

L'ingérence socialement responsable dans les relations interorganisationnelles
Socially Responsible Interference in Inter-Organizational Relations
La ingerencia socialmente responsable en las relaciones interorganizacionales

Philippe Pailot

Volume 62, numéro 2, printemps 2007

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/016091ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/016091ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Pailot, P. (2007). L'ingérence socialement responsable dans les relations interorganisationnelles. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 62(2), 333-369. <https://doi.org/10.7202/016091ar>

Résumé de l'article

L'objet de cet article est d'analyser l'influence des normes socialement responsables édictées par les firmes-pivots dans des accords-cadres internationaux et des codes de conduite sur les modes de gestion de l'emploi de leurs entreprises partenaires. En présentant une critique du concept de responsabilité sociale de l'entreprise, nous verrons que ces dispositifs remettent en cause la pertinence des catégories d'employeurs et de salariés en questionnant les frontières des entreprises. Soulignant l'importance structurante des pressions institutionnelles sur les comportements organisationnels, nous montrerons dans quelle mesure l'instrumentation socialement responsable est susceptible d'enrichir la compréhension des modalités de coordination interfirme où l'analyse comparative institutionnelle inspirée par l'économie des coûts de transaction reste dominante.

L'ingérence socialement responsable dans les relations interorganisationnelles

PHILIPPE PAILOT

L'objet de cet article est d'analyser l'influence des normes socialement responsables édictées par les firmes-pivots dans des accords-cadres internationaux et des codes de conduite sur les modes de gestion de l'emploi de leurs entreprises partenaires. En présentant une critique du concept de responsabilité sociale de l'entreprise, nous verrons que ces dispositifs remettent en cause la pertinence des catégories d'employeurs et de salariés en questionnant les frontières des entreprises. Soulignant l'importance structurante des pressions institutionnelles sur les comportements organisationnels, nous montrerons dans quelle mesure l'instrumentation socialement responsable est susceptible d'enrichir la compréhension des modalités de coordination interfirme où l'analyse comparative institutionnelle inspirée par l'économie des coûts de transaction reste dominante.

Le 11 avril 2005 à une heure du matin, à Savar, au Bangladesh, l'usine de *sweatshirts* SPECTRUM, produisant des articles de jersey notamment pour le compte d'entreprises françaises (CARREFOUR, SOLO INVEST, CMT WINFIELD), s'effondre sur quelques trois cents salariés en pause de nuit. Le bilan humain est lourd : 64 décéderont et 74 autres seront blessés. Tous les autres perdront leur emploi. L'enquête judiciaire révélera de graves infractions au droit de l'urbanisme (l'usine de neuf étages se situait en zone inondable, sans permis de construire valide). Après un séjour en prison, le propriétaire de l'usine indemnisera les salariés blessés et les familles de

— PAILOT, P., maître de conférences HDR à l'IAE de Lille/USTL, chercheur au LEM (UMR CNRS 8179) et professeur associé au Groupe ESC Lille, Lille, France, p.pailot@wanadoo.fr

ceux décédés à hauteur de 1250 euros. Parallèlement, dès l'annonce de cet effondrement, le collectif associatif « De l'éthique sur l'étiquette »¹ a demandé principalement au premier distributeur européen CARREFOUR d'assumer ses responsabilités (mise en œuvre de moyens de secours, faire en sorte que des aides et indemnités correctes soient versées aux familles des victimes, appui pour la mise en place d'une commission d'enquête et de mesures nationales de prévention, etc.) – les deux autres entreprises françaises refusant, selon le collectif, « de prendre position sur leur responsabilité » et de s'engager dans des actions d'assistance aux victimes. Par l'intermédiaire d'une organisation non gouvernementale (ONG) locale, CARREFOUR aurait versé une aide d'urgence d'un montant total de 15 500 euros. Le collectif associatif dénonce un engagement jugé insuffisant du groupe de distribution français. Il « attend aujourd'hui de l'entreprise qu'elle participe plus activement aux efforts engagés sur place par l'ensemble des parties concernées (fonds d'indemnisation) afin de contribuer à une indemnisation des victimes qui soit à la hauteur du préjudice. Il attend de Carrefour qu'elle prenne la pleine mesure de ses responsabilités, au Bangladesh et au-delà, dans un cadre plus large conforme à son rang de grande entreprise internationale et à ses engagements en matière de responsabilité sociale d'entreprise ».

Cet exemple est une bonne illustration de l'irruption de la normalisation socialement responsable pouvant intervenir dans le champ des relations ou de la coopération interfirmes. Corollaire de l'évolution des formes organisationnelles, cette thématique est devenue un champ de recherche foisonnant qui se décline dans de multiples objets (stratégies d'alliance, stratégies de coopération, firme relationnelle ou transactionnelle, réseau d'entreprises, etc.) et se nourrit d'un cadre théorique pluriel (Barthélemy, Fulconis et Mothe, 2001 ; Baudry, 2005 ; Forgues, Fréchet et Josserand, 2006). Notre ambition n'est pas de présenter ici une lecture critique de ces approches. Nous nous efforcerons simplement de montrer dans quelle mesure l'instrumentation socialement responsable des firmes-pivots exerce une influence directe sur le sort des personnels avec lesquels elles ne sont pas engagées *via* une relation salariale. Ce droit d'ingérence socialement responsable n'est pas anodin. Ne serait-ce qu'en raison des conséquences de la coopération contractuelle sur les conditions d'application du droit du travail (Morin, 1994, 1997 ; Jounin, 2007) ; conséquences particulièrement aiguës dans des contextes d'échanges internationaux (Moreau et Trudeau,

1. Créé en 1995, ce collectif regroupe 44 associations de solidarité internationale, syndicats, mouvements de consommateurs et associations d'éducation populaire. Il agit principalement en faveur du respect des droits de l'Homme au travail dans le monde et de la reconnaissance du droit à l'information des consommateurs sur la « qualité sociale » de leurs achats (voir <<http://www.ethique-sur-etiquette.org>>).

1998 ; Verge et Dufour, 2002 ; Moreau, 2006). Nous pointerons les raisons pour lesquelles la problématique de la gestion des relations interentreprises ne peut se conceptualiser exclusivement, comme le suggère l'économie des coûts de transaction, dans une approche institutionnelle comparative où le calcul économique joue un rôle prédominant. Au contraire, en questionnant directement les règles d'utilisation et la nature transnationale du rapport collectif du travail (Morin, 1994 ; Verge et Dufour, 2002 ; Jolly, 2005 ; Petit et Thèvenot, 2006a), l'éventail des logiques et des rationalités intervenant dans la régulation de l'impact social ou sociétal des « nouvelles » formes d'organisation productive paraît s'élargir. En l'absence de statut juridique transnational de l'entreprise mondialisée et face à l'incapacité des droits internes (isolément ou même conjointement) à saisir la réalité globale de ce type d'organisation (Verge et Dufour, 2002), les cadres normatifs hétérogènes portés par la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) modifient les modes d'exercice du pouvoir et du contrôle à la fois dans et hors de l'entreprise. Ils contribuent également à reconfigurer ses frontières. On le sait, la mise en œuvre de cette normativité est relayée par un foisonnement d'initiatives et d'instruments de régulation publique ou privée. Sans chercher l'exhaustivité dans ce domaine, nous nous centrerons ici sur deux formes d'instrumentation interne tiraillées entre les logiques de réglementation et de régulation, à savoir les accords-cadres internationaux et les codes de conduite. Au préalable, nous présenterons une analyse critique de la notion de RSE. Nous concluons, enfin, sur les effets institutionnels de la coopération interorganisationnelle.

LA RSE, UN CLAIR-OBSCUR

Dans un contexte de remise en cause de la capacité des États à produire un droit de protection effectif (Robé, 1999 ; Delmas-Marty, 2004, 2006), on observe une forme singulière de politisation des entreprises. Celle-ci vise à leur faire jouer un rôle plus ou moins effectif dans le traitement des conséquences sociales ou sociétales du développement économique à l'échelle planétaire (Margolis et Walsh, 2003). Inséparable des enjeux sociaux et sociétaux associés à la mondialisation des échanges, aux exigences accrues de transparence vis-à-vis des entreprises², à la défiance à l'égard des dérives du « nouveau capitalisme » (Plihon, 2004), la thématique de la RSE semble s'imposer comme l'une des figures majeures du mouvement d'autorégulation des entreprises qui questionne ses frontières

2. Dont les lois n^{os} 2001-420 du 15 mai 2001 (NRE) et 2003-706 du 1^{er} août 2003 (sécurité financière) ou encore la loi Sarbanne-Oxley du 30 juillet 2002 sont l'expression, en France et aux États-Unis, d'une volonté de la puissance publique de renforcer la réglementation en faveur d'une meilleure transparence financière des entreprises.

(Besse, 2005 ; Jolly, 2005), ses modes de régulation et de gouvernance (Pérez, 2003). S'inscrivant dans une conjoncture intellectuelle réceptive au « réencastrement » de l'économie dans le social portée par de nombreux courants (sociologie économique, théorie de la régulation, théorie des conventions, théorie de l'économie sociale, éthique économique, etc.), la RSE donne lieu à une effervescence théorique qui ne permet pas pour autant de savoir dans quelle direction progresse la connaissance, voire d'apprécier ses avancées effectives.

Certes, la mobilisation des pouvoirs publics à un niveau local et international (États, CE, OCDE, OIT, ONU, etc.), d'organisations syndicales patronales ou salariées nationales et internationales, d'associations de militance civique (ONG, etc.), de nombreuses entreprises (et plus particulièrement des grandes entreprises transnationales), du monde de l'enseignement supérieur³ ou encore de l'opinion publique dans la plupart des pays industrialisés⁴ conduit certainement à voir dans la RSE autre chose qu'une simple mode ou une rhétorique managériale éphémère (Pasquero, 2002), tant elle modifie en profondeur les pratiques de certaines entreprises (Gasmi et Grolleau, 2005 ; Vogel, 2005). Dans une dissociation entre légitimité et confiance, il plane pourtant toujours en creux une suspicion lancinante sur la sincérité voire l'effectivité des engagements corporatifs. Celle-ci éprouve directement la consistance même de la notion de RSE. En effet, en dehors du champ de l'économie sociale, la sauvegarde de « l'intérêt général » ou du « bien commun » par des opérateurs privés dans un environnement mondialisé où les normes internationales du travail ont bien du mal à s'appliquer (Servais, 2004 ; Sengenberger, 2005 ; Moreau, 2006), ne relève pas *a priori* de l'évidence (Gendron, Lapointe et Turcotte, 2004 ; Stiglitz, 2006). En suivant Comte-Sponville (2004 : 79), on peut même s'interroger sur les raisons pour lesquelles les agents d'un système capitaliste « totalement, radicalement, définitivement [...] amoral » (et non immoral) pourraient agir selon une rationalité autre qu'instrumentale et utilitariste s'exprimant dans la logique actionnariale. Ce sentiment de flou est renforcé par l'inflation et l'éclatement à la fois conceptuels et paradigmatiques qui l'entourent (Waddock, 2004 ; Garriga et Melé, 2004 ; Maignan et Swaen, 2004 ; Bakker, Groenewegen et Hond, 2005 ; Gond, 2006),

3. La multiplication des Chaires (HEC Montréal, ESG UQAM, IEP de Paris, École polytechnique, etc.), des programmes de formation (HEC, ESCP-EAP, Université de Paris XII, Université de Lyon III, etc.), des associations (ADERSE, RIODD, etc.), des colloques dédiés au développement durable ou à la responsabilité sociale des deux côtés de l'Atlantique témoigne de cet engouement.

4. Segal, Sobczak et Triomphe (2003) montrent toutefois que l'engouement pour la RSE répond à une forme de contextualisation marquée. À ce titre, la RSE n'aurait qu'une notoriété faible dans des pays comme l'Allemagne ou encore la Hongrie.

la diversité de ses niveaux d'analyse (Carroll, 1979 ; Wood, 1991 ; Lantos, 2001 ; Roberts, 2003 ; Schwartz et Carroll, 2003 ; Pasquero, 2005), les nombreuses ambiguïtés et zones d'ombre qui la caractérisent (Ballet et Bry, 2001 ; Allouche, Huault et Schmidt, 2004, 2005 ; Capron, 2004, 2005 ; Capron et Quairel-Lanoizelée, 2004 ; Igalens, 2004 ; Pailot, 2005 ; Woot, 2005), les paradoxes qui la traversent (Abbarno, 2001 ; Sankar et Bhattacharya, 2001) ou encore les difficultés d'obtenir un consensus transnational sur une notion qui reste marquée par des dynamiques historiques politiques et sociales ancrées dans des contextes nationaux (Quazi et O'Brien, 2000 ; Maignan et Ralston, 2002 ; Maignan et Ferrell, 2003 ; Segal, Sobczak et Triomphe, 2003 ; Pasquero, 2004 ; Jolly, 2005).

Cherchant toujours à rendre compte de la complexité des interactions entre l'entreprise et la société (Gond, 2006), cette notion renvoie à trois questions essentielles, évoquées par Naro (2005), pour lesquelles l'absence de réponses univoques nuit fortement à la clarification des conditions de sa définition :

1. celle de la délimitation sémantique, théorique et pratique de son champ d'application (qu'est-ce qu'une pratique socialement responsable en référence à sa nature, son contenu, au contexte d'action spatial et temporel dans lequel elle s'applique, son référentiel de normativité, etc. ?) ;
2. celle de sa mesure (comment qualifier un engagement de socialement responsable et comment mesurer la performance sociale ?) ;
3. celle de la définition même de la notion de responsabilité (quelle spécification conceptuelle ? De quoi et devant qui l'entreprise responsable doit-elle rendre des comptes ?).

