

RESPONSABILITE SOCIALE ET INSTITUTIONS

Les standards de travail comme préalable à une mobilisation des capacités

Roland Guillon [?]

Le principe de responsabilité sociale est une extension possible du principe de précaution à d'autres sphères du développement que celle de l'environnement. Il implique une approche rationnelle et éthique des activités pour apprécier non seulement les risques encourus, mais aussi pour mieux mobiliser les hommes.

Cette approche tend à maîtriser la complexité et les tensions des activités qui contribuent au développement. L'organisation ou la normalisation du travail en sont des aspects importants. Car celles-ci déterminent la mobilisation des capacités.

L'objet de cette communication est d'évoquer les tensions d'une telle standardisation à plusieurs niveaux institutionnels.

Nous le ferons d'abord à l'échelle de la responsabilité d'entreprise. Pour élargir ensuite le contexte - Etat-nation, mondialisation et rapports Nord-Sud - dans lequel se trouve cette forme de responsabilité.

Nous retrouverons ainsi, nombre de paradigmes dont l'hétérogénéité est la cible d'un modèle, celui de l'expert.

Le principe de précaution a d'abord été appliqué au domaine des politiques gouvernementales d'environnement (Sommet de Rio 1992). Surtout à propos du caractère global des risques et des atteintes que font peser certaines activités de production et technologies sur l'environnement et la santé. D'où les liens établis entre l'application d'un tel principe et la manière - responsable - de prendre des décisions, compte tenu de l'état des connaissances objectives sur chaque question. C'est donc un principe qui est susceptible d'être étendu à d'autres domaines de l'action gouvernementale comme celui des risques sociaux que font courir le chômage, la faiblesse des revenus ou la pauvreté qui frappent une partie de la population mondiale, et qui posent la question des choix de politiques macroéconomiques.

L'émergence d'une telle problématique est aussi à rapprocher de celle du concept de développement durable. Elles constituent ensemble une approche synthétique des cadres et des standards de mobilisation des capacités humaines sur une ou plusieurs générations (Godard 1997).

Le principe de précaution est donc extensible à de nombreux domaines des activités humaines. Il concerne une multiplicité d'institutions qui organisent les activités. Les unes sont dans la sphère de l'Etat et d'autres comme l'entreprise relèvent de la société civile. Toutes assument des formes d'autorité ou de responsabilité sociale dont les modalités sont variables. Elles impliquent directement un ensemble d'agents - décideurs, agents investis d'un savoir d'expertise, autres parties prenantes - dont les modes d'intervention sont à mettre en cohérence.

Une telle situation est aussi marquée par les procès de la mondialisation, avec notamment des problèmes de régulation des activités à plusieurs niveaux d'échelle (national, continental, mondial).

L'application du principe de responsabilité sociale est donc par hypothèse largement soumise à la nature institutionnelle des projets et des pouvoirs qui structurent les activités. Et elle est aussi soumise à une pluralité de tensions que ne prennent pas suffisamment en compte les approches dominantes d'aujourd'hui, notamment celle de la gouvernance.

[?] Sociologue, ingénieur de recherche au Centre d'économie et d'éthique pour l'environnement et le développement, C3ED de l'Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines

C'est pourquoi nous évoquerons d'abord un ensemble d'éléments - agents, rationalités, principes d'action, fonctions, modes d'intervention - dont la pluralité définit la complexité institutionnelle des activités. Complexité qui mêle rapports de coopération et rapports conflictuels.

Nous introduirons la questions des normes et des standards de travail, à partir de la gouvernance d'entreprise.

Toutes ces dimensions institutionnelles sont importantes. Elles conditionnent la mobilisation des capacités humaines.

Nous désignons ici sous le terme de capacités, plusieurs modes de mobilisation individuels et/ou collectifs comme celui des connaissances acquises, celui des réseaux de relations ou celui de toute forme de capital accumulé.

