

**Corporate Social Responsibility: What place for employees?
La Responsabilité Sociétale des Entreprises :Quelle place pour les salariés ?**

Dib Lamia¹, Bendahmane Mohammed El Amin²

¹Univercité de Tlemcen, Algeria, Diblamia72@yahoo.com

² Centre univercitaire de Tissemsilt, Algeria, med-amin8586@live.fr

Received: 10/04/2020

Accepted: 08/08/2020

Published: 15/09/2020

Abstract:

The Corporate Social Responsibility (CSR) initiatives are largely the result of a critique of the globalization of the economy and its drifts. In response to these drifts, CSR is characterized by a strong involvement of the stakeholders of the company concerned by its activity. By stakeholder, we mean all the people more or less directly involved in the decisions taken by the company, including in-house managers, employees and their representatives (unions); and externally subcontractors, customers, suppliers, banks, NGOs, civil society, local communities and others. In reality, employees who are the real creators of wealth are the least involved. Worse still, they are the ones who are suffering the damaging effects of globalization.

Keywords: Globalization, stakeholders, employees, dismissal, CSR, relocation.

Jel Classification Codes: : F14, F43, C32.

Résumé :

Les démarches de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) sont en grande partie nées d'une critique de la mondialisation de l'économie et de ses dérives. En réponse à ces dérives, la RSE se caractérise par une forte implication des parties prenantes de l'entreprise concernées par son activité. Par partie prenante, on entend toutes les personnes plus ou moins directement impliquées dans les décisions prises par l'entreprise, comprenant en interne les dirigeants, les salariés et leurs représentants (syndicats) ; et en externe les sous-traitants, clients, fournisseurs, banques, ONG, société civile, collectivités locales et autres. En réalité, les salariés qui sont les véritables créateurs de richesses sont les moins impliqués. Pire encore, c'est eux qui subissent les effets néfastes de la mondialisation.

Mots clés : Mondialisation, parties prenantes, salariés, licenciement, RSE, délocalisation.

Jel Classification Codes: : F14, F43, C32.

1. INTRODUCTION

On nous dit qu'aujourd'hui, toutes les entreprises commencent à comprendre aujourd'hui qu'elles doivent mettre en place de bonnes pratiques pour respecter les principes du développement durable, c'est-à-dire être économiquement viable, respecter l'environnement et avoir un impact positif sur la société. Ainsi, un nombre croissant d'entreprises se disent aujourd'hui impliquées dans des démarches de responsabilité sociale (RSE), considérées comme des questions stratégiques.

Nous soutenons l'idée selon laquelle le terme de « responsabilité sociale » n'est pas une notion juridique et encore moins un ensemble de règles à respecter, mais plutôt a un sens philosophique et moral de responsabilité. Il s'agit pour l'entreprise, de s'engager à conformer ses actes à certaines valeurs. Au-delà de ses obligations juridiques, l'entreprise doit agir au nom d'une obligation éthique et sociale. Au cœur de cette obligation éthique et sociale, il ya le personnel de l'entreprise. Au vue des plans de restructuration, et des délocalisations, il se trouve que le personnel est la seule partie prenante qui subit les effets des mutations de l'entreprise qui se font au nom de la performance. Les salariés ont la conviction, lors des restructurations et des délocalisations, d'être victimes de la recherche de profits. On ne peut pas interdire à une entreprise de planifier sa délocalisation alors que cette dernière est soumise aux lois du marché. Sur ce sujet, la RSE, reste peu regardante sinon muette.

Notre objectif dans ce travail est de montrer que le succès de la RSE dans les milieux professionnels et universitaires, peut être qualifié de sournois. La RSE, dissimule sous l'apparence des réponses apportées aux exigences de l'environnement et de la société civile, l'exclusion de ceux qui sont à l'origine de la création de la richesse. Il s'agit des salariés.