En fait, la prolifération des discours et des initiatives d'horizons très divers autour de la RSE contraste avec la fragilité de son architecture théorique (ce qui constitue, à l'évidence, une condition de son succès social). Sans être exhaustif sur cette question, nous pourrions retenir cinq difficultés.

Tout d'abord, en résonance avec la théorie normative des *stakeholders* (Andriof et Waddock, 2002 ; Bonnafous-Boucher et Pesqueux, 2006) et ses propres origines normatives (Matten, Crane et Chapple, 2003 ; Oosterhout et Heugens, 2006), la RSE présente toutes les caractéristiques d'un ordre normatif naturel construit en référence à des conceptions idéalistes transnationales et transtemporelles de l'action rationnelle, légitime, juste, voire morale. Cette construction sociale naturalisée présente plusieurs propriétés. Tout d'abord, elle verse souvent dans un ethnocentrisme reflétant mal la contingence historique, socioculturelle ou sectorielle des pratiques

socialement responsables (Quazi et O'Brien, 2000 ; Maignan et Ralston, 2002 ; Maignan et Ferrell, 2003 ; Segal, Sobczak et Triomphe, 2003 ; Jolly, 2005). Ensuite, au-delà de la délicate question de leur application extraterritoriale (Verge et Dufour, 2002), elle évacue la question de la contextualisation (notamment territoriale) des ordres juridiques en référence desquels se dessinent les contours de la RSE (Igalens, 2004 ; Gendron, 2005). En recherchant dans les relations entre les acteurs le meilleur ajustement possible en termes d'équité (« le juste en soi »), la RSE n'en incarne pas moins en creux les préceptes d'un droit naturel vu, dans la version la plus extrême, comme « une variante du cognitivisme éthique relevant de la philosophie métaphysique » ; et, dans sa version la plus modérée, comme « une prise de position éthique ou politique sur des valeurs » (Millard, 2006 : 40). Cette forme épurée de jusnaturalisme apparaît en tout état de cause plus juste que les droits positifs relativistes des Nations (notamment ceux des pays émergents). Dans une prétention universaliste, elle apparaît « anthropologisée », centrée sur l'Homme (dans son présent et son devenir) dans une logique où l'équité, l'éthique et la morale tiennent presque lieu de règle juridique de comportement (voir Oppetit, 1999 ; Sériaux, 1999 ; Atias, 2004 ; Millard, 2006). Certes, dans cette revendication d'universalité normative dessinée sur le référentiel des sociétés occidentales et qui masque la concurrence entre les référentiels normatifs et leur contingence sociale-historique, la RSE ne se cherche pas, ne se découvre pas dans cette réalité qu'est la nature humaine. Mais, dans un *Zeitgeist* caractérisé par ce que certains nomment « l'idéologie des droits de l'homme » (Ferro, 2005) ou « l'aspiration générale à une justice universelle » (Rémond, 2006), elle ne se « naturalise » pas moins en légitimant les actions socialement responsables en référence à des principes idéaux (de justice, de solidarité, etc.) prenant corps dans une citoyenneté sans frontières et sans ancrage territorial. Celle-ci apparaît fondée sur une prise de conscience raisonnable et rationnelle des excès du capitalisme sauvage à la fois pour nos contemporains et les générations futures (au risque de pénaliser les pays émergents et leurs entreprises en leur imposant des exigences difficiles, voire impossibles à tenir – Moreau, 2006).

Dans cette logique, comme le montrent de nombreux exemples (Gasmi et Grolleau, 2005 ; Vogel, 2005 ; Bailly, Caudron et Lambert, 2006), la RSE peut conduire à exiger d'un opérateur privé qu'il devienne un sujet actif du maintien de l'ordre public social (voire absolu) dans son réseau de sous-traitance, c'est-à-dire qu'il se substitue aux États dans le traitement des risques sociaux et environnementaux ou dans l'application des normes internationales du travail. Supposée combler les défaillances de mécanismes de régulation économique et sociale, elle devient un opérateur idéologique censé commander la norme dont dépend la légitimité de l'action des

entreprises et ce, en brouillant la ligne de démarcation entre le public et le privé admise par la théorie du service public (voir Chevallier, 2005). Aspirant à compenser les effets des situations structurelles d'inégalité propres aux contrats de dépendance économique (Huygens, 2001), l'interpellation responsabilisante peut ainsi modifier les modes d'exercice du pouvoir et du contrôle dans et hors de l'entreprise ou encore tendre à une reconfiguration de ses frontières juridiques (l'indépendance juridique de chaque société membre d'un réseau économique). Elle peut également remettre en cause la pertinence des catégories d'employeurs ou de salariés, la séparation entre le droit des sociétés et le droit du travail, entre le travail indépendant et le travail salarié (subordonné). Dans cette extension du champ de la responsabilité et de la gestion des risques⁵, la RSE est susceptible de dériver vers un universalisme normatif qui tend à nier les différences de rythmes de développement des sociétés tout en évacuant la question des champs de tension entre l'esprit de solidarité qu'elle affiche et l'esprit de compétition propre au marché (Delmas-Marty, 2004). Entrant en résonance avec ce que Chevallier (2004) appelle « le reflux du subjectivisme », elle peut conduire les entreprises à ajuster indûment leurs pratiques aux exigences normatives fluctuantes de parties prenantes (ONG, média, etc.) dont la légitimité institutionnelle peut être inversement proportionnelle à leur capacité de nuire à leur image de marque et à leur réputation (Pailot, 2005). En ce sens, elle peut dévaloriser implicitement la fonction anthropologique (Supiot, 2005) ou instituante (Ost et Kerchove, 2002) des normes positives en se posant « comme une alternative attrayante à la réglementation impérative à l'heure de la mondialisation » (Meyer, 2005 : 190), c'est-à-dire en entérinant « un désengagement plus ou moins graduel, plus ou moins assumé, de l'autorité publique, dans les domaines auxquels elle est censée s'appliquer » (Igalens, 2004 : 125).

Une deuxième difficulté tient à l'absence de définition normative et substantive⁶ de la RSE qui la laisse flotter dans des sémantismes très ouverts. La définition proposée par le Conference Board du Canada illustre cette ambiguïté épistémique et théorique. La RSE y est définie comme « l'ensemble des relations que la firme entretient avec toutes les parties prenantes : les clients, les employés, la communauté, les actionnaires, les gouvernements, les fournisseurs et les concurrents. Les éléments de la responsabilité sociale incluent les investissements dans la communauté, les relations avec les employés, la création et le maintien de l'emploi,

5. Qui pose la question du droit dans les réseaux (voir Teubner, 1993 ; Petit et Thévenot, 2006a).

6. Partiellement légitime au regard de la contingence sectorielle des pratiques socialement responsables.

les préoccupations environnementales et la performance financière »⁷. Cette approche procédurale se retrouve dans la plupart des définitions qui l'appréhende, comme le rappelle le Livre Vert de la Commission européenne (Livre Vert, 2001 : 8), « comme l'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et à leurs relations avec leurs parties prenantes ». Pour traduire la même idée, Smith (2003 : 53) considère que la RSE « *refers to the obligations of the firm to society, or more specifically, the firm's stakeholders – those affected by corporate policies and practices* ». Cette délimitation sémantique appelle deux commentaires.

Tout d'abord, elle signifie que la RSE est moins construite autour de la personnalité morale de l'entreprise (avec ses conséquences « univoques » en termes de responsabilité – voir Mayaud, 2000) qu'en référence à ses relations, ses engagements ou ses contrats « visant à rendre compte des interactions entre l'entreprise et la société, d'en saisir la nature et d'en analyser toute la complexité » (Gond, 2006 : 104) et ce, dans une logique d'anticipation. Ce glissement n'est pas neutre. Il rejaillit sur la personnalisation de la responsabilité. Celle-ci se démarque d'une vision rétrospective d'inspiration juridique (inscrite dans une perspective causaliste en vue d'attribuer des devoirs aux personnes physiques ou morales) pour consacrer une responsabilité prospective (projetant la réflexion vers l'avenir en se fondant sur l'interdépendance entre les générations, la solidarité transfrontalière, etc.) marquée par une éthique de sollicitude et un engagement positif des entreprises. Dans un contexte d'affaiblissement de la conscience et de la prise de responsabilité individuelle (Desbons et Ruby, 2004), la RSE incarnerait, dans des modalités singulières, le principe de responsabilité contractuelle à l'échelle collective telle que l'analyse la philosophie éthique de H. Jonas (1990) ou encore l'éthique de la responsabilité wébérienne qui prend en compte les conséquences de l'action et se détermine en fonction de ses effets sur l'avenir (Weber, 1959). Pouvant potentiellement entrer dans le schéma de la responsabilité juridique, la responsabilité attachée à la notion de RSE a néanmoins toutes les chances de se limiter à une effectivité symbolique qui écarte la possibilité pour les parties prenantes (notamment secondaires, « muettes » ou sociétales) d'obtenir une réparation de dommages éventuellement subis.

Ensuite, ces définitions peuvent réduire la RSE à une question de gestion des *stakeholders* sans prendre en compte les implications induites par l'usage du qualificatif « responsable » ou encore la différenciation des modes de

7. *Responsabilité sociale des entreprises et investissement responsable*, Assemblée nationale du Québec, Com. finances publiques, mai 2002, p. 3, <<http://www.assnat.qc.ca/fra/Publications/rapports/concftp1.htm>>.

gestion des parties prenantes selon leur intérêt stratégique (Mitchell, Agle et Wood, 1997). Ce réductionnisme, contesté par Hillman et Keim (2001), risque de la ramener « à l'agrégation ou à l'équilibre des intérêts des parties prenantes, en supposant que ceux-ci reflètent l'intérêt général » (Gendron, Lapointe et Turcotte, 2004 : 15). Cette proposition trouve une légitimation dans la théorie politiste de gouvernance qui indique une dilution des frontières entre public et privé et définit l'intérêt général comme un compromis multi-acteurs constamment renégocié, tout à la fois multiforme et ouvert (Gaudin, 2002, 2004 ; Moreau Defarges, 2003). Toutefois, cette perspective écarte une dimension essentielle de la responsabilité, c'est-à-dire, conformément à son étymologie latine *respondere*, l'obligation de répondre de quelque chose devant une autorité, quelle que soit sa nature. Pourtant, peut-on dissocier le principe de responsabilité de l'aptitude à répondre *de* et *devant* et d'en supporter toutes les conséquences ? Cette question rencontre peu de réponses claires et consensuelles. Elle reflète toute l'ambiguïté du concept de RSE tant sa lecture holistique apparaît irréductible à la déclinaison opératoire et contextualisée des engagements qui lui donnent une effectivité. En effet, à l'inverse du droit positif, le principe de responsabilité de la RSE se construit en référence à des normes instables, fluctuantes, évolutives en fonction des jeux politiques entre différentes parties prenantes qui tentent de façonner et de construire les critères de son évaluation (Déjean et Gond, 2004). L'absence de délimitation théorique univoque du champ du « socialement responsable » a toutes les chances de faire de ce concept une référence normative floue dont la définition sociale omet de lui donner une justification rationnelle et des frontières propres. Sans vouloir enfermer la RSE dans les limites strictes d'une définition générique, cette situation peut conduire tous les producteurs de sens à projeter sur ce concept des acceptions et des attentes très variables. Elle permet ainsi à toutes les parties prenantes de clouer au pilori la réputation de certaines entreprises mondiales en s'attribuant un rôle de dénonciateurs légitimes aptes à prendre la défense de l'intérêt général.

Une troisième difficulté tient à l'éclatement des formes d'intelligibilité rattachées à la RSE pouvant être vue comme une obligation sociale, une obligation vis-à-vis des parties prenantes, une conduite éthique ou un processus managérial (Maignan et Ferrell, 2003). Garriga et Melé (2004) n'identifient pas moins de quatre groupes de théories (instrumentales, politiques, intégratives et éthiques), eux-mêmes traversés par des courants de recherche multiples. Face à cet éclatement théorique, Gond (2006 : 51) note, avec raison, que le concept de RSE « s'insère dans un champ académique particulièrement prolixe et confus, qui semble pouvoir s'étendre indéfiniment, tant du point de vue des concepts utilisés que des théories employées ». Tirailée entre des aspects doctrinaux et scientifiques

(Pasquero, 2005), la multiplication des courants de pensée explique partiellement pourquoi cette notion reste hautement problématique tant sur le plan théorique qu'empirique (Bakker, Groenewegen et Hond, 2005 ; Oosterhout et Heugens, 2006). Construite en référence à des paradigmes, des catégories conceptuelles et des problématiques très diversifiés, elle est saturée de significations qui ne permettent pas d'identifier ce qui fait l'unité théorique de ce champ, même formelle et incertaine. Pourtant, la constatation du droit épistémologique à l'existence théorique de ces différents paradigmes ne conduit pas pour autant à affirmer leur égale puissance heuristique ou démonstrative. Sur ce point, l'étude des régimes de justification des entreprises de leurs engagements socialement responsables, la focalisation sur certaines dimensions clairement circonscrites devraient certainement permettre d'apprécier de manière plus fine leur pouvoir démonstratif en évitant aux chercheurs de trop théoriser sur les théories.

