

Les fondements culturels du concept de développement durable :

La convergence est-elle possible ?

Pierre BARDELLI

Ancien président d'Université,
Professeur,
Directeur du Ceremo

Les thèmes du Développement Durable et de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise¹, voire de la Responsabilité Globale² sont devenus depuis quelques années un objet récurrent de la recherche en Sciences de Gestion et de la pratique des entreprises. S'agissant des entreprises, la question qui se pose de plus en plus est de savoir si ces thèmes correspondent à une volonté réelle d'évolution des pratiques de gestion ou s'il s'agit plutôt d'un élément nouveau dans leur politique de communication, c'est-à-dire un discours de légitimation des actes³.

La réponse à cette question n'est pas simple. Elle induit d'amples investigations sur la capacité réelle des entreprises à maîtriser leur propre devenir, sur leurs comportements⁴ et sur la notion d'éthique.

Par ailleurs il apparaît clairement que les divers aspects du comportement responsable (gestion de l'environnement, gestion des ressources humaines, relations avec les partenaires, gouvernement d'entreprises, relations avec les parties prenantes) sont largement connotés culturellement. L'empreinte des « cultures nationales » est telle qu'il existe des espaces culturels homogènes, cohabitant avec d'autres espaces tout aussi homogènes culturellement. Entre eux des jeux d'influence existent, voire des effets de domination apparaissent (par exemple l'emprise des cultures anglosaxonnes sur les méthodes de management et la tendance à leur universalisation).

D'ailleurs, à l'origine de la démarche de développement durable, se trouve la pratique typiquement américaine de certains fonds de pensions souhaitant éviter des placements dans les entreprises qui ne respectent pas les règles éthiques préalablement définies⁵.

Au cours des dernières années, deux tendances ont marqué les pratiques en la matière. Tout d'abord, elles se sont éloignées de la préoccupation exclusivement financière (les objectifs de placements financiers), ensuite elles ont divergé en fonction des cultures locales (nationales)⁶.

La question que nous posons est donc de savoir ce qui, désormais, contribuera à rapprocher les pratiques des entreprises, notamment au sein de l'Europe. Deux hypothèses provisoires peuvent d'ores et déjà être retenues : le rapprochement se fera sous l'effet de la contrainte de la réglementation et/ou le rapprochement se fera par homogénéisation des conditions

générales de la production imposées par les marchés aujourd'hui libéralisés et internationalisés.

On pourrait donc imaginer un scénario médian articulant la réglementation européenne qui conduira à l'émergence de normes impératives à respecter (sous contrainte de sanction), d'une part, et l'influence des marchés, qui au travers des choix de produits que feront les consommateurs et des critères « éthiques » qu'ils imposeront, dicteront les conditions dans lesquelles les entreprises appliqueront les préceptes du développement durable et adopteront une pratique socialement responsable, d'autre part.

Nous nous proposons d'examiner les fondements du concept de développement durable avant d'aborder la question de la convergence.

1. Les fondements du concept de développement durable

1.1. Les approches alternatives

Il existe plusieurs approches du développement durable, qu'il est possible de regrouper en deux grands courants. Le premier renvoie au comportement des entreprises⁷. Nous le qualifierons de courant « micro-comportementaliste ». Le second interpelle davantage les pratiques et les politiques publiques, dans l'esprit du rapport Brundland⁸. Nous le qualifierons de courant « macro-volontariste ». Dans le rapport Brundland en effet, le développement durable a une connotation macroéconomique. Il est présenté, dans une phrase devenue rituelle, comme un « développement qui satisfait nos besoins sans compromettre, pour les générations futures, la satisfaction de leurs propres besoins ». Il implique une action volontariste des pouvoirs publics (régionaux, nationaux ou supranationaux)⁹. Par ailleurs, il contient en puissance une double dimension :

- une dimension dynamique, inhérente au concept de développement¹⁰,
- une dimension économique, inscrite dans le concept de besoins qui renvoie à la reproduction des hommes¹¹.

Pour l'instant, c'est le courant « micro-comportementaliste » qui domine. La « Responsabilité Sociale », qui en est l'illustration, est très marquée par le sceau des

cultures environnantes¹².

1.2. La « Responsabilité Sociale des Entreprises » : une notion à forte connotation culturelle

Dans les divers travaux sur la question, la « Responsabilité Sociale des Entreprises » se trouve être très liée à l'éthique¹³, concept fondamentalement culturel, ayant fait l'objet de nombreuses réflexions de la part des penseurs et philosophes.

De même, le concept de « Responsabilité Globale » renvoie à des cultures de management, association complexe des cultures propres au comportement managérial (par exemple le paternalisme) avec des cultures nationales ou sectorielles¹⁴. Il en résulte qu'en la matière, non seulement la dimension subjective l'emporte, mais les cultures (notamment nationales) modelent les comportements.

Il y a autant de pratiques responsables que de conceptions de la responsabilité sociale, en fait de cultures de référence. Ainsi que le note le livre vert de la Commission des Communautés Européennes ... « les entreprises gèrent leurs responsabilités et leurs relations avec les différentes parties prenantes de manière différente selon leurs spécificités sectorielles et culturelles »¹⁵. Ce point de vue avait d'ailleurs été souligné par Pascal Bello pour qui « ... au sein des entreprises, la place des salariés et les orientations sociales sont ... dépendantes des valeurs culturelles, sociologiques et politiques en vigueur dans le pays ou la zone géographique où ces mêmes entreprises sont installées »¹⁶.

Certains auteurs ont cru bon de lister les éléments de « spécificités culturelles » d'un pays¹⁷. Cette démarche n'est pas exempte de critique dans la mesure où le « facteur culturel » est un facteur de nature sociologique (qui de plus, est évolutif), résultante de nombreuses interactions, ce qui fait perdre beaucoup de signification à un travail de simple recensement. Par ailleurs les « comportements responsables » d'entreprises ne peuvent pas être analysés à la seule aune des facteurs culturels, tant leurs déterminants sont complexes et interdépendants.

La « Responsabilité Sociale des Entreprises » est par ailleurs un concept à multiples facettes (l'environnement, le social, le style de gouvernance, la relations avec les parties prenantes, etc.). La polarisation (dans la stratégie des entreprises) sur l'un ou l'autre de ses

termes est déterminée par le poids et le sens que la culture donne à chacune de ces responsabilités particulières. De ce point de vue, on peut considérer qu'il y a confusion entre la dimension culturelle et la dimension sectorielle, tant sont fortes les spécificités des comportements selon l'appartenance à tel ou tel secteur¹⁸.

Pour être adaptées à la dimension européenne, les « pratiques responsables » des entreprises devront subir de nombreuses inflexions¹⁹. C'est la condition pour qu'il y ait homogénéité des comportements à l'échelle du nouvel espace européen.

Mais avant d'aborder cette question, il nous a semblé utile d'évoquer les fondements de la « Responsabilité Sociale des Entreprises ».

1.3. Les fondements de la « Pratique Responsable » des entreprises

La discussion sur les fondements de la « Responsabilité Sociale des Entreprises » reste ouverte. Il existe deux positions de base :

- celle qui postule à l'existence de valeurs éthiques chez les dirigeants, qui les amènent à inscrire leurs responsabilités dans leurs comportements, voire dans des textes (chartes, codes de conduites²⁰),
- et celle qui postule que ces comportements ne représentent qu'une réponse aux contraintes de marchés (telle que la pression des consommateurs sur les pratiques sociales et environnementales).

Entre les deux il existe de multiples positions intermédiaires. Pour la clarté de l'exposé, nous examinerons les deux positions extrêmes.