Ceci nous conduira à cet autre paradigme qu'est la responsabilité sociale de l'entreprise. Avec comme problématique d'en définir le cadre, le plus largement, l'Etat-nation dans la mondialisation.

Nous soulèverons en dernier lieu la question de la mobilisation des agents du développement dans les relations Nord-Sud. Et nous évoquerons à ce propos d'autres paradigmes dont la pluralité traduit encore les difficultés à réduire les tensions de l'activité.

En conclusion nous tenterons d'interpréter le sens des rapports entre tous ces paradigmes.

1. La complexité institutionnelle des activités

Cette complexité tient à la multidimensionnalité d'une pluralité de principes et de paliers institutionnels de l'activité. Cette pluralité, - déjà sensible dans le cadre d'un même structure d'organisation -, est amplifiée par les phénomènes d'échelle liés à la mondialisation.

Le niveau des principes

Les références au principe de responsabilité sociale impliquent plusieurs valeurs ou rationalités qui s'inscrivent dans des institutions.

Le principe de responsabilité sociale revêt une dimension éthique dès lors qu'il prend en compte l'Autre. Il renvoie directement à une éthique de la responsabilité qui est sans doute au départ plus collective qu'individuelle. Il a aussi des rapports avec d'autres valeurs éthiques, le bien, le bon, le juste, la liberté ou même l'intérêt.

En tant que principe d'action, il a aussi une dimension plus pragmatique. Selon le degré d'incertitude auquel on appréhende les situations, il correspond à deux types de rationalité.

L'une est substantive lorsqu'elle tend, par exemple, à éviter tout dommage ou à atteindre le degré de risque zéro. L'autre est davantage procédurale lorsqu'elle porte sur diverses opérations concrètes de diagnostic, de prévention et de contrôle.

Le principe de responsabilité sociale est encastré dans des champs d'activité institutionnalisés et des relations entre agents (interindividuelles, communautaires ou massives). Il met en jeu des qualités et des potentialités dont les critères de reconnaissance sont codifiés et hiérarchisés. Ces critères visent explicitement deux versants de toute activité que sont la constitution d'actifs et la recherche d'une utilité.

Ainsi de multiples éléments comme les qualifications ou les capacités, les procédures de contrôle ou d'appréciation des coûts, ne sont que les moyens d'un système complexe dont la rationalité finale est la maîtrise d'une accumulation de biens et celle du contrôle de leur répartition.

Les paliers institutionnels

Un tel pluralisme concerne aussi différents espaces et ensembles organisés dans lesquels s'exercent les activités. Depuis une entreprise jusqu'à une puissance publique, en passant par un territoire, tel ou tel groupe de la société civile, dans le cadre d'un Etat-nation ou de plusieurs Etats-nations. Sans oublier la montée des institutions multinationales qui sont porteuses de globalisation.

Soit autant de hiérarchies et de modes de division du travail, autant de systèmes de coopération et d'opposition, autant de modes de concertation et de négociation, autant de modes de gestion dont les valeurs convergent et divergent. Avec des appréciations différentes des valeurs que sont le bien ou l'intérêt (bien commun, bien public, intérêt général, intérêts particuliers, avantages acquis, privilèges).

A l'échelle d'une structure d'organisation, l'analyste s'interrogera sur les différents modes d'échange et de représentation des agents qui sont impliqués, notamment en regard de la spécificité des opérations de précaution que sont le diagnostic, la prévention et le contrôle. Il tiendra compte des modalités d'implication directes et indirectes des agents. Et il prendra aussi en compte les agents qui sont tenus en marge.

Si nous insistons ici sur l'organisation, c'est pour marquer la multiplicité des opérations et des niveaux de division du travail au sein de chaque institution (entreprise, autre composante de la société civile, Etat) : depuis la définition des objectifs jusqu'au contrôle de leur réalisation, en passant par de multiples opérations d'allocation de moyens et de ressources. Sans oublier non plus les différences de degré d'autorité, ni les modes de prise de décision.