1. La RSE : Un concept à clarifier

Les premières réflexions sur la RSE remontent aux années 1950. Elles sont initiées par Bowen (1950), Davis (1960) et Walton (1967). Ce nouveau concept a suscité l'intérêt de plusieurs chercheurs scientifiques et des organisations non gouvernementales. Le livre d'Howard Bowen, «Social Responsibilities of the Businessman» publié en 1953, est reconnu comme l'un des travaux fondateurs sur la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE).

Selon l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE), «La RSE est la contribution des entreprises au développement de la durabilité cela signifie que le comportement des entreprises doit non seulement assurer des dividendes aux actionnaires, des salaires aux employés et des produits et services aux consommateurs, mais il doit répondre également aux préoccupations et aux valeurs de la société et de l'environnement ».

Quant à la définition du "World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), « La RSE est l'engagement continu des entreprises à agir correctement sur le plan de l'éthique et de contribuer au développement économique, tout en améliorant la qualité de vie de ses employés et de leurs familles, de la collectivité locale et de l'ensemble de la société ».

Le «Canadian Business for Social Responsibility» (CBSR), « La RSE est l'engagement d'une entreprise à opérer dans un milieu de durabilité économique et environnementale tout en reconnaissant les intérêts de ses intervenants. Les intervenants comprennent les investisseurs, les clients, les employés, les partenaires d'affaires, les collectivités locales, l'environnement et l'ensemble de la société »

Enfin, l'UE a aussi, afin de proposer un cadre pour les entreprises souhaitant s'investir dans le développement durable, a publié en 2001 un Livre Vert de la Responsabilité Sociale des Entreprises. Elle y donnait alors la définition de la RSE suivante : *«l'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes. Être socialement responsable signifie non seulement satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables, mais aussi aller au-delà et investir «davantage» dans le capital humain, l'environnement et les relations avec les parties prenantes».*

De toutes ces définitions, on peut synthétiser la RSE en disant que celle-ci constitue une forme de prise en charge par l'entreprise des préoccupations sociales, économiques et environnementales qui peut être traduit en terme de développement durable appliqué aux entreprises qui signifie une prise en compte par l'entreprise des questions sociales et environnementales tout en les combinant avec ses préoccupations économiques et financières.

L'entreprise doit non seulement rendre compte à ses actionnaires et avoir un profit, mais aussi rendre compte à la société humaine des l'impact environnemental et social de ses activités. L'entreprise ne doit pas rechercher seulement l'intérêt de ses actionnaires. L'entreprise doit passer du modèle «Shareholders», vers le modèle «Stakeholders». Expliquons-nous.

L'entreprise doit être à l'écoute de ses acteurs internes et externes. Cette idée qui s'oppose à celle que défend M. Friedman est soutenue par R.E. Freeman qui introduit le modèle de « stakeholding » comme un véritable pivot de le « responsabilité sociale de l'entreprise. Il définit une partie prenante comme un individu ou un groupe d'individus qui peut affecter, ou qui est affecté par l'atteinte des objectifs d'une entreprise A la suite des travaux de R. Coase (1937), la théorie économique propose une autre vision de l'entreprise. La firme n'est plus considérée comme un lieu de production et de distribution de richesses, mais comme un «noeud de contrats» (P-Y. Gomez, 1996). Dès lors, l'entreprise n'est plus responsable seulement devant ses « shareholders ». Berle et Means sont parmi les premiers auteurs à avancer l'idée à l'origine de la théorie des parties prenantes, voulant que les entreprises aient un devoir non seulement envers leurs actionnaires, mais aussi en direction de tous les acteurs qui sont touchés, de près ou de loin, par les activités de ces organisations (Berle, Means, 1932). En réalité, Freeman ne remet pas en cause le capitalisme. Au contraire (L. Dugal, 2015), pour lui, le capitalisme est: « le plus grand système de coopération sociale jamais inventé ». Il estime plutôt qu'il serait nécessaire de recentrer le débat à propos des dysfonctionnements du capitalisme autour des rapports entre les différents acteurs impliqués dans les activités des entreprises. En introduisant le modèle des parties prenantes « stakeholders », la RSE (Y. Sahed-Granger et A-L. Boncori, 2014), implique nécessairement et par définition la prise en compte des attentes de tous les acteurs internes (actionnaires, salariés, syndicats) et externes à l'entreprise (clients, fournisseurs, actionnaires, créanciers, société civile) qui peuvent être affectés par son fonctionnement (Freeman, 1984).