1.3.1. Le primat de l'éthique sur les autres facteurs du comportement

Il s'appuie sur deux hypothèses :

- la première conduit à considérer que le chef d'entreprise est doté de la capacité de percevoir le « bien »²¹. Il a donc l'aptitude à développer des comportements conformes à celui-ci, dans son propre intérêt et dans celui des parties prenantes²².

- la seconde hypothèse repose sur l'idée que l'action individuelle (celle de l'entreprise, en fait de son dirigeant) est suffisante pour conduire au « développement durable ». On considère ici que les actions individuelles (à dimension de responsabilité sociale) conjuguées, produisent des effets cumulés positifs. Ce point de vue nous ramène à une analyse économiste toujours pertinente, bien qu'ancienne, relative au « non-bridge », qui postule que les comportements subjectifs individuels ne sont pas additifs²³.

Au delà de ces difficultés de nature théorique²⁴, la réflexion aujourd'hui engagée sur la question prouve à quel point l'acceptation de l'idée du comportement éthique des entreprises ne va pas de soi²⁵. Ce besoin forcené de convaincre de l'existence d'une telle démarche résulte, fondamentalement, du fait que l'éthique elle-même est un concept « relatif ». Le « chemin éthique » est défini par l'individu lui-même, comme étant conforme à l'éthique (qui n'est qu'un comportement souhaitable).

Il est donc impossible d'élaborer une théorie générale de l'éthique²⁶ (qui n'a pas de dimension sociale) qui se présenterait comme une théorie rationnelle de la conduite de la vie individuelle²⁷. Tenter cette expérience amène donc très vite à confondre éthique et morale²⁸. Mais si la morale a effectivement des dimensions sociales, elle n'est pas exempte de critiques. Parmi les plus radicales, celles de Marx pour qui la morale (bourgeoise) est un élément de la superstructure idéologique de la société et l'un des instruments de la domination de classe²⁹ et de justification de l'ordre.

Ceci nous amène à avancer l'idée que les réflexions sur la « Responsabilité Sociale des Entreprises » prenant appui sur l'éthique ne peuvent mener qu'à des impasses³⁰, sauf peut-être à considérer que, dans une démarche s'inscrivant dans la durée, l'expérience acquise à partir de ces pratiques et la critique à l'égard précisément de celles-ci, conduiront à des comportements de plus en plus « responsables »³¹.

1.3.2. Le primat de l'économique sur les autres facteurs du comportement et notamment sur le comportement éthique

Dans cette deuxième conception l'éthique que pratiquent les entreprises consisterait à développer des actions dans les champs évoqués précédemment, sous les contraintes de marché (contrainte externe) et de rentabilité (contrainte interne). Ces dernières se traduisent très explicitement par la nécessité, pour l'entreprise, de maîtriser ses coûts de sorte à pratiquer des prix compétitifs (contrainte de marché) tout en assurant une rémunération des capitaux (contrainte de rentabilité).

Dans ce cas, l'engagement de l'entreprise en terme de « responsabilité sociale » relève d'un arbitrage entre le court terme (coût immédiat de la décision) et le long terme (valorisation des éléments d'actifs - notamment incorporels - résultant de la « décision responsable »). Une formule simple peut résumer ce raisonnement : le comportement responsable augmente la valeur de l'entreprise à long terme³².

Il faut retenir de ce raisonnement que la surdétermination par l'économique resitue le « comportement responsable » de l'entreprise dans des perspectives plus larges. Mais, par ailleurs, l'entreprise est soumise à des déterminismes qui relativisent considérablement ses moyens d'action³³, d'autant que les comportements qui fondent le libéralisme, qui en constituent l'environnement idéologique, s'appuient, depuis les pères fondateurs, sur le comportement hédoniste et utilitariste³⁴.

Les pratiques, au sens de comportements connotés culturellement (par exemple celles inspirées de la morale d'entreprise, exprimant des visions du monde et de la société) et économiquement (par exemple celles traduisant la contrainte économique de rentabilité des capitaux engagés) seront donc déterminantes dans l'édification d'une réglementation européenne relative à la « Responsabilité Sociale ». Il est clair cependant que le droit qui en résultera sera le résultat d'un arbitrage entre ces pratiques et la volonté politique affirmée de développer, en Europe, un libéralisme dépourvu d'intervention étatique. Peut-être, qu'à l'instar des dispositions et des pratiques relatives à la concentration des entreprises, les dispositions relatives à la responsabilité sociale constitueront le cadre à respecter

et seuls les « débordements seront empêchés ».

Dans le cadre libéral ainsi posé, la convergence des pratiques responsables des entreprises ne se fera en Europe, sur le plan formel tout au moins, que si certaines conditions se trouvent réunies.

2. Les conditions de la convergence

Comme nous l'avons expliqué, il y a deux façons de concevoir la convergence. Soit, elle est imposée par des textes qui harmonisent les pratiques, ces textes pouvant avoir un caractère plus ou moins coercitif (assortis de sanctions). Soit elle s'appuie sur des normes qui ont un caractère tout simplement incitatif, ce qui semble le cas, pour l'instant, de la pratique de la Commission Européenne³⁵.

2.1. La logique de codification française

Le droit étant à la fois un produit social et une production de socialité³⁶, on peut penser qu'il va se dessiner dans les années à venir sous l'action conjuguée (et parfois contradictoire) des diverses parties prenantes : consommateurs, clients-fournisseurs, pouvoirs publics, groupes de pressions divers, ONG, etc..... La pratique du droit français est à ce titre symptomatique. Elle est spécifique de la logique de codification.

2.1.1. L'obligation déclarative par le reporting

La loi du 15 mai 2001 (article 116 du texte de loi relatif aux « Nouvelles Régulations Economiques et au droit des actionnaires») avait prévu l'obligation pour les entreprises cotées en bourse d'élaborer un rapport social et environnemental³⁷, qui bien que ne définissant pas des obligations directes, impose des « comportements responsables » au travers de la publicité qui en est faite. Ainsi doivent notamment figurer dans ce rapport des éléments relatifs aux rémunérations totales versées et aux avantages de toute nature attribués à chaque mandataire social de la société et des sociétés contrôlées par celle-ci. De plus les sociétés concernées doivent évoquer les conséquences sociales et environnementales de leur activité.

Cette obligation réglementaire peut-être considérée comme minimale dans la mesure où il n'existe pas de sanction significative des manquements, dans la mesure également où il n'existe pas d'instance de contrôle des pratiques faisant l'objet du rapport.

2.1.2. La référence à la loi ordinaire

En France le respect par les entreprises des préceptes du développement durable reste largement soumis à la loi « ordinaire » (droit social et droit de l'environnement notamment). Les sanctions éventuellement appliquées en cas de manquements sont celles définies par les textes de référence. Ce contexte n'est donc pas spécifique d'une réglementation relative à la « Responsabilité Sociale ». Si cette dernière fait effectivement partie de la préoccupation d'une entreprise, celle-ci sera, de fait, amenée à la déclarer, sous une forme ou sous une autre. Il y aura donc une action volontaire de l'entreprise à l'égard des intéressés (parties prenantes). Cette action a une double dimension stratégique :

- de communication d'abord : l'entreprise ne fait du développement durable que si elle le fait savoir,
- de mise en œuvre ensuite : l'entreprise se fixe des objectifs, se donne des moyens et met en place des indicateurs de résultats, conformément à ce qu'elle ferait dans le cadre de n'importe quelle action stratégique. Elle pourra également mettre en place des dispositifs correctifs de sorte à réduire, en dynamique, les écarts entre les objectifs et les résultats.