Ensuite l'analyste peut opérer cette démarche pour plusieurs organisations, s'il veut en reconstituer les interrelations.

Enfin, s'il ne veut pas non plus rester dans une approche trop marquée par l'eurocentrisme ou l'occidentalisme, il s'ouvrira aux réalités des pays du Sud (informelles et communautaires).

C'est à ce stade que se pose la question du caractère universel des conventions que sont le marché et la démocratie, et que véhiculent les institutions internationales du développement (Banque mondiale, PNUD).

La multiplicité des niveaux concrets de l'activité est donc évidente. D'où la question de la singularité ou des convergences des principes qui animent l'activité entre tous ces niveaux. Et notamment ceux d'une problématique de la précaution et de la responsabilité qui prétend à l'harmonisation et à la réduction des tensions de l'activité.

2. Gouvernance et responsabilité sociale de l'entreprise

L'appréciation du sens des activités n'est pas neutre. Elle ne peut être isolée ni des formes d'autorité qui régissent les institutions, ni de leur légitimité au regard des agents.

De ce point de vue un paradigme est aujourd'hui en vogue, le paradigme de la gouvernance.

Ce paradigme a d'abord été décliné avant-guerre à l'échelle de la firme (Coase), selon une problématique particulière, celle des coûts de coordination. Ensuite, plus récemment, ce même paradigme a été hissé à l'échelle des défis que rencontrent les gouvernements locaux et nationaux face aux problèmes de l'environnement et aux bouleversements de la mondialisation.

L'importance du premier niveau est encore aujourd'hui attestée par une montée en force des réflexions éthiques sur la responsabilité sociale de l'entreprise (Ballet, de Bry, 2001).

Mais il n'est pas non plus exclu que la résonance de ce modèle ne se fasse encore de manière privilégiée selon les codes d'une lecture qui se réfère implicitement à l'Etat-nation.

D'où la nécessité de se pencher sur les enjeux et les effets que véhiculent les procès de la mondialisation : affaiblissement du pouvoir de régulation de l'Etat, multinationalisation des firmes et des réseaux financiers, brouillage des catégories d'activités, remise en cause des rôles et des statuts d'activité, redéploiement de certains règlements à l'échelle continentale, etc...

Enjeux et effets que doit prendre en compte toute approche en termes de précaution et de responsabilité sociales.

Nous traiterons ici deux thèmes qui se rattachent à la gouvernance d'entreprise.

Le premier est celui de la légitimité des critères de réglementation du travail, parce que ces derniers commandent la mobilisation des agents. De tels critères concernent les libertés fondamentales du travail et les standards de travail qui règlent les conditions d'emploi et les conditions de travail.

Le second est la dimension sociétale qu'on accorde à la responsabilité de l'entreprise, notamment en regard des bouleversements qu'entraîne la mondialisation.

L'un et l'autre impliquent une pluralité de critères dérivés ou associés.

Cette pluralité est sans doute liée au fait que la valorisation du travail est en concurrence avec celle d'autres biens et ressources, et qu'elle s'exerce aussi dans des contextes de développement différents entre le Nord et le Sud.

La dynamique de fonctionnement capitaliste de l'entreprise tend à privilégier les standards (recrutement, salaires, mobilité, formation, licenciement). Alors que les références à une responsabilité sociétale à l'échelle de la mondialisation font intervenir aussi les libertés fondamentales du travail (droit d'association, de négociation, non discrimination, interdiction du travail des enfants).

Chacun de ces deux thèmes conditionne la place et le contenu des catégories d'activité que sont notamment les classifications professionnelles (managers, cadres, non cadres).

Un problème de légitimité des standards de travail

L'activité dans l'entreprise est donc pour partie réglée par des standards de travail qui suivent plusieurs logiques. Deux d'entre elles sont mises en avant par les directions d'entreprise, la compétitivité et la flexibilité. Or celles-ci ne sont pas forcément légitimes aux yeux de tous les agents de l'entreprise. Car elles affectent positivement ou négativement le contenu et le niveau de l'emploi (Caire 1994).