Une quatrième difficulté tient à la nature supposée volontaire de l'engagement socialement responsable. À l'évidence, cette perspective règne en maître dans les représentations d'acteurs (Champion, Gendron et Lapointe, 2005 ; Lapointe et Gendron, 2005) et l'instrumentation notamment privée de la régulation socialement responsable (Bondy, Matten et Moon, 2004 ; Gendron, 2005). Traduisant une défiance vis-à-vis de toute intervention publique, ce volontarisme se retrouve dans bon nombre de définitions de la RSE, tant dans la littérature académique ou institutionnelle francophone (Dejean et Gond, 2004 ; Desbons et Ruby, 2004 ; Segal, 2004 ; Igalens, 2004 ; Igalens et Vicens, 2005) qu'anglo-saxonne (Bowen, 1953 ; Jones, 1980). Les définitions académiques associent en effet étroitement la RSE à un principe d'initiative, de normalisation et de régulation volontaires « touchant aux diverses obligations que l'entreprise se reconnaît avoir vis-à-vis de ses différents partenaires internes (salariés) et externes (consommateurs, communauté locale, environnement, sous-traitants) » (Segal, 2004 : 14) et engageant l'entreprise au-delà des dispositions prévues par le droit positif. D'une manière générale, cette responsabilité choisie apparaît comme un écho au mouvement de déréglementation juridique qui se traduit par la diminution du poids des règles étatiques au profit des règles que les opérateurs économiques se fixent eux-mêmes (Supiot, 1989). Ce déplacement de la production des normes de l'hétéronomie vers l'autonomie s'accompagne de la montée en puissance de la « privatisation des normes » (Delmas-Marty, 2004). Il peut s'accompagner de l'émergence de registres normatifs moins contraignants que ceux prescrits par le droit (voir Chevallier, 2004). La conséquence la plus visible de ce phénomène est certainement de « récuser la loi et la contrainte, au profit de l'adhésion spontanée à un ordre » (Supiot, 2005 : 253 ; Timsit, 1997 ; Farjat, 2004). Mais beaucoup d'observateurs, et notamment les juristes, questionnent

la pertinence théorique de la nature volontaire de la RSE. Il est vrai que celle-ci n'est pas, comme le souligne avec raison Igalens (2004), « exempte d'ambiguïtés » et ce, pour au moins deux raisons. Tout d'abord, elle conduit à négliger l'influence structurante des cadres institutionnels et la pression des parties prenantes sur les comportements des organisations (Vogel, 2005 ; Sobczak, 2006 ; Gendron, 2006). Ensuite, en entretenant une confusion entre norme volontaire et norme d'origine privée, elle occulte parfois qu'une règle adoptée volontairement dans le cadre de l'exercice d'un pouvoir privé n'est pas, loin s'en faut, dénuée d'effets obligatoires lors de sa mise en œuvre (Trébulle, 2003 ; Neau-Leduc, 2006).

Une cinquième et dernière difficulté tient à la multiplicité des motifs d'engagement dans des actions socialement responsables. Relèvent-ils de l'éthique ou de la morale ? D'une instrumentalisation stratégique rationnelle ? D'une recherche de légitimité en référence à des pressions institutionnelles aussi variées que multiples ? De l'adoption d'une mode managériale en cours d'institutionnalisation ? Faut-il considérer la RSE, à l'instar de l'éthique (Boyer, 2002), comme un sous-ensemble auto-référentiel de la gestion de l'entreprise et non comme une thématique pouvant être rattachée à l'étude de la responsabilité ? En écho avec l'éclatement des référentiels théoriques que l'on retrouve dans la théorie des parties prenantes (Mercier, 2006), les positions des auteurs sur cette question apparaissent très hétérogènes et peu intégrées dans un espace théorique fédérateur (Vogel, 2005). Dans ce débat, la recherche d'un lien entre performance économique et sociale⁸ non seulement « laisse entendre que les actions visant à affirmer la RSE sont considérées comme de véritables investissements producteurs de rentabilité » (Allouche, Huault et Schmidt, 2005 : 181), mais surtout que la RSE est moins la matérialisation d'une rationalité axiologique qu'une forme d'instrumentation utilitariste et calculatrice. Concernant le rapprochement RSE/Éthique, M. Capron et F. Quairel-Lanoizelée (2004), avec d'autres (Benseddik, 2006 ; Gendron, 2006), nous invitent à ne pas confondre ces deux champs, alors que beaucoup d'auteurs (notamment nord-américains) tendent presque naturellement à les associer. Certes, personne ne conteste sérieusement que l'éthique des dirigeants (et non de l'entreprise⁹) puisse être un régime de justification d'un engagement socialement responsable ou citoyen. Mais, il faut bien reconnaître que son étayage factuel n'a rien d'évident sur le plan méthodologique, ne serait-ce qu'en raison de

8. Qui fait l'objet d'une littérature aussi vaste que controversée (voir Gond, 2006).

9. Car, comme le précise avec raison Comte-Sponville (2004 : 118), « une entreprise, ça n'a pas de sentiments, pas d'éthique, pas d'amour : ça n'a que des objectifs et un bilan. Bref, il n'y a pas de morale d'entreprise ni d'éthique d'entreprise. Mais il faut très vite ajouter : c'est précisément parce qu'il n'y a pas de morale de l'entreprise, qu'il doit y avoir de la morale dans l'entreprise ».

la composante institutionnelle et individuelle définissant le champ de l'éthique économique (Arnsperger et Van Parijs, 2003). La possibilité d'établir de façon univoque une affirmation éthique, et de marquer des frontières définies avec les autres territoires de la normativité sociale, peut s'avérer être d'une redoutable complexité. Arnsperger et Van Parijs (2003 : 8) cernent tout à fait les enjeux scientifiques de cette exigence en écrivant que « cette impossibilité logique d'inférer une conclusion normative à partir d'un ensemble de prémisses descriptives constitue un défi auquel l'éthique doit pouvoir répondre si elle veut être autre chose que l'expression de pures opinions ». Mais, au-delà de la contingence culturelle pouvant expliquer cette différence de sensibilité (pensons à l'exemple nord-américain), ce désir de rapprochement Éthique/RSE ne doit peut-être rien au hasard. En effet, « la contrainte qu'exerce la morale se traduit par le fait que la violation de ses règles suscite un trouble de la conscience, la désapprobation ou le jugement moral négatif, plutôt que des sanctions administrées par les corps organisés » (Canto-Sperber et Ogien, 2004 : 5-6). En d'autres termes, la référence à l'éthique permet de sauvegarder deux dimensions centrales de cette notion, à savoir la vision volontariste de l'engagement et le maintien de la RSE en dehors du droit et de ses contraintes instituées.

En résumé, la RSE est « un concept aux frontières floues » (Igalens, 2004 : 113) qui constitue une étonnante abstraction unificatrice de pratiques et de représentations bigarrées dont la conceptualisation prétend couvrir la totalité des expressions empiriques. Sans nier les vertus de son « imprécision » (Pasquero, 2005), elle apparaît en fait comme un « concept sténographique » (Passeron, 2006) au carrefour du monde savant et du sens commun qui nomme des domaines de pratiques sans pour autant appartenir en propre à l'univers de la théorie scientifique. Sans chercher à l'enfermer dans les limites strictes d'une définition générique qui thésauriserait à toutes fins utiles sa valeur opératoire, nous pouvons constater que cette notion entretient des rapports particulièrement instables avec l'ordre de réalité dont elle est supposée donner une compréhension. Proposant une intelligibilité explicative et descriptive spontanée, il est vrai qu'elle n'a jamais eu à conquérir un pouvoir de catégorisation lui permettant d'appartenir en propre au domaine de la conceptualisation savante, tant la multiplicité des producteurs de sens (aux exigences théoriques à géométrie variable) tend à brouiller les normes logiques et méthodologiques qui définissent les contours de la RSE. En fait, la plasticité de ses principes de définition encourage une multiplication incessante, au fil des recherches et des études, d'usages hétérogènes de ce concept entré en contrebande dans l'univers savant. Ceux-ci encouragent toujours l'utilisateur à élargir son pouvoir descriptif et compréhensif, « en faisant entrer dans une construction simili-théorique les rubriques d'un catalogue d'objets pré-construits » pour reprendre à

notre compte les propos de J.-C. Passeron (2006 : 115). C'est pourquoi, en l'absence de définition communément acceptée (Pasquero, 2004), le paysage de la RSE se nourrit de conceptions très hétérogènes proposant des intelligibilités partielles qui ne se laissent totaliser dans aucun discours actuel. Ce tiraillement théorique traduit une incapacité (provisoire ?) de la communauté scientifique à organiser la RSE en un système conceptuel qui relierait des principes théoriques articulés entre eux, afin de rendre compte avec une généralité croissante des pratiques d'entreprise qu'elle baptise en ordre dispersé en proposant des îlots d'intelligibilité sémantiquement autosuffisants. En assurant un balisage conceptuel lisible des résultats de la recherche dans le champ de la RSE, ce flottement théorique contribue ainsi à faire circuler la notion même de RSE d'un « paradigme » à un autre, s'incorporant sans peine à des analyses divergentes dans une migration au moins partiellement dépourvue de principes et de justifications théoriques. À ce titre, en partie fondée sur un « air de famille » avec la notion juridique ou philosophique de responsabilité, l'utilisation de ce concept, aussi prégnant que sémantiquement indéterminé, revendique un champ d'application (dans les entrelacs de l'observation singulière et du concept universel) dont l'étendue affaiblit naturellement sa texture théorique et la portée de ses effets d'intelligibilité.

INSTRUMENTATION INTERNE SOCIALEMENT RESPONSABLE

Pour éviter les polémiques théoriques sans fin sur son essence, la RSE peut s'analyser de manière féconde sous l'angle de la texture des registres normatifs qui traversent son instrumentation (Pailot, 2006). Sans aborder la question de leur effectivité, cette perspective présente l'avantage de l'appréhender dans sa positivité à travers l'examen de cadres normatifs qui sont à la fois posés par les entreprises et donnés au chercheur chargé de les étudier. En nous inscrivant dans cet éclairage, nous nous intéresserons à deux formes d'instrumentation interne socialement responsables intervenant dans la gestion des relations interorganisationnelles, à savoir les accords-cadres internationaux (ACI) et les codes de conduite (CC). Ces deux dispositifs présentent au moins un point commun. Ils résultent d'une forme de privatisation de la norme. Certes, dans les deux cas proposés, celle-ci ne se construit pas dans les mêmes logiques. Les ACI sont l'expression d'une forme de régulation conjointe¹⁰, alors que les CC n'expriment le plus souvent qu'un engagement volontaire unilatéral de l'entreprise pouvant, dans le meilleur des cas, faire l'objet d'un partenariat avec une ONG (voir Igalens,

10. Au sens donné à ce terme par Reynaud (1989).

2004). Cette forme de convergence ne peut occulter les différences relatives à la nature de la normativité proposée. En effet, comme nous le verrons, les premiers s'inscrivent dans une logique d'autoréglementation d'essence juridique (droit négocié ou contractuel)¹¹, alors que les seconds procèdent d'une forme d'autorégulation unilatérale volontaire (Pailot, 2006).