Il n'y a rien d'exceptionnel dans cette manière de faire, sauf à admettre que le domaine (celui du Développement Durable ou de la Responsabilité Sociale) est nouveau et que les entreprises qui se prêtent à l'expérience sont celles qui acceptent d'aller au delà des obligations minimales que définissent les textes réglementaires³⁸.

2.1.3. L'édification du principe constitutionnel

En intégrant la « Charte de l'Environnement 2003 » à la loi fondamentale de la République, la France est sur le point de donner une valeur constitutionnelle aux droits et devoirs définis dans cette charte. Le préambule de la constitution française ajoutera donc ces « Droits et Devoirs » aux considérations relatives aux droits de l'homme et aux principes de la souveraineté nationale. De ce fait, aucune loi ne pourra plus ignorer ces préceptes. Cette proposition, émanant du Chef de l'Etat, fait suite aux conclusions de la « commission Coppens »³⁹, qui avait souligné quelques principes devant prévaloir dans la stratégie des entreprises et des collectivités publiques, notamment le droit à la santé, à l'éducation et

à la formation, à l'information, le principe de précaution qui entérine des pratiques et des dispositifs déjà existants⁴⁰, l'action préventive, le financement et les réparations des atteintes à l'environnement.

Ce sont donc implicitement ces principes qui sont contenus dans la charte annexée à la constitution et qui seront élevés au rang de principes constitutionnels puisque la Charte de l'Environnement aura la même valeur constitutionnelle que la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 et que les Droits économiques et sociaux de 1946.

Cependant, si toutes les lois (ordinaires) doivent respecter les principes et objectifs énoncés dans le texte⁴¹, la portée normative de ce droit n'est pas pour autant assurée. Il est vrai cependant que dans certaines de ses décisions concernant des droits prévus dans le préambule de la constitution de 1946 repris par celle de 1958, le Conseil Constitutionnel a recherché l'effet utile minimum, en assignant effectivement un statut normatif (entre le simple vœu et l'injonction).

Le changement qu'introduit cette réforme constitutionnelle est donc fondamental quant à l'incidence de la règle de droit sur les comportements, notamment des entreprises. Mais surtout ce dispositif constitue un facteur essentiel d'homogénéisation des pratiques juridiques et, au-delà, amènera les acteurs, en principe, à de nouveaux comportements.

2.2. La pratique incitative de l'Union Européenne

L'Europe du développement durable et de la responsabilité sociale des entreprises s'appuie sur des normes et sur des dispositifs dont le caractère est simplement incitatif (voir Livre Vert), dans la lignée des dispositifs internationaux.

2.2.1. Les pratiques internationales de référence

Elles sont principalement le fait des Nations Unies et de l'Organisation internationale du travail, mais il faut aussi évoquer les pratiques initiées par l'OCDE.

Des initiatives

Le « Global Compact » (Pacte Global) de l'ONU n'est autre qu'un appel aux entreprises, les incitant à contribuer au développement durable sur la base du volontariat, avec pour seule obligation un rapport annuel aux bureaux du Global Compact à New York. Les en-

treprises qui y adhèrent s'engagent à respecter neuf principes dans les domaines des Droits de l'Homme, du droit du travail et du respect de l'environnement. En proposant de mettre en réseau les entreprises et de nombreux organismes (ONU, OIT, PNUE, PNUD⁴², Haut Commissariat aux Droits de l'Homme, gouvernements, ONG, organisations syndicales), le pacte organise la coopération pour mieux résoudre les problèmes relatifs au développement durable. Dépourvu de dispositif de contrôle, la méthode du pacte est cependant largement critiquée, notamment par les organisations syndicales internationales.

Les entreprises en quête de méthode d'élaboration des rapports sociaux et environnementaux utilisent le « Global Reporting Initiative » qui regroupe différents acteurs sociaux (associations écologistes, acteurs sociaux, notamment des syndicats). Le « Global Reporting Initiative » propose des normes (qu'il cherche à faire reconnaître) en matière de reporting, permettant notamment des comparaisons.

Dans le même ordre d'idée, l'OCDE a édicté des principes directeurs à l'attention des entreprises multinationales (en 1976 puis 2000). Ces recommandations portent notamment sur l'emploi, les relations professionnelles, les droits de l'homme, l'environnement, la transparence par rapport à la corruption, la fiscalité et la science et technologie.

L'ensemble de ces dispositifs relève de l'incitation.

Des normes

Nous ne pouvons aborder les pratiques incitatives sans évoquer l'incidence des normes sur la pratique « sociale » des entreprises. Initialement instituée dans le domaine de la qualité (ISO 9000 et s.) puis de l'environnement (ISO 14001)⁴³, elles se sont diversifiées :

- norme privée SA 8000 (qui s'appuie sur les conventions de l'OIT) du Social Accountability International,
- norme AA 1000 (AccountAbility 1000), standard encore peu utilisé qui fournit aux entreprises des outils d'auto-évaluation en matière sociale,
- le « bilan sociétal » du CJD, également conçu dans le cadre d'une approche d'autoévaluation.

Si le Global Compact et le Global reporting constituent de véritables méthodes globales, les normes demeurent un outil insuffisant en raison de l'absence d'unité méthodologique.

Le Forum entre parties prenantes de l'Union Européenne (s'inscrivant dans la démarche du Livre Vert) se révèle être assez proche des méthodes internationales qui combinent deux préceptes : le volontariat et le réseau.

2.2.2. Le Livre Vert : un document de référence de la doctrine de l'Union Européenne

A la base de la doctrine européenne en matière de développement durable et de responsabilité sociale, il y a la hiérarchie explicite entre l'Économique qui surdétermine le Social. Formellement le Livre Vert a une connotation sociale : référence au dialogue social, à l'acquisition des qualifications, à l'égalité des chances, à la prévision et gestion du changement, à la cohésion économique et sociale, à la protection de la santé⁴⁴. Mais l'impératif économique constitue une contrainte explicite, extrêmement prégnante, même si la Responsabilité Sociale est considérée comme un investissement stratégique (et non un coût) au cœur de la stratégie commerciale des entreprises. De ce point de vue l'arbitrage effectué par l'entreprise l'amène à choisir l'augmentation de la valeur de l'entreprise à long terme (résultant de la pratique sociale responsable) plutôt que la maximisation du profit de court terme. L'argument fondamental en faveur du développement durable et du « comportement socialement responsable » relève donc de la rationalité économique. Ce point de vue, couplé à la conception libérale de l'économie qui prévaut au niveau de l'Europe depuis ses débuts, a une incidence majeure : les mesures préconisées ne peuvent pas être coercitives, car elles risquent d'être génératrices de coûts. Elles ont un caractère purement incitatif.

2.2.3. L'incitation, traduction de la vision libérale de l'Union Européenne

Les formules contenues dans le Livre Vert sont symptomatiques. Ainsi « Il faudrait encourager les entreprises à intégrer de manière active le développement durable dans les activités qu'elles poursuivent à l'intérieur de l'Union européenne et dans le monde ».

Par ailleurs la commission européenne « soutient les principes directeurs » de l'OCDE, qui prévoit des mécanismes de mise en œuvre impliquant gouvernements et partenaires sociaux.

Sur le contenu, les sujets balayés vont du travail des enfants à la lutte contre la corruption, en passant par le travail forcé, les relations sociales, la protection de l'environnement, la protection des consommateurs, la transparence et la publication d'informations, les transferts de technologies, la concurrence et la fiscalité.