C'est le cas pour les contrats de travail dont les formes de précarisation sont multiples. C'est aussi le cas des règles de licenciement dont l'assouplissement est plus ou moins fort selon les pays. Toutes ces mesures sont mises en oeuvre par le management au nom d'une forme de responsabilité, celle de préserver la compétitivité et l'emploi à venir.

Les standards résultent de procès multiples et complexes dans lesquels interviennent au premier chef deux agents, l'Etat, et les employeurs.

L'un et l'autre sont en situation de mener séparément ou ensemble des négociations bipartites ou tripartites avec les syndicats.

Soit autant d'espaces internes ou externes à l'entreprise qui sont inscrits dans le cadre de l'Etat-nation ou celui de plusieurs Etats. Espaces dans lesquels s'exercent des rapports de forces dont les dimensions sont politiques, juridiques, économiques et culturelles. Avec aussi une fonction symbolique qu'est supposée assumer la gouvernance, ainsi qu'une pluralité de paradigmes dérivés.

On doit évoquer en premier ici le retentissement actuel qu'a une version de la gouvernance dont le but est de mobiliser ensemble les agents de l'entreprise, et de leur faire accepter de nouveaux standards de travail.

Il s'agit de la théorie des parties prenantes (ou stakeholders), managers, actionnaires, salariés, clients et fournisseurs.

Celle-ci tend à décliner les rôles et donc les responsabilités de chacun, afin de les agréger de manière volontariste dans une forme de responsabilité collective. Ce qui revient à réduire la singularité et l'autonomie d'action des deux agents que sont le management et les salariés, pour les associer davantage aux actionnaires. Les uns et les autres sont en fait hétérogènes en fonction de plusieurs critères comme la propriété des capitaux, le champ décisionnel, les statuts, ...

L'une des voies qui est fréquemment avancée est celle de l'actionnariat salarial. Elle suppose un changement de statut à l'échelle de l'entreprise. Notamment le fait que les salariés acceptent de mettre en commun des biens par contrat et d'en partager les bénéfices. Un tel projet ne peut réduire les tensions qui existent entre les différents facteurs de production.

Les actionnaires sont aussi plus ou moins atomisés, regroupés ou non dans des institutions externes à l'entreprise (investisseurs institutionnels). Certains sont susceptibles d'être intégrés dans des structures de contrôle spécifiques dont les orientations sont fixées à des niveaux stratégiques (noyaux durs, réseaux de participations croisées).

Toutes ces institutions et leurs agents contribueraient à tisser un ensemble complexe de réseaux et de contrats dont une valeur montante est l'individualisme patrimonial (Orléan 1999).

En ce qui concerne la question des capacités, elles reviennent de manière ambiguë à réduire la portée des différences de standards entre les catégories. Tout en faisant passer au premier plan ceux des actionnaires par rapport à ceux des salariés.

D'autres paradigmes complètent ces projets. Ils touchent notamment aux activités de capitalisation et d'investissement.

Il s'agit des formes d'investissement socialement responsable, de l'épargne solidaire, et des fonds éthiques. Soit autant de concepts qui intègrent la précaution sociale en cherchant à ne plus séparer ce qui relève de l'investissement et ce qui relève de la cohésion sociale, ou en d'autres termes ce qui est financier, d'une part, et ce qui est du ressort de l'éthique sociale, de l'autre.

Responsabilité sociétale des entreprises : standards et normes fondamentales du travail

Le champ et la portée d'une telle responsabilité renvoient à la manière dont on appréhende le "sociétal".

La Commission européenne a traité cette question. Elle définit un projet pour les entreprises qui consiste à prendre en charge une pluralité de secteurs comme la gestion des ressources humaines, la santé, la sécurité au travail, la gestion de l'environnement jusqu'aux droits de l'homme, pour les intégrer dans sa stratégie. Cette forme de responsabilité est calée sur le paradigme de la gouvernance d'entreprise (et celui du capital humain). Elle privilégie des procédures d'audit social, écologique et financier dont l'articulation par des labels débouche sur des modes d'investissement socialement responsable (Commission européenne 2001).