Pour finir, nous pouvons dire que la RSE est un équilibre des trois préoccupations Sociale, Environnementale et Economique. Cet équilibre peut être représenté de la manière suivante :

L'entreprise doit se soucier de sa rentabilité, de sa croissance, de ses impacts environnementaux et sociaux et être à l'écoute et répondre aux attentes des parties prenantes.

La RSE s'applique à toute les entreprises quelques soient leurs tailles et touche l'ensemble de leurs activités.

La RSE s'appuie sur une palette d'outils - normes, standards, labels- qui permettent de mesurer les pratiques des entreprises et leurs effets tant pour l'entreprise que pour la société.

La RSE : Evolution historique

Selon A. Capron (2003), les courants de la « social responsibility accounting », de « business and society » sont apparus dans les années 1940 et 1950, en Amérique du Nord. Ces courants visaient à intégrer des données sociales dans les rapports financiers annuels ou à publier des rapports distincts concernant notamment les mesures destinées à préserver l'environnement. En Europe et, plus exactement, en Allemagne, des mesures sont prises telles que la publication de rapports mettant en évidence les rétributions aux diverses parties prenantes, notamment aux salariés. Le bilan social qui est devenu un instrument de dialogue avec les parties prenantes, contribue au renforcement des possibilités de contrôle des actionnaires mais aussi des parties prenantes. Cependant, les travaux historiques (A. Acquier et J-P. Gond, 2007) montrent que l'idée de Responsabilité Sociale se diffuse dans la Société et les milieux d'affaires dès la fin du 19ème siècle, dans un contexte de transformation du capitalisme américain.

Les premières actions en relation avec la responsabilité sociale des entreprises remontent aux Etats-Unis à la fin du XIXe siècle. Les villes se constituaient autour d'une activité industrielle (exploitation minière, construction des voies ferrées, etc.) et l'entreprise était propriétaire de l'intégralité des infrastructures (logements, hôpitaux, écoles, banques, lieux de socialisation, églises, magasins...etc.). Les entreprises intervenaient dans les domaines de la santé, de l'éducation, du transport...etc. Ce comportement permet aux entreprises de fidéliser leurs employés, mais surtout d'éviter les soulèvements sociaux. Ce type d'intervention ne relevait pas de l'exclusivité des entreprises. L'Etat aussi intervenait par la protection sociales, l'éducation et la santé. Cependant, au fur et à mesure que le rôle de l'Etat s'intensifie, les entreprises réduisent leur champ d'action. Il faut attendre la moitié du XXème siècle pour que le nouveau concept de RSE se développe et soit finalement accepté.

Au XXème siècle la législation sociale se développe. On assiste alors à l'institutionnalisation de la sécurité sociale, les conventions collectives, les comités d'entreprises...etc. L'apparition de la grande entreprise concomitante avec la crise de 1929, fait que la société soit moins recevable des actions sociales des entreprises. Le volontarisme des entreprises est remis en cause en faveur de l'intervention légale dans le cadre du New Deal, la responsabilité sociale des entreprises étant atteinte par l'interventionnisme public et la coercition. Il faut souligner aussi, l'importance du facteur religieux en faveur de la responsabilité sociale. La doctrine protestante (A. Acquier et J-P. Gond, 2007) s'est souvent montrée critique à l'égard de nombreux aspects du système capitaliste, tels que la marchandisation du travail, les conditions de travail des femmes et des enfants, la perte de sens des travailleurs ou encore le « motif de profit » comme unique guide des comportements. Ce courant religieux n'admet la propriété privée que si elle sert d'accroître le bien-être de la communauté. L'individu est responsable de ses actes devant Dieu et la Société. La propriété n'est valable que si elle sert la Société.