L'autoréglementation : les accords-cadres internationaux

À l'image d'autres sociétés (voir Pichot, 2006 ; Descolonges et Saincy, 2006), de grandes entreprises transnationales comme EDF¹², RHODIA¹³, EADS NV¹⁴, ARCELOR¹⁵, LAFARGE¹⁶, PSA PEUGEOT-CITROEN¹⁷ ou encore RENAULT¹⁸ ont récemment signé avec des organisations syndicales nationales ou internationales¹⁹ des ACI sur la RSE. Pour ce qui nous intéresse, ces conventions se caractérisent au moins par un point. Si leur champ d'application concerne naturellement les sociétés contrôlées (totalement ou non) par les entreprises signataires ou leurs établissements, ils étendent leur portée aux partenaires contractuels des entreprises-pivots (fournisseurs, sous-traitants, co-traitants, etc.) (cf. tableau 1)²⁰. Certes, à leur lecture, ils adoptent des positions plus ou moins contraignantes sur la question de

-
11. Dont les effets de droit sont d'ailleurs complexes à apprécier (Verge et Dufour, 2002 ; Dubin, 2004).
 12. « Accord sur la responsabilité sociale du groupe EDF ». En déclinaison de son ACI, EDF SA a prolongé cette démarche en signant en octobre 2006 un accord sur la sous-traitance socialement responsable avec cinq organisations syndicales nationales – « Accord sur la sous-traitance socialement responsable au sein d'EDF SA ».
 13. « Accord mondial de responsabilité sociale entre Rhodia et l'ICEM (Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses) ».
 14. « Accord-cadre international ».
 15. « Accord mondial sur les principes de responsabilité sociale ».
 16. « Accord sur la responsabilité sociale de l'entreprise et sur les relations sociales internationales entre le groupe Lafarge, la FITBB, l'ICEM et la FMCB ».
 17. « Accord mondial sur la responsabilité sociale de PSA Peugeot Citroën ».
 18. « Déclaration relative aux droits sociaux fondamentaux du groupe Renault ».
 19. Les organisations syndicales internationales sont des fédérations de syndicats nationaux auxquelles ces derniers adhèrent sur demande selon les dispositions prévues par leur statut. L'ICEM représente ainsi 379 syndicats de 129 pays. La FIOM compte plus de 200 syndicats répartis de 100 pays. La FITBB regroupe, quant à elle, plus de 350 syndicats nationaux dans 127 pays (cf. tableau 1).
 20. Cette remarque s'applique naturellement aux ACI que nous avons analysés et ne préfigure pas d'une généralisation de notre propos à tous ces types d'accords, tant ces conventions ne constituent pas une réalité homogène (voir Descolonges et Saincy, 2006).

cette extension. Le respect des standards socialement responsables des donneurs d'ordre n'est pas, en tout état de cause, contractuellement garanti par des conventions avec les firmes partenaires. Ainsi, toutes les entreprises n'envisagent pas nécessairement d'infliger le même type de sanction commerciale aux firmes qui ne respectent leurs standards. Par exemple, la société RHODIA énonce clairement qu'elle attend de ses fournisseurs et sous-traitants « qu'ils respectent les droits positifs nationaux et les droits humains fondamentaux tels qu'exprimés dans les conventions et normes internationales » ; tout manquement « grave et non corrigé après observation » entraînant l'arrêt « des relations avec l'entreprise concernée dans le respect des obligations contractuelles » (p. 8). La position de Peugeot (chapitre IV de l'accord) apparaît assez comparable sur le fond. Même si le respect de son accord reste « une base avantageuse pour les relations mutuelles et durables », ARCELOR adopte une position plus mitigée (mais peut-être plus réaliste). Pour le sidérurgiste, la résiliation des relations contractuelles ne peut être effective que dans des cas assez précis. Dans la même veine, les accords d'EADS NV, de RENAULT ou de LAFARGE, tout en reconnaissant que la conformité à leurs standards constitue un critère de sélection de leurs fournisseurs ou tout au moins un fondement favorable à des relations partenariales durables, ont une vocation plutôt incitative que contraignante pour les entreprises partenaires.

En pouvant limiter les effets induits par la mise en concurrence des normes, ces accords contribuent à « harmoniser par le haut » le traitement social des salariés et ce, par un acte conventionnel qui reprend largement (mais pas exclusivement) les normes instituées de certaines organisations internationales (OIT, ONU, OCDE, etc.) (cf. tableau 1). Sans évoquer la question de leur effectivité, ces conventions présentent une caractéristique essentielle pour notre propos. En illustrant clairement dans quelle mesure la dimension sociale de la RSE peut inclure les salariés des entreprises d'un réseau économique (Igalens, 2004), elles institutionnalisent, dans une logique de régulation conjointe, le rôle actif des partenaires sociaux ; ceux-ci deviennent les acteurs de la production et de l'application des normes intervenant dans le champ de la coopération contractuelle interfirmes. Cette institutionnalisation n'est pas sans conséquence sur la conceptualisation des formes de rationalité supposées justifier les modes d'organisation des transactions économiques. En effet, dans cette logique, le choix de la « meilleure » institution économique n'obéit plus *a priori* exclusivement à la recherche d'un régime contractuel permettant de minimiser les coûts de transaction dans une logique de calcul économique optimisateur (cf. économie des coûts de transaction). Les choix de gouvernance prennent (ou devraient prendre) en compte des considérations extra-économiques et sociales (capacité des entreprises partenaires à respecter des droits fondamentaux du travail, etc.) censées intervenir dans la sélection ou

TABLEAU 1

<i>Entreprises</i>	<i>Normes institutionnelles de référence</i>	<i>Organisations syndicales signataires</i>
GROUPE EDF	<ul style="list-style-type: none"> – Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948 – Déclaration sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes de 1967 – Déclaration des droits de l'Enfant de 1959 – Principes du Pacte Mondial de l'ONU – Conventions fondamentales de l'OIT – Droits positifs nationaux 	<ul style="list-style-type: none"> – Organisations syndicales nationales (FNME-CGT, FCE, CFDT, FNEM-FO, etc.) – Organisations syndicales internationales [Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM), Internationale des services publics (ISP), Organisation internationale de l'énergie et des mines (OIEM), Fédération mondiale des travailleurs de l'industrie (FMTI)]
RHODIA	<ul style="list-style-type: none"> – Conventions fondamentales de l'OIT – Principes du Pacte Mondial de l'ONU – Droits positifs nationaux 	<ul style="list-style-type: none"> – Organisations syndicales internationales (ICEM)
EADS NV	<ul style="list-style-type: none"> – Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948 – Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales – Principes du Pacte Mondial de l'ONU – Conventions fondamentales de l'OIT – Droits positifs nationaux 	<ul style="list-style-type: none"> – Comité d'entreprise européen – Organisations syndicales internationales associées [Fédération européenne des métallurgistes (FEM), Fédération internationale des organisations des travailleurs de la métallurgie (FIOM)]
ARCELOR	<ul style="list-style-type: none"> – Conventions fondamentales de l'OIT – Droits positifs nationaux 	<ul style="list-style-type: none"> – Organisations syndicales internationales (FIOM, FEM)
LAFARGE	<ul style="list-style-type: none"> – Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales – Principes du Pacte Mondial de l'ONU – Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT – Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales de l'OIT – Droits positifs nationaux 	<ul style="list-style-type: none"> – Organisations syndicales internationales [Fédération internationale des travailleurs du bois et du bâtiment (FITBB), IECM, Fédération mondiale des organisations de la construction et du bois (FMCB)]
PSA	<ul style="list-style-type: none"> – Principes du Pacte Mondial de l'ONU 	<ul style="list-style-type: none"> – Organisations syndicales nationales
PEUGEOT	<ul style="list-style-type: none"> – Conventions fondamentales de l'OIT 	<ul style="list-style-type: none"> – Organisations syndicales internationales (FIOM, FEM)
CITROEN	<ul style="list-style-type: none"> – Droits positifs nationaux 	
RENAULT	<ul style="list-style-type: none"> – Normes de l'OIT – Principes du Pacte Mondial de l'ONU 	<ul style="list-style-type: none"> – Organisation syndicale internationale (FIOM)

le maintien des relations contractuelles de coopération. En ce sens, l'organisation des transactions procède d'une organisation normative de l'action (irréductible à une forme de rationalité économique optimisatrice) ayant une double dimension évaluative et prescriptive (Pailot, 2006).

Fondamentalement, cette extension des normes socialement responsables fixées par les firmes-pivots montre que celles-ci cherchent à influencer directement, selon des modalités singulières, la gestion de l'emploi de leurs faiseurs d'ordre « indépendamment de l'existence de rapports de subordination dépassant les contours juridiques de l'entreprise » (Petit et Thévenot, 2006b : 8). À ce titre, l'instrumentation socialement responsable s'inscrit dans une réflexion plus globale visant à repenser les frontières du travail subordonné (voir Thévenot et Valentin, 2005 ; Petit et Thévenot, 2006a). En filigrane, cette production normative incite également des acteurs privés (partenaires sociaux, directions d'entreprise) à devenir des acteurs de la gestion sociale de leurs partenaires économiques et ce, dans une décontextualisation territoriale du référentiel normatif négocié. Sur ce point, on peut se demander si la surveillance des relations contractuelles de l'entreprise ne dépasse pas le cadre de l'objet statutaire des partenaires sociaux tel qu'il peut être défini dans les droits positifs nationaux. Car, toutes choses restant égales par ailleurs, ces accords leur transfèrent un pouvoir d'intervention direct (certes relatif) dans les choix économiques de l'entreprise ; pouvoir qui reste dans certains systèmes juridiques la prérogative exclusive de l'employeur (voir Caigny, 2001).

La spécificité de ces conventions tient au moins à trois caractéristiques. Tout d'abord, elles s'expriment à travers des actes pouvant produire des effets juridiques susceptibles de compléter les dispositions législatives nationales du travail (Dubin, 2004). Sans approfondir ici la question complexe des conditions d'application de ces textes dans les droits nationaux (reconnaissance étatique de leur valeur juridique) ou encore celle de l'étendue spatiale de leurs effets juridiques (Verge et Dufour, 2002 ; Dubin, 2004 ; Pichot, 2006 ; Descolonges et Saincy, 2006)²¹, ces normes privées (sans être des sources de droit) questionnent non seulement l'articulation avec d'autres formes et niveaux de régulation (Pichot, 2006), mais aussi la nature volontaire de la RSE tant en ce qui concerne sa production normative que son application. En effet, au-delà de leur effet potentiellement obligatoire, rien ne permet de supposer *a priori* que les directions d'entreprise soient toujours à l'initiative de tels accords (Descolonges et Saincy, 2006). De plus, il convient également de ne pas

21. Selon Pichot (2006), la question de leurs effets juridiques dépend « de cadres légaux nationaux très différents, de la présence ou non de syndicats nationaux parmi les signataires, de règles de droit international privé et du caractère ou non de l'engagement unilatéral de l'employeur ».

avoir une vision trop consensuelle des compromis pouvant émerger de la régulation conjointe, et d'insister sur le caractère éminemment conflictuel de cette dernière (Terressac, 2003).

Quoiqu'il en soit, à travers ces normes contractuelles, la RSE n'apparaît plus réductible à une forme d'engagement unilatéral de l'employeur dont la sincérité peut toujours être questionnée. On introduit un cadre normatif qui oblige les parties prenantes primaires, dûment sélectionnées par la loi pour négocier et conclure selon les formes requises, à participer activement à la définition et à la mise en œuvre des règles pouvant intervenir dans les stratégies de coopération. Elles doivent aussi contribuer à leur révision constante en fonction des enseignements de cette mise en œuvre et de l'évolution de la situation de l'entreprise. À ce titre, en permettant aux interlocuteurs sociaux d'améliorer des dispositions d'ordre public social, la voie du « droit négocié » est certainement une technique juridique féconde pour contribuer à l'émergence d'un système régulateur à l'échelle planétaire (voir Gendron, Lapointe et Turcotte, 2004). Sans évoquer l'hypothèse d'un retour aux fondements juridiques de l'économie de marché, c'est une solution qui, en tout état de cause, évite d'abandonner la sauvegarde de l'intérêt général à la seule initiative des directions d'entreprise tout en renforçant la légitimité et la crédibilité des règles privées à travers un encadrement de la production normative et de son application (voir Desbarats, 2003). Dans leur mise en œuvre, au-delà de toutes considérations juridiques sur la validité des normes produites dans les droits nationaux (Dubin, 2004), l'instauration de procédures de suivi, la définition de modalités régulières de renégociation des conventions ne sauraient toutefois évacuer la question de la capacité des partenaires sociaux à apprécier réellement l'effectivité de ces accords, surtout dès lors qu'ils sont « étendus » aux entreprises partenaires. Ceux-ci ne prévoyant pas la mise en place de structures spécifiques dotées de moyens efficaces de suivi et de contrôle, la crédibilité et l'effectivité dans le champ de la coopération contractuelle où les asymétries d'information créent un contexte extrêmement favorable à l'opportunisme des cocontractants²², peuvent naturellement être sujettes à caution.

Ensuite, ces ACI placent les partenaires sociaux au cœur de la RSE en excluant notamment la substitution des ONG aux organisations syndicales pouvant être constatée dans l'élaboration des CC (Igalens et Dehermann-Roy, 2004). Certes, en reconnaissant à l'entreprise la capacité d'élaborer son propre droit et à l'imposer à ses salariés, voire certaines de ses parties prenantes, cette forme d'autoréglementation garantit un

22. Notons toutefois que l'opportunisme dans des relations à long terme peut se trouver canalisé par l'existence de règles et de normes sociales qui induisent des comportements loyaux dans les relations interfirmes.

certain degré d'intégration de considérations sociales dans la définition des pratiques de coopération. Elle impose également une légitimité procédurale (attestée par ses modes d'élaboration) qu'on est en droit d'attendre d'une régulation concernant directement les relations au travail. Le caractère impératif de la mise en place des démarches de RSE selon des dispositions contractualisées contraste avec les initiatives volontaires unilatérales dont l'efficacité et la sincérité suscitent naturellement des réserves et conduisent à déplacer la question de la légitimité sur le terrain de la normativité sociale extra-juridique.

Enfin, ces conventions délimitent clairement le champ d'application de la RSE en lui donnant une définition substantive et procédurale à la fois à l'intérieur et à l'extérieur des frontières juridiques de l'entreprise. Dans le vaste marché des normes, la référence des ACI aux règles élaborées par des organisations internationales (cf. tableau 1) montre non seulement que cette instrumentation ne s'élabore pas dans un vide normatif. Au contraire, elle reste soumise à des normes qui la précèdent et l'orientent (Pailot, 2006). Cette référence à des cadres institutionnels plus vastes est incontestablement un facteur d'homogénéisation normative. Elle donne également à ces outils une légitimité indéniable. À ce titre, la place de ces normes institutionnelles met en cause les lectures assimilant la responsabilité sociale à une forme d'autoréglementation dans laquelle les entreprises devraient construire les normes qu'elles tentent de s'imposer. Elle apparaît plutôt comme une régulation hybride encadrée et guidée par de multiples ordres normatifs explicites formellement signifiés dans leur légitimité institutionnelle. Cet encadrement normatif positif contraste avec les interpellations responsabilisantes de certaines parties prenantes (ONG) tentées de réclamer une responsabilité illimitée de l'entreprise en référence à un universalisme normatif aux frontières malléables dessinées par les jeux d'acteurs animés parfois par des intérêts partisans (voire idéologiques) et ayant une légitimité à géométrie variable. À l'inverse des normes juridiques unilatérales par nature homogènes, cette forme d'autoréglementation permet de trouver des compromis contextualisés entre les besoins des entreprises et les attentes des partenaires sociaux vis-à-vis des salariés de l'entreprise et des entreprises partenaires – en posant tout de même la question de la représentativité des syndicats dans les pays où le taux de syndicalisation apparaît particulièrement faible.