Une autre manière d'aborder ces questions est de déterminer les niveaux spatiaux auxquels on place le sociétal.

Un premier niveau est celui d'une société prise globalement, en référence à un Etat-nation.

D'autres niveaux sont supranationaux, intergouvernementaux, à propos desquels on peut s'interroger sur leur continuité. ¹

Pour décliner à chaque niveau quels sont les normes et les standards qui sont en cause.

a) Il s'agit d'abord des standards de travail qui ont été négociés et réglementés dans le cadre des institutions de l'Etat-nation. Standards qui sont touchés par les atteintes que porte à celui-ci la globalisation.

L'Etat-nation modifie dès lors le sens de sa politique macroéconomique dans tous les pays. Il provoque et/ou ratifie diverses formes de flexibilité.

b) Il s'agit ensuite des normes fondamentales du travail qui ont été produites par les institutions des Nations unies. Au niveau des procédures de l'OIT, et plus largement dans le cadre d'un corps de doctrine des Nations unies, depuis les droits de l'homme jusqu'aux principes de la Charte de San Francisco de 1945. Celle-ci a fixé plusieurs principes en matière économique, celui d'une coopération entre tous les pays, et l'adhésion aux principes de l'économie capitaliste et de l'économie de marché.

Un chantier particulier de relations sociales vise à consigner une partie de ces droits fondamentaux du travail dans les chartes d'entreprises, entreprises multinationales pour la plupart. Il représente une avancée, notamment pour améliorer la situation des salariés des établissements qui sont situés dans les pays moins développés. Mais globalement ces chartes n'établissent aucun lien avec les standards de travail. Et le fait que les gouvernements nationaux soient encore les seuls responsables de l'application des droits fondamentaux de l'OIT contribue à un certain éclatement des situations.

c) Il s'agit enfin des normes et des standards de travail que négocient les institutions à vocation continentale. Le champ des standards continentaux est singulièrement le moins développé dans la plupart des régions du monde.

De ce point de vue l'espace social européen représente des avancées par rapport aux autres traités de libre-échange. Mais il contient aussi ses propres limites. De telles limites tiennent au fait que les standards à ce niveau sont des minimas. Ce qui renvoie au caractère hétérogène des législations sociales. Mais aussi à la manière dont fonctionne les institutions européennes.² Sans oublier le poids que représente une dynamique macroéconomique qui obéit aux normes de compétitivité, de flexibilité et d'ajustement structurel.

3. Les tensions à l'échelle des rapports Nord-Sud

Nombre de tensions qui s'exercent sur la responsabilité sociale de l'entreprise sont inscrites dans le cadre des rapports de développement entre les pays du Nord et les pays du Sud.

De tels rapports impliquent deux procès contradictoires.

L'un est la montée des activités qui sont en marge des réglementations.

Et l'autre l'émergence de paradigmes visant une synergie entre les agents du développement.

¹ Nous écartons ici toute approche historique et comparative qui définit des types idéaux de société - société féodale, société industrielle, société de l'information - en fonction d'une ou plusieurs variables considérées comme les plus déterminantes. Car celle-ci suppose des jugements de valeur pour agréger autant de caractères structurels ou de valeurs fondamentales.

² La plupart des directives sociales sont prises par des conseils des ministres, avec pour les plus stratégiques, des votes à l'unanimité. Les directives résultant d'un accord entre les partenaires sociaux sont beaucoup plus rares.

En marge des réglementations : les zones franches et l'informel

A l'échelle de la mondialisation, et en termes d'articulation normative, deux espaces d'activité posent spécifiquement problème, parce qu'ils tendent à resserrer négativement les liens entre le Nord et le Sud.

