

Approfondissement : La responsabilité sociale de l'entreprise

Document 1

L'entreprise n'est pas un agent économique déconnecté de la société. L'entreprise et la société sont en interaction : l'action de l'entreprise a des implications sur la société, et celle-ci a des implications sur la vie de l'entreprise. Selon la Commission européenne, la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) est « *la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société* ». La responsabilité sociale de l'entreprise (*corporate social responsibility* aux Etats-Unis) suppose le principe selon lequel l'entreprise a des obligations non seulement envers ses actionnaires (les propriétaires du capital), mais également envers ses salariés et la société civile. On évoque parfois une entreprise « *citoyenne* », qui affirme respecter un certain nombre de valeurs qu'elle entend partager avec la société au sein de laquelle son action se développe.

En mars 2018, en France, Jean-Dominique Senard, président du groupe Michelin, et Nicole Notat, ancienne secrétaire générale de la CFDT, ont remis un rapport d'étude après une mission intitulée « Entreprise et intérêt général », à Bruno Le Maire, ministre de l'Économie et des Finances, Nicolas Hulot, ministre d'État, ministre de la Transition écologique et solidaire, Muriel Pénicaud, ministre du Travail et Nicole Belloubet, Garde des Sceaux, ministre de la Justice. Les propositions ont alimenté la loi du Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (PACTE) votée en 2018. Le texte porte sur la gouvernance de l'entreprise et la nécessité de changer son « objet social », afin qu'il soit moins tourné vers la recherche du profit, mais il a aussi pour ambition d'améliorer le dialogue social et la prise en compte des parties prenantes, en augmentant le nombre d'administrateurs salariés notamment. Il a également modifié certains articles importants du Code civil pour préciser la « raison d'être » des entreprises, consacrer la notion jurisprudentielle d'*« intérêt social »*, et pour affirmer la nécessité pour les sociétés de prendre en considération les enjeux sociaux et environnementaux inhérents à leur activité.

L'objectif est ici d'inscrire la « raison d'être » de l'entreprise dans un projet davantage soucieux du long terme et de l'intérêt collectif.

De plus, la loi Pacte a instauré la qualité de « société à mission » pour les entreprises qui souhaitent expliciter dans leurs statuts, les missions qui découlent de leur raison d'être et s'engager publiquement à les réaliser vis-à-vis de toutes leurs parties prenantes. La loi impose au société à mission, de se doter d'un organe de contrôle de la mission. Il est aussi prévu que ces sociétés soient régulièrement contrôlées par un organisme indépendant. La société à mission veut incarner un engagement responsable et choisi.

Source : Melchior, synthèse de cours, Laurent Braquet

Document 2. Responsabilité sociale de l'entreprise et compétitivité : une corrélation positive

La RSE est significativement corrélée avec la performance économique des entreprises. Quelles que soient la mesure de la performance économique (profit par tête, excédent brut d'exploitation ou valeur ajoutée par tête) et la dimension de la RSE (environnement et éthique, ressources humaines, relation client, relation fournisseur), on observe un écart de performance économique d'environ 13 % en moyenne entre les entreprises qui mettent en place des pratiques RSE et celles qui ne le font pas. Ces écarts de performance moyenne varient selon les dimensions observées : ils s'échelonnent de 5 % pour la relation client à 20 % pour la dimension « ressources humaines ». Les entreprises qui mettent en place des pratiques RSE semblent ainsi concilier management responsable (envers les clients et fournisseurs, envers les salariés), respect de l'environnement et exigence de compétitivité. Cet écart de performance moyenne, qui traduit une corrélation robuste, peut être dû à un effet direct de la mise en place des pratiques RSE, ou au contraire à l'appétence pour la RSE des entreprises en bonne santé. Il peut aussi provenir de l'effet indirect d'une plus grande efficacité organisationnelle ou d'une attractivité renforcée de ces entreprises auprès de salariés plus motivés donc plus productifs. La supériorité du gain économique imputable à la dimension « ressources humaines » peut s'expliquer par une meilleure valorisation du capital humain et organisationnel de l'entreprise : fondées sur le renforcement continu des compétences et sur le développement de dispositifs managériaux collaboratifs, les pratiques RSE favorisent ici l'innovation organisationnelle, améliorent le climat social et l'efficience du capital humain spécifique, avec des effets positifs renforcés sur la performance de l'entreprise. Par ailleurs, la synergie entre la mise en place d'une démarche RSE en matière de ressources humaines et d'autres démarches RSE sur le champ environnemental ou sociétal peut démultiplier la performance des entreprises par une plus grande implication des salariés dans la recherche de pratiques innovantes. Le sens de la causalité entre ces différentes dimensions n'est toutefois pas nécessairement univoque, et des facteurs non observés peuvent également contribuer à ces relations observées.

Source : France Stratégie, *Responsabilité sociale des entreprises et compétitivité*, janvier 2016.

Document 3. Rapport Notat/Sénard : « Une conviction : l'entreprise a une raison d'être et contribue à un intérêt collectif

Le rôle premier de l'entreprise n'est pas la poursuite de l'intérêt général, mais des attentes croissantes à l'égard des entreprises sont régulièrement exprimées, avec l'essor des défis environnementaux et sociaux. Le concept de « parties prenantes » – c'est-à-dire les personnes et les groupes qui subissent un risque du fait de l'activité de l'entreprise – est fréquemment évoqué pour susciter une prise de conscience par l'entreprise des impacts de son activité. Au-delà de ces tiers prenant part à l'entreprise, la conviction portée par ce rapport est que le gouvernement d'entreprise lui-même doit incorporer ces considérations dans sa stratégie. Il convient pour cela que chaque entreprise prenne conscience de sa « raison d'être ».

1ères chapitre 11 SES

Une entreprise se crée seulement si elle répond à un besoin spécifique et elle perdure seulement si elle maintient une dynamique d'invention, d'innovation et de création collective. Elle contribue à un ensemble économique et social, en constituant un réseau de clients, de fournisseurs ou de sous-traitants, en s'insérant dans un écosystème, etc.

Chaque entreprise a donc une raison d'être non réductible au profit. C'est d'ailleurs souvent lorsqu'elle la perd que les soucis financiers surviennent. De même que la lettre schématise l'esprit, le chiffre comptable n'est qu'un révélateur d'une vitalité de l'entreprise qui se joue ailleurs. La raison d'être se définit comme ce qui est indispensable pour remplir l'objet social, c'est-à-dire le champ des activités de l'entreprise. Elle est à l'entreprise ce que *l'affectio societatis*, bien connu des juristes, est aux associés : une volonté réelle et partagée. Si quelques-uns pourraient être tentés d'en faire un objet marketing, la raison d'être fournira à la plupart des conseils d'administration un guide pour les décisions importantes, un contrepoint utile au critère financier de court-terme, qui ne peut servir de boussole.

Source : *L'entreprise, objet d'intérêt collectif*, Rapport aux Ministres de la Transition écologique et solidaire, de la Justice, de l'économie et des Finances et du Travail, mars 2018.

Questions :

- 1) Qu'est-ce que la Responsabilité sociale de l'entreprise ?
- 2) Pourquoi la responsabilité sociale de l'entreprise ne constitue-t-elle pas forcément un frein à la compétitivité ?
- 3) Quelles sont les principales mesures de la loi Pacte ?
- 4) Comment définir la raison d'être de l'entreprise ?
- 5) Pouvez-vous citer des noms d'entreprises à mission ?