Si la Commission Européenne incite à la surveillance et au respect du noyau dur des normes OIT (liberté d'association, abolition du travail forcé, non discrimination, élimination du travail des enfants)⁴⁵, les moyens utilisés sont des plus modestes au regard des enjeux évoqués : instauration d'un cadre européen global (pour la cohérence des procédures engagées dans les entreprises) avec élaboration de principes, d'approches et d'outils génériques, et promotion de bonnes pratiques et des idées innovantes.

Il est vrai que les objectifs du Livre vert se résument à la formule initiatrice du « forum multi-stakeholders » : « ...lancer un vaste débat et recueillir les opinions sur la responsabilité sociale des entreprises, au niveau national, européen et international »⁴⁶.

Il existe également d'autres formes d'incitation à l'égard des entreprises, fondées sur l'obligation d'informations. Il en est ainsi du programme REACH (enRegistrement, Evaluation et Autorisation des produits CHimiques), qui devrait être adopté par le parlement européen. Ce programme vise principalement à acquérir des informations fiables sur la toxicité des substances chimiques. A partir de là, il s'agit d'imposer des précautions vis à vis des plus dangereuses, notamment leur substituer des composants moins toxiques lorsqu'ils sont disponibles, les enjeux de ces débats étant la santé, l'environnement et l'économie. Ce programme illustre parfaitement le caractère « souple » de la démarche européenne qui ne procède pas par interdits mais par l'obligation de substitution que l'on peut considérer comme une des formes de l'incitation.

Pour résumer, nous sommes en présence de deux méthodes différentes d'approche de la « Responsabilité Sociale d'Entreprise » :

- la méthode française, assise sur la règle de droit : en inscrivant les impératifs de la Responsabilité Sociale et du Développement Durable dans la Constitution de la République, elle les a élevés au rang de principes constitutionnels (qui relèvent de l'inaliénable).
- la méthode européenne, axée sur l'incitation : en refusant de rendre obligatoire ces impératifs, la pratique européenne mise sur l'exemplarité⁴⁷.

Même si elles ne sont pas contradictoires, ces méthodes sont très différentes. Qu'en est-il alors de la convergence européenne. Cela ne va pas de soi. Il est clair que seule la règle de droit pourrait contribuer à une convergence rapide. Face à cette méthode « expéditive », dire que la méthode incitative s'inscrit dans le temps relève de l'euphémisme.

La convergence sera donc un processus long et complexe, articulant deux niveaux : celui de l'entreprise (au travers du modèle de management), celui de l'économie globale (au travers du modèle de développement). Elle impliquera par ailleurs un fort degré de soutien des parties prenantes, notamment des salariés, ce qui signifie qu'elle se fondera nécessairement sur la négociation⁴⁸.

Conclusion

Trois conditions pour la convergence : repenser conjointement le modèle de management (1ère condition) et le modèle économique de développement (2ème condition) dans une démarche de contrat social (3ème condition)

La réponse à la question de la convergence des « pratiques responsables » des entreprises implique de bien appréhender les facteurs qui concourent au Développement Durable. Ils sont de nature managériale (niveau entreprises), de nature économique (niveau plus général des mécanismes de marché et de régulation des activités) et de nature sociale (nécessaire adhésion du plus grand nombre de parties prenantes au projet). Il faut donc concevoir simultanément le modèle managériale de responsabilité globale et le modèle économique (et social) de développement et en examiner les articulations. Celles-ci passent notamment par la mise en place d'un nouveau contrat social⁴⁹. Ce sont les trois conditions de la convergence.

**Première condition :
développer la responsabilité globale et adopter le
modèle d'intégration**

C'est le concept de « Responsabilité Globale » qui nous paraît le mieux intégrer les variables caractéristiques des nouvelles dimensions du management : le social, le sociétal, l'environnemental. De plus, s'inscrivant très nettement dans le long terme, il « colle » donc parfaitement à la notion de « sustainable development ». Enfin il se réfère implicitement aux principes de cohérence et de pertinence des systèmes de management (Perez R., 2002).

Au regard de la question de la convergence des pratiques et donc des modèles de management, le double élargissement spatial et temporel qu'implique la « Responsabilité Globale » interroge sur la pertinence des deux modèles de management existant : le modèle de dissociation d'inspiration libérale et le modèle d'intégration s'inspirant des pratiques paternalistes ou des expériences réticulaires japonaises.

Paradoxalement le second modèle, pourtant plus sensible à la variable culturelle (donc aux différences), est plus propice à la convergence des pratiques que le premier. En effet le modèle de dissociation, parce qu'il élimine par construction toutes les incidences culturelles (au sens très large du terme) sur le management et parce qu'il privilégie la seule perspective du résultat financier, est en principe insensible aux dimensions « hors business ». Mais cette insensibilité n'est qu'une apparence : en ne traitant pas les dimensions « hors business », il est très exposé aux crises, notamment aux crises sociales. Par contre le modèle d'intégration (parce qu'il intègre les dimensions « hors business) permet la consolidation des rapports entre les acteurs. C'est un facteur de stabilisation des conditions nécessaires aux pratiques socialement responsables. Par ailleurs il est très réceptif aux directives implicites et explicites (des pouvoirs publics) concernant les dimensions sociales et environnementales. Mais il existe une condition supplémentaire pour asseoir sa pertinence et sa supériorité (en terme de convergence des pratiques) sur le modèle de dissociation : il faut qu'existe une incitation externe à l'entreprise, l'entreprise, permettant d'assurer la cohérence d'ensemble.

**Deuxième condition :
asseoir le développement durable sur une force
motrice publique**

Cette incitation doit venir d'une force qui s'apparente à la « force motrice publique » (chère à François Perroux), par exemple l'Union Européenne⁵⁰. Cette « force motrice publique » exprime, de fait, la politique publique en la mettant en oeuvre. Cette force motrice devra générer des effets d'entraînement (par la réglementation) s'appuyant sur des « canaux de transmission » et des « milieux de propagation » (par exemple les associations professionnelles et le système judiciaire européen)⁵¹.

Pour avoir une autorité incontestable et une efficacité réelle, cette « force motrice publique » devra, bien sûr, avoir une assise internationale basée sur des traités (par exemple les Nations Unies, l'Union Européenne) et avoir une légitimité démocratique (ce qui reste largement à construire en Europe).

Nous avons vu que la « Responsabilité Globale » des entreprises est une pratique qui s'appuie sur la volonté des acteurs. Mais elle est aussi une pratique « socialement déterminée » par les conditions environnantes (économiques, sociales et culturelles). En cela elle renvoie au concept de Développement Durable qui en constitue son fondement. Ce dernier correspond à une volonté politique internationale extrêmement forte (impulsion des Nations Unies). Il souffre cependant de nombreuses « déficiences » quant à son contenu. Notamment, il correspond à une vision linéaire de l'évolution des conditions sociales et environnementales des acteurs (individus -salariés, consommateurs, entreprises, etc.). Or c'est d'une vision prospective qui tiendrait compte de la complexité des relations économiques et sociales dont nous avons besoin. De plus la dynamique sous-jacente à la conception classique du Développement Durable est fortement marquée par « l'idéologie de l'équilibre » caractéristique de la pensée économique libérale, qui, par construction, élude conflits et contradictions, donc la complexité. Les analyses qui s'appuient sur ces présupposés risquent finalement de rencontrer des difficultés de compréhension et de conception des situations de crise, qu'elles ne peuvent interpréter que comme de simples dysfonctionnements passagers dans les procédures d'équilibre s'inscrivant dans le temps. Ceci réduit considérablement la capacité de mise en oeuvre de politiques susceptibles

de résoudre les problèmes rencontrés puisque ne pouvant pas s'attaquer à leurs fondements⁵².