L'un est institutionnel. Il résulte d'un assouplissement des juridictions sociales au nom d'une conception libérale de l'économie. Ce sont les zones franches. Les zones franches sont liées à diverses formes de déréglementation pour attirer l'investissement. Celles-ci sont les moins protectrices en matière de droits sociaux dans les pays du Sud. En cela elles marquent des limites d'ordre éthique en ce qui concerne la manière d'assumer la responsabilité sociale. Les zones franches marquent la rupture d'un modèle associant de manière étroite l'entreprise et l'Etat dans le cadre de l'Etat-nation.

L'autre espace non défini juridiquement est l'économie informelle. Il touche largement tous les pays du Sud, et dans une moindre mesure ceux du Nord. Il présente une grande complexité. Car il regroupe un ensemble d'activités et de rapports sociaux qui débordent largement la seule sphère économique. Il est aussi loin d'être étanche des activités de l'économie formelle. Une telle pluridimensionnalité implique certaines ruptures de sens entre les formes de responsabilité. Une part de celles-ci obéit à d'autres critères que ceux qui régissent l'Etat ou la société civile des sociétés modernes. C'est notamment le cas de multiples normes communautaires. Normes coutumières et non écrites qui inspirent des formes de responsabilité sociale dont une part intègre le marché et/ou la compétitivité.

Si les passerelles existent entre le monde informel du Nord et celui du Sud. Les unes ont un caractère licite, les autres un caractère illicite. Soit autant d'aspects qui posent des problèmes en matière de loyauté, de solidarité, notamment en regard de la dispersion et du recul des modes de réglementation liés à l'Etat-nation. Modes de réglementation insuffisamment relayés par des institutions supranationales ou intergouvernementales.

Quelques paradigmes de mobilisation pour le développement

Nous reviendrons ici sur plusieurs paradigmes qui ont un lien avec le principe de responsabilité sociale et qui animent les projets de développement des pays du Nord et du Sud, à différents niveaux territoriaux. Ces paradigmes visent à réduire les tensions qui s'exercent entre deux couples de fonctions sociologiques essentielles que sont l'intégration et la différenciation, la coopération et le conflit. Fonctions qu'assument de manières diverses les institutions et les groupes sociaux. Ces mêmes projets sont aussi inscrits dans une dynamique de déréglementation et de dilution de l'espace national au profit des espaces infra ou supranationaux. Celle-ci est marquée par des ruptures d'autorité entre les groupes sociaux, entre l'Etat et la société civile.

Plusieurs paradigmes mettent en avant les dimensions de participation, de solidarité et de civisme.

Ce sont différents concepts comme ceux d'économie solidaire et de citoyenneté active (Laville 1994).

L'économie solidaire se polarise sur l'émergence et la solvabilité des besoins en services de proximité des populations locales. Elle cherche à faire reconnaître l'utilité sociale parmi les valeurs d'utilité. Elle part des synergies possibles entre les groupes de la société civile. Elle introduit aussi, en second plan, l'intervention de l'Etat.

La logique de citoyenneté au contraire évoque en premier le caractère régulateur des interventions de l'Etat ou de la puissance publique. Mais elle implique aussi deux sortes de démocratie, une démocratie représentative et une démocratie participative dont la synthèse est elle-même problématique.

Car les références à la participation et à la solidarité butent sur l'hétérogénéité des groupes et des institutions comme l'entreprise, la famille, l'ethnie, l'église, le syndicat, l'association qui composent la société civile.

Soit autant de formes de loyauté et de responsabilité qui contribuent à mobiliser les agents autour de valeurs qui sont plus communautaires qu'universelles.

Tous ces éléments se situent dans un champ spatial qui est local, national, continental, ou mondial.

Or une telle hétérogénéité de niveaux comporte de nombreuses sources de conflits, que cherchent à dominer les institutions des Nations unies, par un modèle de développement plus participatif, conjointement animé par ces mêmes institutions et les représentants d'une société civile mondiale.