Même si la question éthique était présente dès le début du capitalisme, les auteurs conviennent que le véritable essor de la RSE est lié aux grands bouleversements sociaux des années 1960 (Gendron, 2000).

Il faut attendre les années 1960 pour que le débat portant sur la responsabilité sociale des

entreprises connaisse un véritable essor (Gendron, 2000). C'est à cette époque que les chercheurs ont commencé à théoriser les nombreuses revendications à caractère social et environnemental qui étaient adressées aux entreprises. Aux Etats-Unis, les entreprises étaient régulièrement attaquées pour discrimination à l'embauche, les pollutions occasionnées par leurs activités de production et la sécurité de leurs produits.

Avec la montée des mouvements sociaux dans les années 1970, la responsabilité de l'entreprise () prend un visage plus social : sont questionnés les impacts écologiques des activités industrielles de même que le positionnement de l'entreprise par rapport à la guerre, à l'égalité des sexes, à la discrimination raciale... etc. L'intérêt de l'entreprise est (C. Gendron, A. Lapointe et M-F. Turcotte, 2004) de gagner des marchés où les consommateurs sont conscientisés, d'entamer un dialogue avec les groupes de pression contestataires, de soigner son image publique ou d'acquérir une notoriété d'entreprise respectable susceptible de faciliter le dialogue avec les pouvoirs publics. Aussi, le désengagement des pouvoirs publics et la globalisation des échanges font naître une réflexion approfondie sur la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, qui connaîtra une accélération dans les années 1990. Beaucoup d'entreprises, pointées pour leurs mauvaises pratiques et leurs impacts par des campagnes menées par des ONG, des syndicats et des consommateurs, s'ouvrent à la RSE. Elles seront poussées plus loin encore par des scandales économiques, sociaux et financiers divers. Aujourd'hui, la société attend (Pour la Solidarité, 2010) des entreprises des performances économiques, mais également un engagement social, voire sociétal. Les entreprises sont censées rendre des comptes sur leurs activités, leur mode de fonctionnement, leurs conditions de travail et l'impact de leurs activités sur l'environnement. En fin de compte, l'entreprise en se subordonnant aux contraintes que lui impose la société ne cache-t-elle pas sa relation avec ses salariés ? Il faut avouer que parmi les parties prenantes les moins visibles, il y a la question des salariés.

2. La RSE : quelle réalité ?

Le processus de libéralisation, de déréglementation et de privatisation s'accélère dans les années 1980. Ce mouvement que la mondialisation des économies a imposé a eu deux grandes (T. Sauvin, 2007) : l'augmentation de l'incertitude renforcée par la sanction du marché et par la levée de la protection des entreprises et des ménages. En plus, les marchés financiers prennent une place importante dans l'évaluation des entreprises. Celles-ci, sont soumises en permanence au verdict des agences de notations financières. Les entreprises devront désormais faire face aux impératifs de compétitivité (réduction des coûts, augmentation de la productivité et amélioration de la qualité). Pour ce faire, les entreprises s'inscrivent dans une démarche de recentrage sur le métier de base en externalisant les activités jugées moins rentables. A l'inverse de la recherche de la grande taille observée au cours des tentes glorieuses, les entreprises ont tendance à diminuer leur taille. Cette mondialisation n'est pas sans conséquences sur l'emploi. En réalité, les salariés sont les premiers à subir ses effets à travers les licenciements et les reclassements.