Une autre vision pourrait utilement être développée à partir du concept de croissance harmonisée⁵³. Ce concept introduit une autre vision de la dynamique fondée sur les déséquilibres, voire les désordres. Chez François Perroux, la croissance harmonisée (concept de nature macroéconomique beaucoup plus riche que le Développement Durable) induit notamment l'asymétrie⁵⁴. C'est cette dernière qui constitue le facteur de correction des effets négatifs de la croissance⁵⁵.

Dans le monde turbulent qui est le nôtre⁵⁶, la croissance harmonisée (conception contradictoire de la dynamique) traduit mieux le réel complexe (et souvent contradictoire) que le développement durable (conception linéaire de la dynamique). Cette réalité renvoie d'ailleurs chez F. Perroux à l'action conjuguée des entreprises et de la puissance publique, dans un contexte de politique volontariste.

Concrètement on peut tout à fait concevoir que les politiques publiques européennes du développement durable s'appuient sur des données aussi diverses que les normes et références de l'OIT et de l'OCDE, les normes privées, les accords-cadres (framework agreements) internationaux (avec leurs dispositifs de contrôle)⁵⁷, les chartes européennes⁵⁸, dans le cadre de directives ciblées (ex. par secteurs d'activités ou par zones géographiques), et d'utilisation de la différenciation dans les traitements comme moyen d'harmonisation des pratiques d'entreprise.

Troisième condition :

Mettre en place un nouveau Contrat Social permettant d'améliorer le Modèle Social Européen⁵⁹

La condition essentielle de l'efficacité des dispositifs publics en faveur du développement durable implique l'adhésion des acteurs, entreprises bien sûr, parties prenantes avec notamment leur composante principale : les salariés. L'adhésion ne sera effective qu'à la condition supplémentaire que les dispositifs soient acceptés par le plus grand nombre, c'est-à-dire négociés. La négociation est donc l'élément essentiel du dispositif, elle en constitue la clé de voûte. Elle implique l'intervention de la force motrice publique et passe par le renforcement des pouvoirs sociaux et environnementaux des institutions qui auront en charge le dévelop-

pement durable dans ses différents aspects (notamment recherche du plein-emploi, maîtrise des enjeux scientifiques et éthiques, satisfaction des besoins essentiels, protection des libertés, sécurité, respect de la justice sociale, nouvelles modalités d'intégration sociale). Ceci implique de résoudre rapidement le dilemme « pouvoir de l'Union » versus « pouvoir des Etats » en la matière, l'un ou l'autre pouvant avoir une efficacité incontestable, mais avec des logiques différentes⁶⁰.

Il est clair par ailleurs que ce nouveau contrat social devra rompre avec le contrat implicite actuel, fondé sur la précarisation (dissimulée sous le précepte de partage des risques) implicite au modèle libéral et qui fait du Développement Durable une action purement correctrice. Ce contrat tirera donc sa force de deux éléments : la qualité de la négociation amont et la garantie publique de respect des normes adoptées. Une telle démarche sera de nature à consolider les dispositifs privés existants. Ainsi, dans ce nouveau modèle de régulation (avec une double dimension publique et réseau), les codes de conduite, soumis à la vérification et au contrôle, se trouveront de fait intégrés aux dispositions sociales existantes (droit social actuel de chaque Etat et réglementations européennes⁶¹).

Finalement la convergence des pratiques responsables des entreprises passe par la maîtrise des conditions économiques, sociales et culturelles qui concourent au développement⁶². Elle dépend donc de la qualité des moyens mis en œuvre et des modalités adoptées par la « force motrice » pour assurer la régulation du modèle économique de croissance.

La « Responsabilité Globale » dépend en définitive de multiples actions conjuguées qui font que, dans le contexte complexe de la croissance économique, la volonté de l'entreprise de développer une « Pratique Responsable » n'est qu'une des facettes du problème. En effet « la responsabilité globale n'est pas ... séparable du lien social qui accompagne l'acte économique »⁶³.

La convergence des « Pratiques Responsables » mises en place par les entreprises passe par leur articulation avec le global et par la mise en œuvre d'une politique publique européenne, lue comme l'expression des diverses cultures dont elle devra assurer la cohésion⁶⁴.

Remarques

1. De nombreux auteurs distinguent les deux notions. Ainsi pour Elisabeth Laville, la responsabilité sociale et environnementale renvoie à l'idée d'un engagement quotidien de l'entreprise et prend la forme de « déclarations de mission et autres chartes d'engagement ». Elle « accepte de rendre des comptes sur la façon dont elle honore ses engagements... ». Par rapport à cela, le Développement Durable s'inscrit dans le long terme, au sens où il prend en compte des intérêts des générations futures. Le développement durable est « un chemin de progrès, sur lequel l'entreprise avance lentement ». Elisabeth Laville, « L'entreprise verte - le développement durable change l'entreprise pour changer le monde », éd. Pearson Education – coll Village Mondial, 2002.

Il y a une dimension volontariste dans la notion de « responsabilité sociale » que développent les entreprises, in « Livre Vert – Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises », Commission des Communautés Européennes, 2001.

2. Roland Perez a développé un concept de « Responsabilité Globale » qui « ..exprime un élargissement du référentiel de responsabilité au-delà de son acception traditionnelle », notamment au plan sociétal et environnemental, s'inscrivant dans le long terme. Ce concept nous semble plus « puissant » que celui de Responsabilité sociale au sens où il renvoie à des modèles de management élaborés, ayant des bases historiques, sociales et économiques : le modèle d'intégration et le modèle de dissociation. Pour plus de détails, voir Perez R., « A propos de responsabilité globale en management », in « Une mondialisation apprivoisée ? », 9ème journée annuelle François Perroux, Lyon, 2002, éd. Iseor.

3. Ainsi que le note Michèle Descolongs et Bernard Saincy : « La responsabilité sociale des entreprises n'est pas un objet en soi. Elle est tout à la fois la manifestation d'une prise de conscience, assez largement partagée, des interdépendances (dans l'espace et dans la continuité des générations), traduite par la formule du « développement durable », et des recompositions sociales qui y sont associées, et la tentative pour le patronat d'une part, d'acquiescer une nouvelle légitimité, d'autre part d'assurer sa liberté d'entreprendre ». Descolongs M. et Saincy B., « Les entreprises seront-elles un jour responsables ? », éd. La dispute – coll. Comptoir de la politique, 2004.

4. Il s'agira notamment de vérifier l'existence de variables exogènes qui surdétermineraient leur position et leur comportement

5. On lira avec intérêt la partie « Racines et évolution de l'investissement socialement responsable dans le monde », Geneviève Féron, in « Le développement durable – des enjeux stratégiques pour l'entreprise », Féron G, d'Arcimoles CH, Bello P, Sassenou N, éditions d'organisation, 2001.

6. Il est clair de ce point de vue que les pratiques anglo-saxonnes et les pratiques latines répondent à des impératifs très différents, liés eux-mêmes à des dimensions culturelles profondes. Ainsi, si la préoccupation d'intégration des gens de couleurs prend la forme de quotas aux Etats Unis, ce n'est pas du tout le cas en France.

