

**Les entreprises multinationales, les chaînes
de valeur mondiales et la régulation sociale
Montreal, 6-8 juin 2011**

**“LA RSE COMME DISPOSITIF DE COORDINATION ET
INSTRUMENT DE L’AUTORITÉ/DU POUVOIR DANS LES
RELATIONS INTRA ET INTERFIRMES”**

Bernard Baudry, Université de Lyon, UMR Triangle
Virgile Chassagnon, Université Catholique de Lyon, ESDES
Benjamin Dubrion, IEP Lyon, UMR Triangle

◆ Introduction

Deux constats académiques :

- peu d'intérêt des économistes pour la RSE (Friedman 1970)
- peu de travaux sur une approche globale de la RSE (« intra-firme » et « inter-firmes »)

Le contexte global :

- intra :
 - incertitude relation d'emploi (mobilité, chômage)
 - régulation : concurrence entre RSE (ordre privé) et règles étatiques (ordre public)
- Inter :
 - externalisation et sous-traitance (incertitude sur fiabilité du ST), développement des « firmes-réseaux »
 - régulation : absence de règles « publiques »

But du papier : croiser nature de la RSE, nature de la relation d'emploi et nature des relations inter-firmes (« firme-réseau »)

Optique = « économie de la firme » (Coase 1937; Williamson 1975 et 1991; Simon 1991)

- RSE = règles formelles de management des RH et de la *supply chain*

- Relation d'emploi = contrat incomplet + autorité de l'employeur (Coase 1937)

- Relation inter-firmes (RIF) : contrat incomplet + pouvoir de la « firme-pivot » (Baudry et Chassagnon 2011a, JMG)

➔ Réflexion sur lien entre RSE et coordination, et entre RSE et autorité/pouvoir

➔ Réorganisation des activités productives et de la relation de travail : remise en cause de la relation d'emploi vers relations plus complexes

→ 3 points (structure de l'article) :

I/ Nature des règles RSE/RH et nature de la relation d'emploi

II/ Rôle RSE dans coordination intra-firme et lien entre RSE/RH et autorité

III/ Rôle RSE dans coordination inter-firmes : pouvoir vs autorité

I/ Nature des règles RSE/RH et nature de la relation d'emploi

A/ Règles RSE/RH

Types et nature des règles RSE :

- * Instruments formels (chartes, codes, etc.)

 - ➔ ordre juridique interne privé de la firme, auto-réglementation (*soft law*) : obligations, prescriptions

- * pratiques (ex. des restructurations, de l'évolution du capital humain) : degré d'autonomie de la firme

 - ➔ « bonnes pratiques » ?

Règles différentes mais complémentaires :

- * codes : statiques = repères de MT/LT

- * pratiques : règles évolutives

B/ Nature de la relation d'emploi

4 caractéristiques :

- Relation de LT, « ouverte » : éléments non spécifiés *ex ante*
 - ➔ contrat « incomplet » : problème de coordination
- Relation structurée par des règles : droits « décisionnels »
 - ➔ subordination juridique du salarié : autorité de l'employeur (Baudry et Chassagnon, 2010, JOIE)
- Actifs spécifiques humains
- « Culture d'entreprise »
 - ➔ croisement entre RSE/RH et relation emploi ?

II/ Rôle RSE dans coordination intra-firme et lien entre RSE/RH et autorité

A/ RSE/RH et coordination

(Kreps, 1990) : culture d'entreprise : règles (apprentissage) = point focal = outil de coordination si événements non prévus

RSE/RH :

- Instruments formels = repères, supports pour la prise de décision (équité, le « juste », le « bon », « l' acceptable ») + loyauté des membres (Simon, 2002) → support de la confiance dans la firme

- Pratiques : passé sert de signal pour le futur si événements non prévus (ex. des restructurations : « licenciements « éthiques ») = « mémoire » pour les membres

→ firme = actif intangible (RSE et réputation)

Rôle des « supérieurs hiérarchiques »

- Support de la réputation/RSE
- Limite à l'opportunisme *ex post*

➔ Contrôle des supérieurs par l'organisation

Barnard (1938) et les « codes moraux » des managers (« executives »)

➔ responsabilité des supérieurs = « teachers », rôle d'exemplarité

B/ RSE/RH et autorité intra-firme

Autorité et nature de la firme (Coase 1937; Simon 1951; Williamson 1975) : inscrite dans le droit

* Règles formelles de management : « instruments » de l'autorité

Autorité et pratiques de RSE/RH ?

RSE/RH : règles formelles (North, 1994) qui :

1. encadrent, dictent les comportements
2. émanent de l'employeur (DRH)

➔ Supports ou instruments de l'autorité managériale

Outil de régulation interne source de droit : fonction disciplinaire des codes (Julien, 2010)

➔ Contradiction avec nature RSE ?

Mais : éclatement de la relation de travail : relation d'emploi en concurrence avec relation « commerciale » (firmes-réseaux), brouillage des frontières de la firme

III/ Rôle RSE dans la coordination inter-firmes : pouvoir vs autorité

2 spécificités RIF/RE :

- Coordination : produit et pas sur temps de travail

(mais incomplétude contrat dans cas de la ST)

- pas d'autorité dans RIF mais pouvoir (Chassagnon, 2011, JEI)

(mais autorité = pouvoir institutionnalisé)

A/ RSE/RIF et coordination

Problèmes de l' externalisation : externalités négatives

(contrat incomplet, régulation par « marché » insuffisante)

➔ RSE/RIF : règles formelles (codes, normes ISO plus pratiques) :

- Dictent les comportements des firmes ST : fonction normative (ordre privé inter-firmes) : faire face aux externalités, capital réputationnel (Baudry et Chassagnon, 2011, REI)
- Donnent des repères aux ST sur stratégie future des « firmes-pivots » (loyauté, reconduction contractuelle)

B/ RSE/RIF et pouvoir inter-firmes

Nature du pouvoir firmes-pivots : pouvoir *de facto*

- Contrainte pour ST (sélection, rester dans le réseau)

(Cas différent : ACI négociation inter-firmes)

➔ Au total : analogie avec relation d'emploi

Conclusion : RSE, nature de la firme et des relations inter-firmes

RSE : nouveau type de règles

- Complémentarité avec les règles existantes (pas de substitution)
: lien avec organisation interne de la firme
- Favorise la coordination intra et inter-firmes

RSE : Ne modifie pas nature de la firme et des RIF (même si frontières de la firme floues)

- Intra-firme : rôle central de l'autorité
- Inter-firmes : rôle central du pouvoir

Questions en suspens : régulation juridique des relations entre firme-pivot et ST, déconnexion entre employeur *de jure* et employeur de fait