification* », Grefige Nancy 2, 17 et 18 mars 2005.

Salmon Anne, « *Responsabilité des entreprises : un levier de l'exigence démocratique* », Le Monde Economie, 27 sept. 2005

**CHAIRE de responsabilité
sociale et de
développement durable**
ESG UQÀM

École des sciences de la gestion | Université du Québec à Montréal
Case postale 6192 | Succursale Centre-Ville | Montréal (Québec) | H3C 4R2
Téléphone : 514.987.3000 #6972 | Télécopieur : 514.987.3372

Adresse civique : Pavillon des sciences de la gestion | local R-2885
315, rue Sainte-Catherine Est | Montréal (Québec) | H2X 3X2

Courriel : crsdd@uqam.ca | Site web : www.crsdd.uqam.ca

ISBN 2-923324-33-1
Dépôt Légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2006