7. Comportement volontaire ou imposé par le contexte concurrentiel.

8. La Commission Brundtland (ancienne Commission Développement et Environnement des Nations Unies) a formulé en 1987 (rapport „Notre avenir à tous“) des idées sur la pauvreté (du tiers-monde notamment). Le développement durable recouvre l'environnement, l'alimentation per capita, le développement industriel, l'utilisation de l'énergie, mais aussi le développement des pays pauvres. Le rapport affirme la primauté du social sur l'économique.

9. Idée que reprend d'ailleurs le Livre Vert des Communautés Européennes : « L'action des pouvoirs publics est également essentielle pour encourager les entreprises à davantage prendre conscience de leurs responsabilités sur le plan social et pour mettre en place un cadre permettant de s'assurer que les entreprises intègrent les aspects environnementaux et sociaux dans leurs activités... »

10. Rappelons que chez François Perroux, le développement n'est autre que la croissance harmonisée, qui, dans une dynamique du déséquilibre où interfèrent les forces sociales, permet le progrès. Perroux F., « L'Economie du XXème siècle », PUF, 1964.

11. Question que François Perroux abordera au travers de la notion de coût de l'homme - Perroux F., « Note sur les coûts de l'homme », Economie appliquée, 1952.

Marx, bien avant lui, avait élaboré le concept de « reproduction de la force de travail », s'inspirant des travaux d'Adam Smith et de David Ricardo.

12. Ainsi la confédération patronale danoise a édicté quelques recommandations à l'usage des entreprises, relatives aux droits de l'homme, afin qu'elles les inscrivent dans des codes de conduite, dans le droit fil de l'idéologie « social-démocrate » nordique (source : Livre Vert, op. cit.). Ainsi les préceptes de la société cosmétique japonaise Shiseido ne sont pas sans rappeler la culture japonaise, par exemple « aider les personnes à exprimer leur véritable beauté intérieure et extérieure » ou jouer un rôle actif dans la vie culturelle et physique à travers une gamme variée de produits de qualité » (source : « L'Entreprise Verte », Laville E., op. cit.

13. Dans ce courant le débat sur l'éthique est symptomatique, puisque, par définition, l'éthique correspond à un comportement dont les critères sont déterminés par l'individu lui-même, critères qu'il s'engage et se résout à respecter.

14. Roland Perez montre que le modèle de dissociation (business ou hors business) correspond au modèle libéral pur d'origine anglo-saxonne, alors que le modèle d'intégration (business et hors business) correspond quant à lui aux régions de vieille industrialisation en France (Michelin à Clermont Ferrand, Boussac dans les Vosges) ou au modèle de développement japonais, pour ne prendre que ces exemples. Perez R., op. cit.

15. Livre Vert, op. cit.

16. Bello P., « Les entreprises face aux enjeux du développement durable », in « Le développement durable, des enjeux stratégiques pour l'entreprise », op. cit.

17. C'est le cas de Elisabeth Laville qui, à propos de la responsabilité sociale et environnementale recense « les freins culturels à l'émergence de la démarche en France ». Parmi les moins contestables, nous avons retenu l'héritage de la culture catholique, le colbertisme qui a donné le premier rôle à l'Etat, le rôle des

syndicats dans l'entreprise, le poids des élites et la culture de l'excellence, l'absence d'une culture consumériste forte. Laville E., « L'entreprise verte », op. cit.

18. Ainsi les traditions et les modalités de la gestion des ressources humaines ne sont pas les mêmes dans le secteur du tourisme que dans celui de l'industrie pétrolière.

19. Ainsi que le souligne très pertinemment le Livre Vert de la Commission des Communautés Européennes, les dirigeants et les salariés des entreprises qui intègrent la responsabilité sociale dans leur planification stratégique doivent « prendre leurs décisions professionnelles sur des critères autres que ceux qu'ils ont été traditionnellement formés à prendre en considération », Livre Vert, op. cit.

20. On peut se demander si le développement des « chartes » et autres « codes de conduite », notamment dans les entreprises nord-américaines ne relèveraient pas de la nécessité de pallier l'absence ou la dégénérescence des lois sociales plutôt que d'une véritable prise en compte des « coûts de l'homme ». Bardelli P., « Le développement territorial durable : la pertinence et l'actualité des conceptualisations de François Perroux », communication à la Journée d'Etudes François Perroux « François Perroux et la gouvernance des Nations », Université Montesquieu Bordeaux IV, 23 janvier 2004.

Sur les codes de conduite, on lira avec intérêt Lapointe A. et Gendron C., « De la réglementation réglementation gouvernementale à la régulation sociétale : quelle place pour le privé ? », in « Les nouvelles frontières de l'audit social, rating, éthique et développement durable », XXIème Un. d'été de l'IAS, Bordeaux, 28 et 29 août 2003.

21. Chez les anciens, l'éthique impliquait déjà la connaissance de l'idée de bien. Mais la réflexion sur l'éthique était très élaborée : l'éthique supposait un bon apprentissage social (chez Aristote), de bonnes connaissances notamment scientifiques (Platon), préceptes que Spinoza élèvera à la sagesse philosophique.

Au plan de la pensée il n'y a donc pas convergence des philosophes sur ce qu'est l'éthique. Au plan de la pratique, on peut dire que l'éthique est très fortement connotée culturellement.

22. L'éthique d'entreprise est souvent définie par son contenu : protection de l'environnement, développement durable, respect des personnes (respect des droits de l'homme), politique de rémunération et de couverture sociale, respect des valeurs morales. De fait, rien ne distingue fondamentalement aujourd'hui les termes de « développement durable », de « socialement responsable » et d'« éthique ».

23. Pour résoudre cette difficulté, Arnaud Pelissier-Tanon utilise la notion de « discipline » comme facteur d'homogénéisation des comportements. Ainsi énonce-t-il que la « responsabilité », en incitant les acteurs à discipliner leurs désirs, permet à l'entreprise en quête d'éthique, de trouver une règle. La règle éthique « consiste en la discipline intérieure de ne se permettre de satisfaire ses désirs que dans la proportion du bonheur qu'on attend de la vie ». Il ajoute qu'alors « ...chacun, dans l'entreprise, règle son engagement professionnel sur la valeur des bonheurs que lui-même et ses parties prenantes retirent de son activité », confondant au passage règle éthique et comportement moral. Pelissier-Tanon A., « La responsabilité professionnelle, une règle d'éthique pour l'entreprise ? », communication au colloque « Ethique et Gestion, enjeux épistémologiques et méthodologi-

ques », Univ. Perpignan, 21 juin 2002.

Ne sommes-nous pas ici en totale contradiction avec le concept même d'éthique. Déjà Aristote postule que le bonheur recherché dans le cadre de la démarche éthique est une démarche individuelle ; c'est une éthique de la juste mesure basée sur la sagesse, qui est un sentiment autrement plus profond que la responsabilité ou la discipline. Par ailleurs le bonheur acquis l'est dans le cadre d'une cité où règne liberté, bien-être et amitié, ce qui ne correspond en rien à la définition de l'entreprise.

24. Auxquelles s'ajoute la confusion que font de nombreux auteurs entre la pratique (éthique) et la science (de l'éthique). Pourtant les Grecs faisaient déjà la distinction entre éthos, qui signifie mœurs, usages, habitudes, et éthiké qui veut dire sciences des mœurs.

25. En effet, comme le souligne Courrent J.M., il est difficile de parler d'éthique de l'organisation alors « que la moralité est spécifiquement humaine et individuelle ». Par ailleurs, la rationalité des décisions de l'organisation « n'implique nullement l'existence d'une réelle conscience morale organisationnelle ». Courrent J.M., « L'éthique face aux logiques de gestion : une politique d'entreprise éthique est-elle possible ? », comm. Colloque « Ethique et gestion ; les enjeux épistémologiques et méthodologiques », Univ. Perpignan, 21 juin 2002.