L'autorégulation unilatérale : les codes de conduite volontaires

Pouvant être vue comme un moyen de prévenir l'édiction de dispositions législatives trop contraignantes (Osman, 1995 ; Prakash Sethi, 1999 ; Gendron, 2005), l'autorégulation unilatérale procède de la formulation d'engagements, de standards, de normes ou de principes socialement

responsables de la seule initiative des entreprises qui régissent la manière dont elles conduisent leurs activités de production, de distribution et de management (OCDE, 2000, 2001). À travers ces prescriptions formelles privées, ce sont donc les directions d'entreprise elles-mêmes qui élaborent les règles auxquelles elles acceptent de se soumettre et dont elles assurent la bonne application. Celles-ci sont rassemblées dans des documents appelés indifféremment codes de conduite, chartes éthiques, codes déontologiques, codes de bonne conduite, etc. Pour notre propos, nous ne nous intéresserons pas à la mise en place de codes de conduite imposés par un cadre juridique²³, ni aux codes à l'instigation des pouvoirs publics, des partenaires sociaux, des organisations internationales, intergouvernementales ou professionnelles. Sur le plan quantitatif, les constats des différents observateurs convergent pour souligner la multiplication de ces « instruments d'auto-discipline » (Osman, 1995) dans la plupart des pays industrialisés (Ostman, 1995 ; Farjat, 1998 ; Sobczak, 2002a ; Dubin, 2004 ; Capron et Quairel-Lanoizelée, 2004 ; Gendron, 2005 ; Verkindt, 2005). Ainsi, selon la Commission des finances publiques de l'Assemblée nationale du Québec, plus de 85 % des entreprises canadiennes et américaines auraient « un code de conduite volontaire quelconque »²⁴ – les codes de conduite privés représentant près de la moitié des codes recensés en 1999 (OCDE, 2000).

Pour ce qui nous intéresse ici, il apparaît que beaucoup de codes de conduite, comme ceux, par exemple, des sociétés ALCATEL, ADIDAS, NIKE, MANOUKIAN, GROUPE BIC, MATTEL, H&M, LAFARGE, TOTAL, RENAULT, CASINO, LECLERC, ALCAN, CARREFOUR, L'ORÉAL, WALL MART, G.A.P., LEVI STRAUSS, H&M, REEBOK²⁵, etc., ne s'appliquent pas exclusivement au périmètre de l'entreprise elle-même. Ils contiennent en effet des propositions relatives aux conditions sociales de production (santé et sécurité, droits collectifs, conditions de travail, droit syndical, etc.) que ces multinationales cherchent à imposer à leurs partenaires (fournisseurs, sous-traitants, etc.) (voir Sobczak, 2002a). Cette extension régulatoire au-delà des frontières juridiques de l'entreprise productrice de ces outils est une tendance qui se dessine très clairement. Ainsi, dans son étude sur les codes de conduite, l'OCDE (2000) notait que 35 % d'entre eux (sur un nombre de 246 étudiés) imposaient des principes directeurs régissant le comportement des fournisseurs et partenaires commerciaux. Dans la même veine, 60 % des

23. À titre d'exemples, voir le cadre de l'application extraterritoriale de la loi Sarbanes-Oxley ou encore la rédaction de codes de conduite imposée aux gestionnaires de transport et de réseaux de distribution d'énergie par la loi n° 2004-803 du 9 août 2004.

24. *Responsabilité sociale des entreprises et investissement responsable*, Secrétariat des Commissions, mai 2002, <<http://www.assnat.qc.ca/fra/Publications/rapports/concfl1.htm>>.

25. La plupart des documents cités ici sont téléchargeables en ligne sur Internet.

grandes entreprises françaises cotées incluraient dans leur code de conduite des prescriptions normatives relatives aux conditions de coopération avec leurs fournisseurs ou sous-traitants (Alpha, 2004).

Les exemples pouvant éclairer cette tendance ne manquent pas, loin s'en faut. Nous en retiendrons deux qui illustrent peut-être le continuum normatif dans lequel la question des relations interorganisationnelles peut être appréhendée. Le premier est celui du groupe pétrolier Total. Dans son code de conduite, cette entreprise signifie clairement qu'elle attend de ses fournisseurs et de ses prestataires de services « qu'ils respectent des principes équivalents à ceux de son Code de Conduite ». Même son de cloche concernant ses « associés industriels » indépendants pour lesquels le pétrolier « demande [...] à ceux qui dirigent l'association ou qui en sont les opérateurs de respecter des principes compatibles avec ses principes d'action et de comportement ». Dans cette démarche d'autorégulation, il est à noter que le code de conduite ne prévoit pas de modalités concrètes et opératoires de contrôle des exigences formelles de l'entreprise ; son comité éthique n'ayant qu'un rôle exclusivement interne. Ce manque de définition des moyens de contrôle des engagements contraste quelque peu avec la position de EMC Distribution. La centrale d'achats du groupe CASINO précise que sa charte éthique est intégrée dans tous les contrats de référencement des fournisseurs de produits à marques propres ; l'acceptation de tous les termes (y compris s'agissant des aspects éthiques) étant une condition d'éligibilité non négociable²⁶. Selon les dispositions de sa charte éthique, la vérification de l'adhésion de ses fournisseurs à ses principes et ses critères d'exigence est confiée à des cabinets externes indépendants²⁷. Lors de leur réalisation, les fournisseurs sont tenus de garantir l'accès aux sites de production (installations, documents et personnels). Ce document précise également que tout manquement récurrent aux exigences de cette charte éthique « pourra entraîner la cessation des relations commerciales » ; le rapport de développement durable 2004 souligne toutefois que les mesures de sanction en cas de non-conformité ont été assouplies en privilégiant l'octroi d'un délai plutôt que le déréférencement.

Pouvant être élaborés par l'entreprise *sui generis* ou en collaboration avec des parties prenantes (ONG, etc.) dans une logique contractuelle ou non (ce qui renvoie alors à une forme de régulation privée participative), ces instruments font souvent référence directement aux mêmes normes institutionnelles internationales que l'on retrouve dans les ACI (déclaration universelle des droits de l'Homme, déclarations et conventions

26. Source : Colombani B. (responsable éthique sociale EMC Distribution) (2005), *Achats responsables*, Bruxelles, EMC Distribution.

27. 52 audits ont été réalisés en 2004 selon le rapport de développement durable.

fondamentales de l'OIT, principes directeurs de l'OCDE, pacte mondial de l'ONU, droits positifs nationaux, européens ou internationaux, etc.). Par exemple, TOTAL spécifie dans son code de conduite adhérer aux principes de la Déclaration universelle des droits de l'Homme, aux conventions fondamentales de l'OIT, aux principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et à ceux du Pacte mondial de l'ONU (p. 6) et attend que ses fournisseurs et prestataires de services « respectent des principes équivalents à ceux de son Code de Conduite » (p. 10). Cette référence apparaît toutefois dans une proportion moindre par rapport à celle observée dans les accords-cadres (Alpha, 2004). Contrairement à ces derniers, leur contenu peut également, dans une moindre mesure, s'appuyer sur des normes privées (SA 8000, AA 1000, GRI, etc. – Alpha, 2004). Une autre différence par rapport aux ACI renvoie à leurs modes et procédures d'élaboration. Dans une logique proche de la régulation de contrôle²⁸, ceux-ci sont fortement centralisés et se combinent à des modes de mise en œuvre excluant le plus souvent toute ingérence externe (Igalens et Dehermann-Roy, 2004 ; Mercier, 2004). Le pouvoir discrétionnaire de l'entreprise sur le choix du contenu est, à ce titre, plus étendu que pour les ACI qui font l'objet d'une négociation avec les partenaires sociaux. Dans ce domaine, le partenariat avec des ONG pouvant disposer d'un important crédit symbolique (Amnesty International pour Casino, par exemple) paraît largement privilégié à l'implication des partenaires sociaux dans la rédaction du contenu de ces documents. Ces outils, qui possèdent un potentiel régulateur flottant où le « non-contraignant » côtoie « l'obligatoire » sans que l'on puisse véritablement dissocier l'un de l'autre (Lapointe, Champion et Gendron, 2004), peuvent être analysés selon une double orientation normative et instrumentale (Bondy, Matten et Moon, 2004). Dans le premier cas, ils formalisent des valeurs ou des pratiques en vue de normaliser les attitudes et comportements des acteurs organisationnels et de générer, le cas échéant, le socle d'une culture commune au sein des structures transnationales. Dans le second cas, ils procèdent d'un moyen de créer ou de maintenir la confiance des parties prenantes, de renforcer la légitimité des entreprises ou encore d'améliorer leur réputation.

La nature unilatérale des normes produites nuit nécessairement à la légitimité de ces outils de privatisation de la normativité en matière de RSE, d'autant que la vérification externe ne constitue pas à elle seule une garantie de crédibilité. En fait, les questions du respect des engagements édictés, de leurs modalités d'application, de leur contrôle ou encore de leur valeur juridique restent entières. Mais la difficulté réelle pour apprécier l'effectivité de ces engagements socialement responsables ou de fixer des

28. Dans le sens donné à ce terme par Reynaud (1989).

modalités d'évaluation et de contrôle tangibles ne peut occulter le potentiel de régulation de ces sources formelles privées qui « peuvent faire progresser les normes du travail dans des territoires où la protection des travailleurs est défectueuse ou absente » tout en pouvant faire « espérer une effectivité dans l'application des normes » (Moreau, 2006 : 318). Certes, la prise en considération des parties prenantes (plus ou moins stratégiques) peut donner l'illusion d'une forme d'élargissement du contrôle démocratique exercée par la société civile. Le caractère d'initiative volontaire peut également, comme le note Besse (2005), induire un doute sur la nature, contraignante ou non, du droit positif. Toutefois, en posant la délicate question de l'articulation entre normes légales et normes volontaires, les codes de conduite n'en constituent pas moins un moyen complémentaire pour réguler les relations interorganisationnelles s'ajoutant aux techniques juridiques générales et abstraites du droit des contrats (droit des obligations). S'inscrivant en résonance avec l'idée d'un « pouvoir doux (*soft power*), agissant par l'incitation et la persuasion, par opposition à un pouvoir dur (*hard power*), imposé » (Moreau Defarges, 2003 : 55–56), ces outils posent cependant la question de la capacité des pouvoirs publics à contrôler et éventuellement sanctionner l'ineffectivité des engagements internationaux formulés. Sur le fond, ils conduisent les entreprises à définir elles-mêmes les contours de l'intérêt général et à décider unilatéralement des limites de leur responsabilité dans des dispositifs d'incitation qui appellent des normes temporaires, évolutives et réversibles. En l'absence de mécanismes adéquats de surveillance et de sanction, on assiste au triomphe de la normativité souple et non contraignante concomitante à l'avènement du « droit mou » (*soft law*) qui consacre l'émergence d'instruments de régulation sociale ayant une juridicité affaiblie voire inexistante (Osman, 1995).

Sur ce point, il pourrait être réducteur d'opposer les effets juridiques des ACI à la normativité exclusivement incitative et non contraignante des codes de conduite. Au-delà de leur référence aux droits nationaux, ces outils n'échappent pas *a priori* à la question de la juridicisation. Sur ce point, les juristes apparaissent unanimes pour leur reconnaître une certaine juridicité²⁹ (Osman, 1995 ; Sobczak, 2002a, 2002b, 2005 ; Desbarats, 2003, 2005 ; Trébulle, 2003 ; Vallée, 2003 ; Delmas-Marty, 2004 ; Farjat, 2004 ; Pech, 2004 ; Rolland, 2005a, 2005b ; Verkindt, 2005). Selon eux, « contrairement à ce que pourrait laisser penser la très fréquente référence à la notion de volontariat, rien ne semble exclure que la démarche (de responsabilité sociale), une fois adoptée, entraîne la création d'obligations juridiques » (Trébulle, 2003 : 5). C'est particulièrement vrai quand un accord sur la RSE (comme par exemple celui du sidérurgiste ARCELOR) fait

29. Vue « comme la propriété d'une norme qui fait que cette norme a la qualité d'une norme juridique » (Timsit, 1997 : 4).

référence explicitement au code d'éthique avec lequel l'accord est supposé être conforme. Ou encore dans le cas où les engagements pris dans une démarche de RSE sont suffisamment précis, ostensiblement affichés et peuvent faire naître chez des parties prenantes une « espérance légitime » (Sériaux, 1999)³⁰. Dans ce dernier cas, toute discordance entre le discours et la pratique peut être potentiellement opposable à l'entreprise (Rolland, 2005a, 2005b). On le voit, il apparaît « difficile de refuser aisément au code de conduite la qualification de règle de droit » (Pech, 2004 : 58) et l'emploi du mot « charte » ou « code » « ne prive pas le juge du droit de restituer à l'acte sa véritable qualification juridique » (Verkindt, 2005 : 52). En fait, le recours, en suivant Desbarats (2005), peut être opposable à l'encontre de la société émettrice (par des parties prenantes liées juridiquement ou non à celle-ci) ou encore être de son initiative (à l'égard d'un salarié ou des dirigeants). Ces effets de droit potentiels illustrent tout à fait le caractère illusoire des déclarations de principe qui souhaitent maintenir, bon gré mal gré, la RSE et son instrumentation en dehors du champ d'intervention du droit ou les confiner dans un domaine extra-juridique (Pailot, 2006).