A suivre l'idée centrale que défend le Nobel Milton Friedman, la seule responsabilité sociale de l'entreprise est d'accroître ses profits et la rémunération de ceux qui la possèdent. Dans un article publié dans le New York Times, Friedman réaffirme la primauté de l'actionnaire et critique sévèrement tous ceux qui parlent d'une responsabilité sociale de l'entreprise. La maximisation des profits et la minimisation des coûts, le libre jeu de ces intérêts particuliers devrait aboutir à

l'intérêt général, selon le mécanisme bien connu d'A. Smith «la main invisible». Mais la révolution industrielle, avec son cortège de misères ouvrières (logements insalubres, salaires insuffisants, malnutrition ...), contredit cette règle. L'entreprise, est accusée de cynisme et d'immoralité. Il est regrettable de remarquer que ceux qui paient la facture de la mondialisation sont les salariés. Que disent les chiffres ?

Selon la dernière édition du rapport mondial de l'OIT sur les tendances en matière d'emploi et de questions sociales, en raison d'un déficit d'emplois décents, associé à la montée du chômage et à la persistance des inégalités, les gens ont de plus en plus de mal à se construire une vie meilleure grâce à leur travail.

Aussi, selon l'OIT (2010), le nombre de chômeurs devrait augmenter d'environ 2,5 millions en 2020. Le chômage mondial est resté relativement stable au cours des neuf dernières années, mais le ralentissement de la croissance économique signifie qu'à mesure que la main-d'œuvre augmente à l'échelle mondiale, les emplois créés ne sont pas suffisamment nombreux pour absorber les nouveaux arrivants sur le marché du travail.

Pour des millions de gens ordinaires, il est de plus en plus difficile de vivre mieux grâce au travail», a déclaré le Directeur général de l'OIT, Guy Ryder. «La persistance et l'ampleur de l'exclusion et des inégalités professionnelles les empêchent de trouver un emploi décent et d'accéder à un avenir meilleur. C'est un constat extrêmement préoccupant qui a des répercussions lourdes et inquiétantes sur la cohésion sociale». Les salariés qui conservent leur emploi sont soumis à l'intensification du travail. Quand les salariés les plus qualifiés (P. François, C. Lemerrier et T. Reverdy, 2015) retirent plus de rétributions matérielles ou symboliques de leur activité, les moins qualifiés travaillent pour des salaires plus faibles et une protection sociale réduite, tandis que se dilue le contre-pouvoir syndical.

Il faut dire que le monde du travail salarié (D. Linhart, 2019) est de plus en plus associé à la souffrance, au mal-être, aux risques psychosociaux, aux addictions à des produits licites ou illicites (pour résister au travail) et pire encore aux suicides. Les media ainsi que des romans, films ou pièces de théâtre relaient dramatiquement cette réalité douloureuse. Ce qui est demandé aux salariés par le management (D. Linhart, 2019) moderne est de se mobiliser entièrement pour mettre en œuvre des méthodes de travail et des objectifs déterminés en dehors d'eux par des experts, des consultants indifférents le plus souvent aux spécificités du métier. S'il y a des résistances, les managers appellent cela résistance au changement (J. Siwek-Pouydesseau, 1974) qui doivent être combattus par des moyens psychologiques qui sont sensés être les plus efficaces. Par conséquent, Le management moderne (D Linhart ; 2019) recherche et récompense, chez le salarié, essentiellement sa capacité d'adaptation, sa compréhension de ce que l'on attend de lui et son inventivité pour ce faire.

3. Conclusion

Pour les entreprises, la RSE est un comportement éthique, responsable, selon des valeurs qui sont celles de la société dans laquelle elle évolue. Si la RSE trouve ses origines dans un mouvement de contestation de la mondialisation économique, sa réponse n'est pas équitable lorsqu'il s'agit de traiter les parties prenantes. Ainsi, au nom de la performance, les salariés sont les premiers à payer le prix de la réduction des charges. Des milliers de salariés sont licenciés au nom de la satisfaction des actionnaires. Ceux qui restent dans l'entreprise doivent s'adapter aux

nouveaux modèles de management plus contraignants.