26. Nous trouvons une des critiques majeures de l'éthique chez Wittgenstein pour qui les énoncés de l'éthique ne désignent pas d'objet extérieur, ils se contentent de s'autodésigner (in *Tractatus logico-philosophicus* - 1921). En quelque sorte, l'éthique pose des valeurs a priori. Il s'agit en fait d'un système de propositions tautologiques (puisqu'il renvoie au sens du bien de l'homme) dont il faudra sortir en « objectivant » les éléments d'appréciation, ce qui n'est pas forcément facile. Dans le champ de l'entreprise, cela signifie que le comportement éthique, si tant est qu'il puisse être mesuré, ne peut l'être par des indicateurs extérieurs à cette organisation.

27. Les auteurs font souvent la distinction entre l'éthique (présentée comme une théorie rationnelle de la conduite de la vie individuelle) et la morale (qui représente la dimension collective, sociale, de la détermination du comportement humain). Mais la distinction est parfois affirmée très radicalement. Ainsi pour Yvon Quiniou, l'éthique a son « origine dans la vie » et ses valeurs sont donc subjectives, concrètes, individuelles, purement facultatives. Personne n'est tenu de les adopter. Elles ne peuvent pas être objet de connaissance, elles peuvent simplement être expérimentées. Par contre les valeurs morales sont normatives, abstraites (formelles), universelles et obligatoires. Quiniou Y. « Etudes matérialistes sur la morale. Nietzsche, Darwin, Marx, Habermas », éd. Kimé, 2002.

28. Il en est ainsi pour Jean Gustave Padioleau qui donne une dimension sociale à la « morale des affaires », puisqu'elle correspond au résultat d'un arrangement négocié entre les acteurs de l'entreprise et qu'elle conduit à respecter des « valeurs » conduisant à des décisions légitimes. Padioleau JG, « Les entreprises américaines et la morale des affaires », *Chronique d'actualité de la Sedeis*, n° 9, 1988.

On voit bien ici que l'objectif de la démarche est moins l'éthique elle-même que la légitimation sociale des actions entreprises.

29. Elle sera même présentée par Althusser, comme « ...un traitement imaginaire des problèmes réels », Althusser Louis, « Pour Marx », Maspero, Paris, 1965.

30. Jean Marie Courrent, devant la difficulté à démontrer les effets du comportement éthique (devenu, selon ses termes « moralité d'entreprise ») sur la performance de l'entreprise, propose un détour théorique intéressant mais hasardeux. Il suggère en effet d'appuyer l'argumentation relative aux effets positifs du comportement éthique sur la « confiance des partenaires » qui, à son tour, améliore les performances des entreprises. Elle permettrait en effet de réduire l'opportunisme potentiel de l'agent et l'incertitude qui en résulte pour le principal, incertitude liée à l'asymétrie de l'information. Ainsi le coût de l'agence pour l'ensemble des contractants se trouve être réduit. Courrent J.M., op. cit.

31. Moussé J., « Le chemin de l'éthique », Revue française de gestion, n°88, 1992.

32. Le comportement éthique est un facteur de performance économique, non seulement parce qu'il réduit les coûts d'agence pour l'ensemble des contractants, mais aussi parce qu'il génère une augmentation du volume des transactions. Courrent J.M., op. cit.

33. André Boyer affiche une position claire et radicale sur la question, en énonçant que « ...l'économie de marché fonctionne en temps réel, en exerçant sur l'entreprise une pression qui n'est pas celle de l'éthique mais du profit ». Boyer A., « L'impossible éthique de l'entreprise », coordonné Boyer A., éd. organisation, 2002.

34. Maximiser la satisfaction sous le minimum d'effort, ce qui induit le bien social. C'est ce que suggère Jean Jacques Wunenburger lorsqu'il évoque la raison calculatrice, source de détermination du bien. Wunenburger J.J., « Question d'éthique », PUF, 1993.

35. réf Livre Vert.

36. Le Roy a identifié les fondements du droit en Occident, comme étant une combinaison de l'habitus, de la coutume et des normes ou règles générales (lois et constitutions). Or la culture est très présente dans les deux premiers :

- l'habitus (manière d'être, d'agir et de penser) est le produit des modes de socialisation et de la vie sociale elle-même à travers des archétypes culturels,
- la coutume qui renvoie aux manières de faire et aux comportements sociaux.

Le Roy Etienne, « Le jeu des lois. Une anthropologie dynamique du droit », éd. LGDJ, Série anthropologie, 1999.

37. Article 116 de la loi sur les « Nouvelles Régulations Economiques ».

Le décret d'application n°2002-221 du 20 février 2002 précise les éléments devant figurer dans le rapport du conseil d'administration ou du directoire. Ces éléments sont principalement de nature économique (importance de la sous-traitance) et sociale d'une part (plan de réduction des effectifs, organisation du temps de travail, rémunération, formation, œuvres sociales), et de nature environnementale d'autre part (consommation de ressources en eau, mesures à l'égard de l'équilibre biologique, démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement, etc.).

38. De ce point de vue, rien n'est moins sûr puisque des entreprises ayant mis en œuvre des politiques sociales avancées peuvent néanmoins, sous « diverses contraintes », prendre des décisions qui portent atteinte à certaines parties prenantes. Il

en est ainsi de Metaleurop qui a décidé en 2003 la fermeture du site de Noyelles-Godault alors qu'elle avait pris diverses initiatives citoyennes. Elle avait notamment signé en 2002 une convention « Développement Durable » avec l'association « Environnement et Développement Alternatif ».

39. Rapport remis le 8 avril 2003, disponible sur le site Internet <http://www.charte.environnement.gouv.fr>

40. Le principe de précaution (art 5 de la charte) est précisé-ment défini : « les autorités veillent, par application du principe de précaution, à l'adoption de mesures provisoires et proportionnées afin d'éviter la réalisation du dommage ainsi qu'à la mise en œuvre de procédures d'évaluation des risques encourus » (principe déjà inscrit dans le droit français et communautaire –traité de Maastricht- ainsi que dans certains traités internationaux).

41. Les règles constitutionnelles sont « supérieures » à toutes les autres règles de droit (notamment les lois ordinaires). Cette supériorité est assurée par deux principes : une procédure de révision plus difficile que pour les lois ordinaires et la nécessaire conformité des autres règles de droit à la Constitution.

42. PNUE (Programme des Nations Unies pour l'Environnement), PNUD (Programme des Nations Unies pour le Développement).

43. Concurrentes à la norme européenne EMAS

44. Référence construite à partir de l'appel au sens des responsabilités des entreprises dans le domaine social lancé par le Conseil européen de Lisbonne – mars 2000. L'objectif du conseil de Lisbonne était de « construire une économie de la connaissance dynamique et compétitive fondée sur la cohésion ».

45. On notera que les conventions de l'OIT constituent une bonne base. Mais il peut y avoir émergence de normes implicites adoptées par les multinationales et médiatisées par le marché mondialisé. Les multinationales vont incontestablement jouer un rôle important dans la diffusion des normes.

46. Il semblerait que la formule des forums n'ait pas un grand succès auprès des partenaires pressentis.

47. La tactique exprimée dans le Livre Vert vise à s'appuyer sur les « entreprises pionnières » qui peuvent diffuser « les bonnes pratiques ». On tombe quelque peu ici dans l'angélisme, l'idée sous-jacente étant que seules les entreprises peuvent promouvoir le Développement Durable, les parties prenantes pouvant les y inciter. Pourquoi l'initiative ne pourrait-elle pas venir directement de certaines parties prenantes, ou d'autres acteurs économiques ou d'acteurs sociaux.