Notre propos mérite toutefois d'être relativisé. En effet, ce caractère opposable ne préfigure pas de l'existence d'interpellations responsabilisantes de la part des acteurs sociaux (ou des parties prenantes). Dans la pratique, on comprend qu'il ne soit pas aisé pour des salariés d'un sous-traitant d'une multinationale située dans un pays en voie de développement d'intenter une action en justice contre cette dernière en évoquant un défaut d'application des normes sociales contenues dans son code de conduite les concernant. En fait, la valeur juridique des codes de conduite « est incertaine » (Guyon, 2003 ; Moreau, 2006). Au-delà de la question de la capacité et de l'intérêt à agir en justice du plaignant (voir Dubin, 2004 ; Rolland, 2005b), ces voies restent pour l'instant peu explorées au point que la « RSE comme source de responsabilité juridique pour les entreprises reste [...] encore largement de l'ordre du mythe » (Rolland, 2005a : 10-11). Toutefois, malgré les risques de recomposition du droit à partir des droits subjectifs (voir Ost et Kerchove, 2002), la qualification juridique des phénomènes d'autorégulation unilatérale montre non seulement qu'elle leur permet de devenir des instruments juridiques du droit autorégulé, mais concourt également à un brouillage des catégories normatives dans lesquelles se fonde la RSE. Dans ce cas, l'opposition rassurante entre réglementation et

30. Sur ce point, le lecteur pourra se référer utilement à la théorie juridique de l'engagement unilatéral (Jamin et Mazeaud, 1999), c'est-à-dire sur « l'aptitude d'une personne à créer des effets de droit par l'expression de sa seule volonté » (Aynès, 1999 : 3). Dans cette veine, la Chambre sociale de Cour de Cassation a ainsi jugé qu'une « charte des valeurs du projet d'entreprise » n'avait d'autre valeur que celle d'un engagement unilatéral de l'employeur dont elle suit le régime juridique (Soc., 6 juin 2001, n° 99-43929).

régulation laisse la place à un enchevêtrement de logiques venant s'insérer dans les interstices de la « tradition impériale et hiérarchique de notre droit » (Timsit, 1997 : 163).

EN GUISE DE CONCLUSION

La firme mondialisée et les nouveaux modes de production qui la caractérise mettent en exergue les limites des mécanismes traditionnels de régulation sociale (Murray et Trudeau, 2004), notamment celles des droits nationaux (Verge et Dufour, 2002 ; Besse, 2005). Face à cette fragilisation, on assiste à l'émergence d'une interrégulation pluri-niveaux qui marque partiellement la fin des règles fixes au profit d'une régulation hybride. Celle-ci met en œuvre des relations croisées entre des lieux de pouvoir qui dispose d'un titre de compétence, c'est-à-dire qui ont la possibilité ou la potentialité d'exercer un pouvoir de régulation sur un certain domaine (législateur, parties prenantes, etc.). Les CC et les ACI s'inscrivent dans cette dynamique en consacrant une forme d'empilement normatif. Au-delà de leurs différences structurelles (nature des normes produites, conditions de leur contrôle, etc.), ces outils présentent des points de convergence relatifs notamment quant au choix des principes ou référentiels adoptés par les entreprises en vue de matérialiser leurs engagements socialement responsables (déclarations et conventions de l'OIT, etc.). Ces normes internationales supra-étatiques instituées donnent nécessairement un certain degré d'homogénéité, d'universalité et de stabilité aux cadres par rapport auxquels les entreprises transnationales émettrices régulent leurs relations de coopération contractuelle. Elles leur confèrent ainsi une légitimité forte tout en simplifiant les arbitrages des entreprises dans le choix de leurs référentiels normatifs. Situés entre les normes privées et publiques, ces outils se révèlent être des instruments de régulation dont l'institutionnalisation assure la domination des pouvoirs privés les plus puissants en vue d'imposer le respect des droits fondamentaux des salariés dans les différents maillons de la chaîne de valeur. Plus proche du contrôle que de la contrainte, ils se caractérisent par une normativité polycentrique renonçant à toute prétention intégrative ou fondatrice propre au « paradigme du réseau » (Ost et Kerchove, 2002). Au regard de la capacité des entreprises transnationales à passer outre la législation sociale nationale dans certains pays (Dubin, 2004), les ACI et les CC peuvent constituer un véritable progrès pour les salariés des receveurs d'ordre placés dans une position de subordination fonctionnelle (notamment ceux implantés dans les pays émergents). Face à des droits étatiques nationaux lacunaires, ils peuvent permettre d'améliorer les conditions sociales entourant la relation d'emploi (Sobczak, 2002a ; Overdeest, 2004). Le droit continuant à considérer

les entreprises d'un réseau économique comme des entités juridiquement autonomes, ces outils de régulation permettent en fait d'éviter une rupture trop marquée du lien entre le pouvoir économique d'une société pivot et la responsabilité associée aux conséquences sociales de son activité au sein de son réseau de partenaires (Sobczak, 2002a). Mais le risque n'en est pas moins « que l'action réglementaire des États, que ce soit sur un plan national ou international, ne soit considérée comme inutile, voire illégitime puisque le marché produit ses propres règles assorties de moyens de sanction qui lui sont propres » (Dubin, 2004 : 40).

Sur un plan plus théorique, l'instrumentation socialement responsable des pratiques de coopération repositionne les transactions économiques dans les champs institutionnels qui les encadrent et influe sur les niveaux des coûts de transaction (*ex ante* et surtout *ex post*). En tenant compte de l'influence des discours et des textes sur les processus d'institutionnalisation (Phillips, Lawrence et Hardy, 2004), les règles privées édictées dans une logique de régulation conjointe (ACI) ou de manière unilatérale (CC) façonnent les cadres institutionnels dans lesquels se déploient les conditions de la coopération contractuelle dans les réseaux économiques et ce, en intégrant des considérations sociales liées aux modalités d'utilisation de la main-d'œuvre dans les structures réticulaires. L'intégration de cette forme de rationalité axiologique explique ainsi la survie d'arrangements transactionnels pouvant présenter une efficacité économique sous-optimale, mais qui se justifie par la nécessité de prendre en considération les pressions institutionnelles protéiformes pouvant menacer durablement la réputation d'une entreprise (média, ONG, etc.). En ce sens, comme le suggèrent Barthélemy, Fulconis et Mothe (2001) dans une autre perspective, les considérations liées à la protection des normes sociales fondamentales dans un réseau interorganisationnel illustrent dans quelle mesure la question de la coopération interentreprises ne peut se réduire exclusivement à la valorisation des seuls critères économiques (comme le sous-tend l'économie des coûts de transaction). Mais cela nécessite de concevoir ces relations comme le résultat de véritables comportements stratégiques qui prennent sens dans le paradigme de la théorie sociologique néo-institutionnaliste (voir Pailot, 2006). Ayant des effets juridiques effectifs ou potentiels, les engagements socialement responsables formalisés permettent en fait l'émergence de « proto-institutions » (Lawrence, Hardy et Phillips, 2002) qui consacrent une forme hybride de coordination, située entre la coordination administrative (la firme) et marchande (le marché), encadrant les conditions présentes et futures du déploiement des transactions. Ces règles n'apparaissent pas figées tant les acteurs ont la possibilité d'intervenir *ex ante* (prescriptions des normes de comportement pour l'avenir) et *ex post* (réaction à la dissonance des parties prenantes par rapport aux cadres

institués, renégociation des normes, etc.) dans la construction des règles à appliquer. Entre l'autovérification privée et l'hétérovérification des pouvoirs publics, cette recherche « d'efficience élargie » sous-tend la mise en place de dispositifs de contrôle et de surveillance (toujours partiellement déficients dans la pratique) en vue de piloter les transactions en référence aux normes incitatives et prescriptives formulées. Quand l'entreprise en a la responsabilité, leur efficacité dépend de la volonté des directions à exercer sur les parties prenantes une réelle coercition qui conditionne directement la légitimité des dispositifs mis en place. Face à leurs imperfections endémiques, comme le suggère Blois (2001) dans une autre perspective, l'économie sur les coûts de transaction ne constitue pas nécessairement la meilleure stratégie de gestion des relations interorganisationnelles. En effet, celle-ci doit s'efforcer de prendre *a priori* en considération l'influence de rationalités extra-économiques dans les processus de décision. Ces dernières questionnent directement la notion d'efficience et ses contours au sein de la stratégie en consacrant une forme singulière « d'efficience prospective » (Germain, 2001).

■ BIBLIOGRAPHIE

- ABBARNO, G. J. M. 2001. « Huckstering in the Classroom : Limits to Corporate Social Responsibility ». *Journal of Business Ethics*, 32 (2), 179–189.
- ALLOUCHE, J., I. HUAULT et G. SCHMIDT. 2004. « Responsabilité sociale de l'entreprise : la mesure détournée ». *Actes du congrès de l'AGRH, UQAM, ESG*, Montréal, <<http://www.agrh.org>>.
- ALLOUCHE, J., I. HUAULT et G. SCHMIDT. 2005. « La responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) : discours lénifiant et intériorisation libérale, une nouvelle pression institutionnelle ». *La responsabilité sociale de l'entreprise*. F. Le Roy F. et M. Marchesnay, dir. Paris : Éditions EMS, 177–188.
- ALPHA ÉTUDES. 2004. *Chartes éthiques et codes de conduite : état des lieux d'un nouvel enjeu social – Étude sur les principales sociétés privées et publiques françaises*, <www.alpha-etudes.com>.
- ANDRIOF, J. et S. WADDOCK. 2002. « Unfolding Stakeholder Engagement ». *Unfolding Stakeholder Thinking : Theory, Responsibility and Engagement*. J. Andriof, S. Waddock, B. Husted et S. S. Rahman, dir. London : Sheffield, Greenleaf, 19–42.
- ARNSPERGER, C. et P. VAN PARIJS. 2003. *Éthique économique et sociale*. Paris : Éditions La Découverte.
- ATIAS, C. 2004. *Philosophie du droit*. Paris : P.U.F.
- AYNÈS, L. 1999. « Rapport introductif ». *L'unilatéralisme et le droit des obligations*. C. Jamin et D. Mazeaud, dir. Paris : Économica, 3–6.
- BAILLY, O., J.-M. CAUDRON et D. LAMBERT. 2006. « Ikéa en Inde : un emploi démontable ». *Le Monde diplomatique*, n° 633, décembre, 20–21.

- BAKKER, F., P. GROENEWEGEN et F. DEN HOND. 2005. « A Bibliometric Analysis of 30 Years of Research and Theory on Corporate Social Responsibility and Corporate Social Performance ». *Business and Society*, 44 (3), 283–317.
- BALLET, J. et F. DE BRY. 2001. *L'Entreprise et l'Éthique*. Paris : Éditions du Seuil.
- BARTHÉLEMY, J., F. FULCONIS et C. MOTHE. 2001. « Les coopérations inter-organisationnelles : approche théoriques et illustrations ». *Stratégies : Actualité et futurs de la recherche*. A.-C. Martinet et R.-A. Thiétart, coord. Paris : Vuibert/FNEGE, 289–301.
- BAUDRY, B. 2005. *L'économie des relations interentreprises*. Paris : Éditions La Découverte.
- BENSEDDIK, F. 2006. « Démoraliser la responsabilité sociale ». *Décider avec les parties prenantes*. M. Bonnafous-Boucher et Y. Pesqueux, dir. Paris : Éditions La Découverte, 91–105.
- BESSE, G. 2005. « À qui profite la RSE ? La responsabilité sociétale des entreprises peut-elle réguler les effets sociaux de la mondialisation ? ». *Droit social*, n° 11, novembre, 991–1000.
- BLOIS, K. 2001. « L'économie des coûts de transaction et la création de valeur dans les relations interentreprises ». *La théorie des coûts de transaction : regard et analyse du management stratégique*. P. Joffre, dir. Paris : Vuibert, 171–184.
- BONDY, K., D. MATTEN et J. MOON. 2004. « The Adoption of Voluntary Codes of Conduct in MNCs : A Three-Country Comparative Study ». *Business & Society Review*, 109 (4), 449–477.
- BONNAFOUS-BOUCHER, M. et Y. PESQUEUX. 2006. *Décider avec les parties prenantes : approches d'une nouvelle théorie de la société civile*. Paris : Éditions La Découverte, collection « Recherche ».
- BOWEN, H. R. 1953. *Social Responsibility of the Businessman*. New York : Harper & Brothers.
- BOYER, A. 2002. *L'impossible éthique des entreprises*. Paris : Éditions d'Organisation.
- CAIGNY, P. de (Conclusions de l'avocat général). 2001. « L'employeur est seul juge du choix économique : Cour de Cassation, assemblée plénière 8 décembre 2000 ». *Droit social*, n° 2, février, 31–41.
- CANTO-SPERBER, M. et R. OGIEN. 2004. *La philosophie morale*. Paris : PUF, « Que sais-je ? », n° 3696.
- CAPRON, M. 2004. « L'émergence d'une nouvelle thématique : la responsabilité globale des entreprises ». *Semaine sociale Lamy*, n° 1186, octobre, 10–13.
- CAPRON, M. 2005. « Les nouvelles responsabilités sociétales des entreprises : de quelles « nouveautés » s'agit-il ? ». *La Revue des Sciences de Gestion, Direction et Gestion*, n° 211–212, avril-juin, 47–54.
- CAPRON, M. et F. QUAIREL-LANOIZELÉE. 2004. *Mythes et réalités de l'entreprise responsable*. Paris : Éditions La Découverte.
- CARROLL, A. B. 1979. « A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance ». *Academy of Management Review*, 4 (4).