A constater le cynisme et désenchantement des travailleurs dans les entreprises, on peut dire que la RSE telle qu'elle est pratiquée dans de nombreuses entreprises et organisations s'avère un échec. La multiplication des systèmes de contrôle et de reporting ont conduit à une impasse (F. Dupuy, 2015). Le management d'aujourd'hui, prétend mettre au cœur de sa politique la mobilisation de l'intelligence, de la réactivité des salariés mais en réalité, il les entrave avec des dispositifs très contraignants de procédures et de reporting tout en attaquant leur expérience et leurs savoirs par une politique du changement permanent. C'est qu'il recherche avant tout à asseoir sa domination. Enfin, la RSE doit remettre l'Homme au cœur des entreprises.

4. Références bibliographiques :

1. A. Acquier et J-P. Gond, (2007), «Aux sources de la responsabilité sociale de l'entreprise : A la (re)découverte d'un ouvrage fondateur, Social Responsibilities of the Businessman d'Howard Bowen», Revue Finance Contrôle Stratégie, vol. 10, issue 2, 5-35
2. S. Baba, R. Moustaquim et É. Bégin, (2016), «Responsabilité sociale des entreprises : un regard historique à travers les classiques en management stratégique», Revue VertigO, la revue électronique en sciences de l'environnement [En ligne], Volume 16
3. E. Champion, et C. Gendron, (2005), « De la responsabilité sociale à la citoyenneté pratiques sociales », <https://doi.org/10.7202/012198ar>
4. F. de Bry (2002), « La responsabilité sociale des entreprises et celle des cadres mise en perspective historique », CADRES-CFDT, N°401-402. Novembre.
5. L. Dugal (2015), « La responsabilité sociale des entreprises : Une approche par la défaillance du marché », Mémoire Maîtrise en philosophie, Université Laval, Canada.
6. O. Gelinier, (2015) , « Le management » Cahiers études et informations PTT Numéro 67.
7. F. Dupuy,(2015), «La Faillite de la pensée managériale. Lost in management», vol. 2, Le Seuil.
8. D. Linhar,(2019), « Les formes modernes de l'emprise managériale », Educ. Soc. vol.40 Campinas.
9. P. François, C. Lemercier et T. Reverdy, (2015) ; « L'entreprise et ses actionnaires », Revue française de sociologie N°3 Vol. 56, pages 501 à 524.
10. S. Frémeaux et C. Noël-Lemaître, (2014) ; « Une analyse philosophique du management de la RSE : de la difficile conciliation entre l'ordre économique, l'ordre juridique et l'ordre moral », Management & Avenir, N° 73, pages 107 à 122.

11. C. Gendron, A. Lapointe et M-F. Turcotte, (2004), «Responsabilité sociale et régulation de, l'entreprise mondialisée» Relations Industrielles, Vol. 59, N° 1.
12. C. Gendron, (2000). « Le questionnement éthique et social de l'entreprise dans la littérature managériale », Cahier du CRISES, no 4, 74.
13. Y. Sahed-Granger et A-L. Boncori, (2014), «La traduction des attentes des Parties Prenantes en RSE en indicateurs de la Global Reporting Initiative : vers un mode consultatif de la gestion des parties prenantes », Management & Avenir, N° 68, p. 73-91
14. T. Sauvin, (2007), «La grande transformation de l'entreprise. L'obsession de la firme allégée», Mondes en Développement Vol.35/3-n°139
15. J. Siwek-Pouydesseau , (1974), « La critique idéologique du management en France », Revue française de science politique, n°5, pp. 966-993.
16. Think tank européen : Pour la Solidarité, (2010), « La responsabilité sociétale : origine et définition », Working Paper, Mai, http://www.pourlasolidarite.eu/sites/default/files/publications/files/diversite_rseoriginedefinition.pdf