48. Ce qui n'est pas la tendance, pour l'instant, dans l'édification des Codes de Conduite.

49. Le contrat social passé entre les acteurs sociaux est un gage de stabilité économique et social. Il implique donc un accord entre ceux-ci, la plupart du temps sous l'égide de l'Etat, et se fonde nécessairement sur la négociation.

50. A défaut, elle pourrait être représentée par les Etats.

51. La force motrice, les effets d'entraînement, les canaux de transmission, les milieux de propagation sont des concepts d'une richesse inégalée, élaborés par François Perroux. Nous les avons adaptés ici pour enrichir l'analyse du Développement Durable dans sa dimension dynamique et dans sa dimension publique.

52. Ainsi par exemple le problème de l'emploi dans le contexte de délocalisation massive des activités industrielles vers des zones bénéficiant d'avantages comparatifs en termes de salaires. C'est le cas également de l'émergence du marché des Permis d'Emission Négociables (PEN) (principe décidé en 1997 dans le cadre du protocole de Kyoto), qui permet aux entreprises de racheter des permis d'émission en cas de dépassement des quotas de pollution alloués (si elles ne font pas le choix d'investir pour mettre aux normes les installations existantes). Loin de lutter efficacement contre la pollution, cette procédure l'institutionnalise. Cette situation résulte de l'incapacité des organismes internationaux à réduire fortement la pollution, couplée à la domination de la culture libérale, faisant du marché le seul modèle efficient pour résoudre les problèmes.

Sur la question on peut voir notamment Bardelli P., « Le développement territorial durable : la pertinence et l'actualité des conceptualisations de François Perroux », comm. à la Journée d'Etude François Perroux, op. cit.

53. Perroux F., op. cit.

54. L'asymétrie est une référence fréquente chez François Perroux. Elle constitue la dialectique du système, elle est en fait sa dynamique, son énergie. Par exemple elle est un facteur déterminant des pôles de développement, lesquels exercent des « actions asymétriques irréversibles pendant une période », F. Perroux, « L'Economie du XXème siècle », op. cit.

55. En fait, la politique de croissance est un choix de déséquilibres moteurs. Perroux F., « Les techniques quantitatives de planification », PUF, 1965.

56. Les effets sociaux des nombreuses restructurations induites par la mondialisation en sont une illustration.

57. Ces accords cadres sont très « puissants » parce qu'ils incluent des procédures de suivi (contrôle et accréditation) et parce qu'ils sont négociés. Ils ont une légitimité plus forte que les normes privées.

58. La Charte Sociale Européenne (1961-1996), la Charte européenne des Droits Fondamentaux des Travailleurs (1989), la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne (Nice 2000).

59. Nous reprenons ici certaines des propositions de Descolonges M. et Saincy B., op. cit.

60. Par exemple, dans la conception française, l'Etat assure l'intérêt général. Ainsi ce concept hérité de la révolution française constitue le fondement du service public, dans le prolongement de la vision traditionnelle du service public directement héritée de la notion de biens publics chère à David Hume et Emmanuel Kant. En France l'idée de service public implique que certaines activités économiques et sociales doivent échapper à la logique de marché et se référer plutôt à des dispositifs permettant l'équité (accès à tous), dans l'optique de concourir à la cohésion sociale. Bardelli P., « Nouveau contexte territorial et développement durable », comm. 4èmes journées d'études du Pôle Européen Jean Monnet, Fac. Droit-Economie-Gestion, Univ. de Metz, 25 et 26 novembre 2003.

61. A condition de transformer les préceptes des diverses chartes européennes en directives, donc de les intégrer au traité de l'Union. « Sans une régulation sociale européenne visant des progrès sociaux dans le monde du travail, la responsabilité sociale des entreprises restera au mieux une chimère », Descolonges M. et Saincy B., op. cit.

62. Sachant qu'il n'est pas exclu que chaque fois que se dessineront des éléments de rapprochement, émergeront simultanément des éléments de distanciation.

63. Perez R., op. cit.

64. Et non la convergence.

Bibliographie

Althusser L., « Pour Marx », Maspero, Paris, 1965.

Bardelli P., « Développement durable, enjeux et ambiguïtés », (en collaboration avec Pascal Bello), communication à la journée „Développement durable“ de l'Association Internationale de Management Stratégique, Angers, 15 mai 2003.

Bardelli P., « Le développement territorial durable : la pertinence et l'actualité des conceptualisations de François Perroux », communication à la Journée d'Etudes François Perroux « François Perroux et la gouvernance des Nations », Université Montesquieu Bordeaux IV, 23 janvier 2004.

Bardelli P., « Nouveau contexte territorial et développement durable », communication aux 4èmes journées d'études du Pôle Européen Jean Monnet, Fac. Droit-Economie-Gestion, Univ. de Metz, 25 et 26 novembre 2003, à paraître dans les annales de Faculté de Droit, Sciences Economiques et Administration de l'Université de Metz.

Boyer A., « L'impossible éthique de l'entreprise », coordonné Boyer A., éd. organisation, 2002.

Commission des Communautés Européennes, « Livre Vert – Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises », 2001.

Courrent J.M., « L'éthique face aux logiques de gestion : une politique d'entreprise éthique est-elle possible ? », comm. Colloque « Ethique et gestion ; les enjeux épistémologiques et méthodologiques », Univ. Perpignan, 21 juin 2002.

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

Férone G, d'Arcimoles CH, Bello P, Sassenou N, « Le développement durable – des enjeux stratégiques pour l'entreprise », éditions d'organisation, 2001.

Lapointe A. et Gendron C., « De la réglementation gouvernementale à la régulation sociétale : quelle place pour le privé ? », in « Les nouvelles frontières de l'audit social, rating, éthique et développement durable », XXIème Un. d'été de l'IAS, Bordeaux, 28 et 29 août 2003.

Lapointe A. et Gendron C., « De la réglementation la réglementation gouvernementale à la régulation sociétale : quelle place pour le privé ? », in « Les nouvelles frontières de l'audit social, rating, éthique et développement durable », XXIème Un. d'été de l'IAS, Bordeaux, 28 et 29 août 2003.

Laville E., « L'entreprise verte - le développement durable change l'entreprise pour changer le monde », éd. Pearson Education – coll Village Mondial, 2002.

Le Roy Etienne, « Le jeu des lois. Une anthropologie dynamique du droit », éd. LGDJ, Série anthropologie, 1999.

Moussé J., « Le chemin de l'éthique », Revue française de gestion, n°88, 1992.

Pelissier-Tanon A., « La responsabilité professionnelle,

une règle d'éthique pour l'entreprise ? », communication au colloque « Ethique et Gestion, enjeux épistémologiques et méthodologiques », Univ. Perpignan, 21 juin 2002

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

Perroux F., « L'Economie du XXème siècle », PUF, 1964..

Perroux F., « Les techniques quantitatives de planification », PUF, 1965.

Perroux F., « Note sur les coûts de l'homme », Economie appliquée, 1952.

Podioleau JG, « Les entreprises américaines et la morale des affaires », Chronique d'actualité de la Sedes, n° 9, 1988

Quiniou Y. « Etudes matérialistes sur la morale. Nietzsche, Darwin, Marx, Habermas », éd. Kimé, 2002.

Wunenburger J.J., « Question d'éthique », PUF, 1993.