- CHAMPION, E., C. GENDRON et A. LAPOINTE. 2005. « Les représentations de la responsabilité sociale des entreprises : un éclairage sociologique ». *Actes du colloque « La responsabilité sociale de l'entreprise : réalité, mythe ou mystification ? »*, CREFIGE, Université de Nancy 2, mars.
- CHEVALLIER, J. 2004. *L'État post-moderne*. Paris : LGDJ.
- CHEVALLIER, J. 2005. *Le service public*. Paris : P.U.F., « Que sais-je ? », n° 2359.
- COMTE-SPONVILLE, A. 2004. *Le capitalisme est-il moral ?* Paris : Albin Michel.
- DÉJEAN, F. et J.-P. GOND. 2004. « La responsabilité sociétale des entreprises : enjeux stratégiques et méthodologies de recherche ». *Finance Contrôle Stratégie*, 7 (1), 5–31.
- DELMAS-MARTY, M. 2004. *Le relatif et l'universel : les forces imaginantes du droit*. Paris : Éditions du Seuil.
- DELMAS-MARTY, M. 2006. *Le pluralisme ordonné : les forces imaginantes du droit (II)*. Paris : Éditions du Seuil.
- DESBARATS, I. 2003. « Codes de conduite et chartes éthiques des entreprises privées – Regards sur une pratique en expansion ». *La Semaine Juridique Édition Générale*, n° 9, I 112, 26 février.
- DESBARATS, I. 2005. « La valeur juridique d'un engagement socialement responsable ». *Actes du 3^e Congrès de l'ADERSE*, Université de Lyon III, ISEOR, Academy of Management, octobre.
- DESBONS, D. et C. RUBY. 2004. *La responsabilité*. Paris : Éditions Quintette.
- DESCOLONGES, M. et B. SAINCY, dir. 2006. *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*. Paris : La Découverte.
- DUBIN, L. 2004. *La protection des normes sociales fondamentales dans les échanges internationaux*. Rapport de recherche, Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES), CFE-CGC, septembre, <<http://www.cfecgc.org>>.
- FARIAT, G. 1998. « Nouvelles réflexions sur les codes de conduites privés ». *Les transformations de la régulation juridique*. J. Clam et G. Martin, dir. Paris : LGDJ, 151–172.
- FARIAT, G. 2004. *Pour un droit économique*. Paris : P.U.F.
- FERRO, M. 2005. « La colonisation française : une histoire inaudible ». *La fracture coloniale : la société française au prisme de l'héritage colonial*. P. Blanchard, N. Bancel et S. Lemaire, dir. Paris : La Découverte, 129–135.
- FORGUES, B., M. FRÉCHET et E. JOSSERAND. 2006. « Relations interorganisationnelles : conceptualisation, résultats et voies de recherche ». *Revue Française de Gestion*, 32 (164), 17–31.
- GARRIGA, E. et D. MELÉ. 2004. « Corporate Social Responsibility Theories : Mapping the Territory ». *Journal of Business Ethics*, 53 (1–2), 51–71.
- GASMI, N. et G. GROLLEAU. 2005. « Nike face à la controverse éthique relative à ses sous-traitants ». *Revue Française de Gestion*, 31 (157), 115–136.
- GAUDIN, J.-P. 2002. *Pourquoi la gouvernance ?* Paris : Presses de Sciences Po.

- GAUDIN, J.-P. 2004. *L'action publique : sociologie et politique*. Paris : Presses de Sciences Po et Dalloz.
- GENDRON, C. 2005. « Les codes éthiques : de la déontologie à la responsabilité sociale ». *Les Cahiers de la Chaire « Responsabilité sociale et développement durable »*, collection recherche, ESG UQÀM, n° 03–2005.
- GENDRON, C. 2006. « Codes d'éthique et nouveaux mouvements sociaux économiques : la constitution d'un nouvel ordre de régulation à l'ère de la mondialisation ». *Les Cahiers de la Chaire « Responsabilité sociale et développement durable »*, collection recherche, ESG UQÀM, n° 09–2006.
- GENDRON, C., A. LAPOINTE et M.-F. TURCOTTE. 2004. « Responsabilité sociale et régulation de l'entreprise mondialisée ». *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 59 (1), 73–100.
- GERMAIN, O. 2001. « L'efficience à l'épreuve de la stratégie d'entreprise ». *La théorie des coûts de transaction : regard et analyse du management stratégique*. P. Joffre, dir. Paris : Vuibert, 41–57.
- GOND, J.-P. 2006. *Contribution à l'étude du concept de performance sociale de l'entreprise : fondements théoriques, construction sociale, impact financier*. Thèse de doctorat de l'université en sciences de gestion, Université de Toulouse I, LIHRE, 2 mars.
- GUYON, Y. 2003. *Droit des affaires, Tome 1. Droit commercial général et Sociétés*. Paris : Économica.
- HILLMAN, A. J. et G. D. KEIM. 2001. « Shareholder Value, Stakeholder Management, and Social Issues : What's the Bottom Line ». *Strategic Management Journal*, 22 (2), 125–140.
- HUYGENS, A. 2001. *La violence symbolique*. Mémoire de DEA de droit privé, Université de Lille II.
- IGALENS, J. 2004. « La mise en œuvre de la responsabilité sociale de l'entreprise : modalités, enjeux et limites d'un partenariat firme-ONG ». *Les organisations non gouvernementales et le management*. E. Quéinnec et J. Igalens, coord. Paris : Vuibert, 111–128.
- IGALENS, J. et E. DEHERMANN-ROY. 2004. « Les codes de conduite : une existence légitime, une efficacité contestable ». *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n° 54, octobre-novembre-décembre, 27–44.
- IGALENS, J. et C. VICENS. 2005. « Vers des restructurations socialement responsables ? ». *Revue Management & avenir*, n° 3, janvier, 3–22.
- JAMIN, C. et D. MAZEAUD, dir. 1999. *L'unilatéralisme et le droit des obligations*. Paris : Économica.
- JOLLY, C. 2005. *Le développement durable : affaire publique ou affaire privée – L'État et la responsabilité sociale des entreprises à l'horizon 2020*. Rapport du groupe ISIS, Commissariat Général du Plan, <<http://www.plan.gouv.fr>>.
- JONAS, H. 1990. *Le principe de responsabilité : une éthique pour la civilisation technologique*. Paris : Flammarion Champs.
- JONES, T. M. 1980. « Corporate Social Responsibility Revisited, Redefined ». *California Management Review*, XXII (2), 59–67.

- JOUNIN, N. 2007. « L'illégalité sous-traitée ? Les conséquences du recours à des employeurs intermédiaires dans le secteur du bâtiment ». *Droit social*, n° 1, janvier, 38–45.
- LANTOS, G. P. 2001. « The Boundaries of Strategic Corporate Social Responsibility ». *The Journal of Consumer Marketing*, 18 (7), 595–630.
- LAPOINTE, A. et C. GENDRON. 2005. « Enseigner la RSE : des recettes utilitaristes à une réflexion critique sur l'entreprise comme institution sociale privée ». *Les Cahiers de la Chaire « Responsabilité sociale et développement durable »*, collection recherche, ESG UQÀM, n° 04–2005.
- LAPOINTE, A., E. CHAMPION et C. GENDRON. 2004. « Les limites de l'autorégulation par la biais de la responsabilité sociale volontaire ». *Les Cahiers de la Chaire « Économie et humanisme »*, collection recherche, ESG UQÀM, n° 18–2003 (révision en novembre 2004).
- LAWRENCE, T. B., C. HARDY et N. PHILLIPS. 2002. « Institutional Effects of Interorganizational Collaboration : The Emergence of Proto-Institutions ». *Academy of Management Journal*, 45 (1), 281–290.
- LIVRE VERT. 2001. *Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises*. Commission des Communautés européennes, Direction générale de l'emploi, COM (2001), 366 final, juillet, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2001/com2001_0366fr01.pdf>.
- MAIGNAN, I. et D. RALSTON. 2002. « Corporate Social Responsibility in Europe and the U.S. : Insights from Businesses' Self-Presentations ». *Journal of International Business Studies*, 33 (3), 497–514.
- MAIGNAN, I. et O. C. FERRELL. 2003. « Nature of Corporate Responsibilities : Perspectives from American, French, and German Consumers ». *Journal of Business Research*, 56 (1), 55–68.
- MAIGNAN, I. et V. SWAEN. 2004. « La responsabilité sociale d'une organisation : intégration des perspectives marketing et managériale ». *Revue Française de Marketing*, n° 200, décembre, 51–66.
- MARGOLIS, J. D. et J. P. WALSCH. 2003. « Misery Loves Companies : Rethinking Social Initiatives by Business ». *Administrative Science Quarterly*, 48, 268–305.
- MATTEN, D., A. CRANE et W. CHAPPLE. 2003. « Behind the Mask : Revealing the True Face of Corporate Citizenship ». *Journal of Business Ethics*, 45 (1).
- MAYAUD, Y. 2000. « Responsables et responsabilité ». *Droit Social*, n° 11, novembre, 941–952.
- MERCIER, S. 2004. *L'éthique dans les entreprises*, Paris : Éditions la Découverte.
- MERCIER, S. 2006. « La théorie des parties prenantes : une synthèse de la littérature ». *Décider avec les parties prenantes*. M. Bonnafous-Boucher et Y. Pesqueux, dir. Paris : Éditions La Découverte, 157–172.
- MEYER, F. 2005. « La responsabilité sociale de l'entreprise : un concept juridique ? ». *Droit Ouvrier*, mai, 185–194.
- MILLARD, E. 2006. *Théorie générale du droit*. Paris : Dalloz.

- MITCHELL, R. K., B. R. AGLE et D. J. WOOD. 1997. « Toward a Theory of Stakeholder Identification and Salience : Defining the Principle of Who and What Really Counts ». *Academy of Management Review*, 22 (4), 853–886.
- MORAND, C.-A. 1996. « La fin des règles fixes ». *Revue européenne des sciences sociales*, xxxiv (104), 195–205.
- MOREAU DEFARGES, P. 2003. *La gouvernance*. Paris : P.U.F.
- MOREAU, M.-A. 2006. *Normes sociales, droit du travail et mondialisation : confrontations et mutations*. Paris : Dalloz.
- MOREAU, M.-A. et G. TRUDEAU. 1998. « Le droit du travail face à la mondialisation de l'économie ». *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 53 (1), 1–39.
- MORIN, M.-L. 1994. « Sous-traitance et relations salariales : aspects de droit du travail ». *Travail et Emploi*, n° 60, mars, 23–43.
- MORIN, M.-L. 1997. « Sous-traitance et co-activité ». *Les frontières du salariat*. Paris : Éditions Dalloz, La Revue juridique d'Île-de-France, 115–131.
- MURRAY, G. et G. TRUDEAU. 2004. « Une régulation sociale de l'entreprise mondialisée ? ». *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 59 (1), 3–14.
- NARO, G. 2005. « Responsabilité sociale de l'entreprise et pilotage des performances ». *La responsabilité sociale de l'entreprise*. F. Le Roy et M. Marchesnay, dir. Paris : EMS, 59–71.
- NEAU-LEDUC, C. 2006. « La responsabilité sociale de l'entreprise : quels enjeux juridiques ? ». *Droit social*, n° 11, novembre, 952–958.
- OCDE. 2000. *Les codes de conduite des entreprises – Étude approfondie de leur contenu*. Groupe de travail du Comité des échanges, TD/TC/WP(99)56/FINAL, juin.
- OCDE. 2001. *Codes de conduite : étude exploratoire sur leur importance économique*. Groupe de travail du Comité des échanges, TD/TC/WP(2001)10/FINAL, août.
- OOSTERHOUT, van H. et P. HEUGENS. 2006. « Much Ado About Nothing : A Conceptual Critique of CRS ». *Working Papers 2006–40 – Erasmus Research Institute of Management*, Rotterdam, Netherlands, juillet.
- OPPETIT, B. 1999. *Philosophie du droit*. Paris : Dalloz.
- OSMAN, F. 1995. « Avis, directives, codes de bonne conduite, recommandations, déontologie, éthique, etc. : réflexion sur la dégradation des sources privées du droit ». *Revue trimestrielle de droit civil*, n° 3, juillet-septembre, 509–531.
- OST, F. et M. VAN DE KERCHOVE. 2002. *De la pyramide au réseau : pour une théorie didactique du droit*. Bruxelles : Publications des Facultés universitaires Saint-Louis Bruxelles.
- OVERDEVEST, C. 2004. « Codes of Conduct and Standard Setting in the Forest Sector : Constructing Markets for Democracy ». *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 59 (1), 172–197.
- PAILOT, P. 2005. « Contribution à une analyse critique de la notion de responsabilité sociale de l'entreprise ». *Actes du 3^e congrès de l'ADERSE*,

- Université de Lyon, ISEOR, Academy of Management (division « Social Issues in Management »), octobre.
- PAILOT, P. 2006. « La normativité dans la responsabilité sociale de l'entreprise : une lecture néo-institutionnaliste ». *Management international*, 10 (3), 81–98.
- PASQUERO, J. 2002. « Le défi de la gestion responsable ». *Les défis du management*. M. Kalika, coord. Paris : Éditions Liaisons, 31–47.
- PASQUERO, J. 2004. « Responsabilité sociale de l'entreprise : les approches nord-américaines ». *Tous responsables !* J. Igalens, dir. Paris : Éditions d'Organisation, 257–272.
- PASQUERO, J. 2005. « La responsabilité sociale de l'entreprise comme objet des sciences de gestion : le concept et sa portée ». *Responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise*. M.-F. B. Turcotte et A. Salmon, dir. Québec : P.U.Q., 80–111.
- PASSERON, J.-C. 2006. *Le raisonnement sociologique : un espace non poppérien de l'argumentation*. Paris : Albin Michel.
- PECH, L. 2004. « Droit et gouvernance : vers une « privation » du droit ». *Document de travail de la Chaire de Recherche du Canada en MCD*, n° 2004–02, Université du Québec à Montréal, <<http://www.chaire-mcd.ca>>.
- PÉREZ, R. 2003. *La gouvernance de l'entreprise*. Paris : Éditions La Découverte.
- PETIT, H. et N. THÈVENOT, dir. 2006a. *Les nouvelles frontières du travail subordonné : approche pluridisciplinaire*. Paris : Éditions La Découverte.
- PETIT, H. et N. THÈVENOT. 2006b. « Repenser les frontières du travail subordonné ». *Les nouvelles frontières du travail subordonné : approche pluridisciplinaire*. H. Petit et N. Thèvenot, dir. Paris : La Découverte, 5–18.
- PHILLIPS, N., T. B. LAWRENCE et C. HARDY. 2004. « Discourse and Institutions ». *Academy of Management Review*, 29 (4), 635–652.
- PICHOT, E. 2006. « Le développement d'accords-transnationaux : premières approches ». Commission Européenne DG EMPL D/2, mars, <<http://ec.europa.eu>>.
- PLIHON, D. 2004. *Le nouveau capitalisme*. Paris : La Découverte.
- PRAKASH SETHI, S. 1999. « Codes of Conduct for Multinational Corporations : An Idea Whose Time Has Come ». *Business and Society Review*, 104 (3), 225–241.
- QUAZI, A. M. et O'BRIEN. 2000. « An Empirical Test of a Cross-national Model of Corporate Social Responsibility ». *Journal of Business Ethics*, 25 (1), 33–51.
- RÉMOND, R. 2006. *Quand l'État se mêle de l'histoire*. Paris : Éditions Stock.
- REYNAUD, J.-D. 1989. *Les règles du jeu*. Paris : Armand Colin.
- ROBÉ, J.-P. 1999. *L'entreprise et le droit*. Paris : P.U.F, collection « Que sais-je ? », n° 3442.

- ROBERTS, J. 2003. « The Manufacture of Corporate Social Responsibility : Constructing Corporate Sensibility ». *Organization*, 10 (2), 249–266.
- ROLLAND, B. 2005a. « Quelle responsabilité pour la RSE ? ». *Actes du congrès « La responsabilité sociale de l'entreprise : réalité, mythe et mystification »*. GREFIGE, Université de Nancy II, mars.
- ROLLAND, B. 2005b. « Informations environnementales, Loi NRE et RSE : le regard du juriste ». *Actes du 3^e Congrès de l'ADERSE*, Université de Lyon III, ISEOR, Academy of Management, octobre.
- SANKAR, S. et C. B. BHATTACHARYA. 2001. « Does Doing Good Always Lead to Doing Better ? Consumer Reactions to Corporate Social Responsibility ». *Journal of Marketing Research*, 38 (2), 225–243.
- SCHWARTZ, M. S. et A. B. CARROLL. 2003. « Corporate Social Responsibility : A Three-Domain Approach ». *Business Ethics Quarterly*, 13 (4), 503–530.
- SEGAL, J.-P. 2004. « Pluralité des lectures politiques de la responsabilité sociale de l'entreprise en Europe ». *Semaine sociale Lamy*, n° 1186, 18 octobre, 14–22.
- SEGAL, J.-P., A. SOBCZAK et C.-E. TRIOMPHE. 2003. *La responsabilité sociale des entreprises et les conditions de travail*. Rapport pour la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, <<http://www.eurofound.eu.int>>.
- SENGENBERGER, W. 2005. « Le rôle des normes internationales du travail dans la gestion de l'internationalisation de l'emploi ». *Délocalisations, normes du travail et politique d'emploi : vers une mondialisation plus juste ?* P. Auer, G. Besse et D. Méda, dir. Paris : La Découverte, 261–282.
- SÉRIAUX, A. 1999. *Le droit naturel*. Paris : P.U.F., « Que sais-je ? », n° 2806.
- SÉRIAUX, L. 1999. « L'engagement unilatéral en droit positif français actuel ». *L'unilatéralisme et le droit des obligations*. C. Jamin et D. Mazeaud, dir. Paris : Économica, 7–20.
- SERVAIS, J.-M. 2004. *Normes internationales du travail*. Paris : L.G.D.J.
- SMITH, N. C. 2003. « Corporate Social Responsibility : Whether or How ? ». *California Management Review*, 45 (4), 52–76.
- SOBCZAK, A. 2002a. *Réseaux de sociétés et codes de conduite : un nouveau modèle de régulation des relations de travail pour les entreprises européennes*. Paris : LGDJ.
- SOBCZAK, A. 2002b. « Le cadre juridique de la responsabilité sociale des entreprises en Europe et aux États-Unis ». *Droit social*, n° 9/10, septembre-octobre, 806–811.
- SOBCZAK, A. 2005. « La responsabilité sociale de l'entreprise : menace ou opportunité pour le droit du travail ». *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 59 (1), 26–50.
- SOBCZAK, A. 2006. « Are Codes of Conduct in Global Supply Chains Really Voluntary ? From Soft Law Regulation of Labour Relations to Consumer Law ». *Business Ethics Quarterly*, 16 (2), 167–184.
- STIGLITZ, J. E. 2006. *Un autre monde : contre le fanatisme du marché*. Paris : Librairie Arthème Fayard.

- SUPIOT, A. 1989. « Déréglementation des relations de travail et autoréglementation de l'entreprise ». *Droit Social*, n° 3, mars, 195–205.
- SUPIOT, A. 2005. *Homo Juridicus : essai sur la fonction anthropologique du droit*. Paris : Éditions du Seuil.
- TERSSAC, G. de., dir. 2003. *La théorie de la régulation de Jean-Daniel Reynaud*. Paris : Éditions La Découverte.
- TEUBNER, G. 1993. « Nouvelles formes d'organisation et droit ». *Revue Française de Gestion*, n° 96, novembre-décembre, 50–68.
- THÈVENOT, N. et J. VALENTIN. 2005. « La sous-traitance comme alternative au contrat de travail : une évaluation empirique pour la France, 1984–2000 ». *Économie appliquée*, tome LVIII, n° 3, 51–79.
- THÈVENOT, N., dir. 2006. *Les nouvelles frontières du travail subordonné : approche pluridisciplinaire*. Paris : La Découverte.
- TIMSIT, G. 1997. *Archipel de la norme*. Paris : P.U.F.
- TRÉBULLE, F. G. 2003. « Responsabilité sociale des entreprises (entreprise et éthique environnementale) ». *Répertoire Sociétés Dalloz*, mars, 1–15.
- VALLÉE, G. 2003. « Les codes de conduite des entreprises multinationales et l'action syndicale internationale : réflexions sur la contribution du droit étatique ». *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 58 (3), 363–394.
- VERGE, P. et S. DUFOUR. 2002. « Entreprises transnationales et droit du travail ». *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 57 (1), 12–47.
- VERKINDT, P.-Y. 2005. *Le droit du travail*. Paris : Dalloz.
- VOGEL, D. 2005. *The Market for Virtue : The Potential and Limits of Corporate Social Responsibility*. Washington : Brookings Institution Press.
- WADDOCK, S. A. 2004. « Parallel Universes : Companies, Academics, and the Progress of Corporate Citizenship ». *Business and Society*, 109 (1), 5–42.
- WEBER, M. 1959. *Le savant et le politique*. Paris : Plon.
- WOOD, D. J. 1991. « Corporate Social Performance Revisited ». *Academy of Management Review*, 16 (4), 691–718.
- WOOT, P. de. 2005. *Responsabilité sociale de l'entreprise : faut-il enchaîner Prométhée ?* Paris : Economica.

SUMMARY

Socially Responsible Interference in Inter-Organizational Relations

The goal of this article is to analyse the influence of the socially responsible instrumentation of key firms on the modes of employment management of their partner businesses. Through examples of International Framework Agreements (IFA) and of Codes of Conduct (CC), we will

simply try to show to what extent the problematic of the management of inter-business relations cannot be exclusively conceptualized, as the economy of transaction costs suggests, in an institutional comparative approach where economic calculation plays a predominant role. First, we will present a critical analysis of the notion of social responsibility for the firm. Without being exhaustive on this question, we will discuss five difficulties.

First of all, in keeping with its normative beginnings, it presents all the characteristics of a natural normative “anthropologized” order within a logic where equity, ethics and morality almost take the place of legal rules of behaviour. Considered from this perspective, it can lead to demanding of a private operator that he become an active subject for the maintenance of public order in his sub-contracting network, that is to say, that he replaces the states in the handling of social and environmental risks. It can also lead businesses to unduly adjust their practices to the fluctuating normative demands of involved parties whose institutional legitimacy can be inversely proportional to their capacity to damage their brand image and their reputation.

A second difficulty comes from the absence of a normative and substantive definition of SRE which leaves its meaning extremely vague and ill-defined. It seems less constructed around the moral personality of the business except in reference to its relations, its commitments and/or its contracts. This shift is not neutral in character. It reflects on the personalization of responsibility which distances itself from a legally inspired retrospective vision to give a prospective responsibility marked by an ethic of solicitude and a positive commitment on the part of businesses. As well, academic definitions may reduce SRE to a question of management of *stakeholders* without considering the implications brought about by the usage of the term “responsible.” This reductionism, which finds a legitimation in the politicized theory of governing, risks reducing it to aggregation or to the equilibrium of the interests of the involved parties, while supposing that these reflect the general interest.

A third difficulty arises from the breaking up of forms of intelligibility linked to SRE. Pulled between doctrinal and scientific aspects, it is part of an academic field which is particularly prolix and vague. It is saturated with meanings which do not make it possible to identify what makes up the theoretical unity of the field, even formal and uncertain, of which it is a part.

A fourth difficulty arises from the supposed voluntary nature of socially responsible involvement. In general, this chosen responsibility appears as an echo to the legal deregulation movement which translates into a shift from the production of heteronomy standards to autonomy. This

perspective is ambiguous for at least two reasons. First of all, it leads to a neglect of the structuring influence of institutional frameworks and the pressure of involved parties on the behaviours of organizations. Next of all, in maintaining a confusion between a voluntary standard, and a standard of private origin, it sometimes hides the fact that a rule which is adopted voluntarily in the framework of the exercise of a private power is not, and far from it, without inevitable effects when put into practise.

A fifth and final difficulty comes from the numerous reasons for involvement in socially responsible actions. Do these derive from ethics or from morality? From a rational strategic instrumentalization? From a search for legitimacy with reference to institutional pressures which are as varied as they are many? The positions of authors on this question appear very heterogeneous and not very integrated into a federal theoretical space and create confusion on the justification systems of businesses as concerns what is socially responsible.

With regards to socially responsible instrumentation, we will show that the CCs and the IFAs, beyond their structural differences (type of standards produced, conditions of their control, etc.), have points of convergence relative, notably, to the choice of principles or of referentials adopted by businesses so as to materialize their socially responsible commitments (ILO declarations and conventions, etc.). These instituted international supranational standards necessarily provide a certain degree of homogeneity, universality and stability to managers according to which issuing transnational businesses regulate their contractual cooperation relations. They also confer a strong legitimacy while simplifying the arbitration of businesses in their choice of normative referentials. Situated between public and private standards, these tools prove to be instruments of regulation whose institutionalization guarantees the domination of the strongest of the private powers so as to impose the respect of the fundamental rights of workers in the different links of the value chain. As concerns the capacity of transnational business to go above and beyond national social legislation in certain countries, these tools may signify true progress for salaried employees further down the chain, placed in a position of functional subordination (notably those implanted in emerging countries.) Faced with incomplete national state rights, these may make it possible to improve the social conditions surrounding the relation. Since the law continues to consider businesses in an economic network as legally autonomous entities, these regulation tools make it possible to avoid a too definite break of the link between the economic power of a key company and the responsibility associated with the social consequences of its activity within its partner network.