Reste donc posée la question de l'équivalence entre des institutions aussi hétérogènes qu'une multinationale, une confrérie religieuse, une confédération syndicale, une ONG. Sans omettre non plus le saut qualitatif que représente leur appréhension à l'échelle nationale, continentale et mondiale.

Enfin nous rappellerons l'émergence d'un autre paradigme, celui de bien public mondial (Gabas, Hugon 2001).

C'est un concept mobilisateur, parce qu'il vise à inventorier les espaces d'activité qui nécessitent l'intervention publique à l'échelle la plus globale, pour des biens qui sont considérés comme relevant d'un patrimoine mondial intra et intergénérationnel. Parce que ces biens se définissent en termes de non rivalité entre consommateurs. Et parce que leur accès doit être universel. Mais en même temps, ce peut être une sorte de fuite en avant, si l'on ne décline pas les instances de régulation correspondantes à chacun des niveaux que nous venons d'énoncer. Car, c'est aussi un paradigme qui tend à ne pas couvrir les conflits d'intérêts entre les agents. Tant la liste des biens publics peut être longue. Un exemple montre déjà les tensions qui peuvent opposer deux types de biens. C'est celui du droit à l'emploi et du droit à la santé lorsqu'une activité est jugée dangereuse.

Conclusion : Vertus et limites de l'expertise

Au-delà de leur hétérogénéité, tous ces paradigmes ont pour point commun de converger vers un modèle. Celui-ci vise à légitimer les institutions et les pouvoirs en place par le recours aux procédures de concertation avec les groupes de la société civile. Cette concertation s'appuie sur des agents qui représentent ces groupes dans des institutions qui fonctionnent essentiellement sur le mode de l'expertise.

Tout se passe comme si on attribuait à ce type de structure le charme de réduire le caractère restrictif ou arbitraire des décisions en parant celles-ci des vertus de l'expertise.

Cette valeur conférée à l'expertise est liée à la montée d'une appréhension critique des risques, dans un contexte où la globalisation avance et bouleverse les régulations en place.

Elle repose aussi sur une confusion entre le champ politique et celui de la gestion. Confusion liée notamment à une démarche qui ne distingue pas assez les niveaux d'activité selon leur caractère décisionnel ou stratégique. Ce qui n'est pas un gage de clarification des paliers institutionnels qui structurent l'activité. Ce qui n'est pas non plus un moyen de compenser les pertes de légitimité du politique et du gestionnaire que l'on observe à travers les tensions de

l'activité. Tensions, par exemple, entre les réseaux économiques multinationaux et les puissances publiques, entre les managers et les investisseurs institutionnels à l'échelle des entreprises. Sans omettre non plus nombre d'interventions de type communautaire qui tendent à accentuer le caractère d'hétérogénéité de toutes ces structures.

Le fait d'insister sur la transversalité des principes de précaution et de responsabilité ne peut suffire à universaliser les activités.

Il ne peut réduire ni l'hétérogénéité, ni les tensions que révèle la normalisation du travail.

Une telle situation a des implications sur la mobilisation des capacités. La plus importante est sans doute de renforcer la place de la valeur du travail dans les institutions.

Or cette valorisation impliquerait de conforter la négociation collective des standards de travail, ainsi que celle des critères de mobilisation des capacités, pour compenser deux choses. La première est un recul des garanties normatives ou juridiques nationales. La seconde est de viser des espaces - régionaux ou continentaux - qui permettent de redéployer ce type de garanties en relation avec la définition de biens publics.

Bibliographie

Ballet J., Bry de F. (2001), *L'entreprise et l'éthique*, Points économie, Seuil.

Caire G. (1994), *L'emploi, des repères pour comprendre et agir*, Editions Liris.

Commission européenne (2001), *Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises*, Livre vert, Direction générale de l'emploi et des affaires sociales, juillet.

Gabas J.J., Hugon Ph. (2001), "Les biens publics mondiaux et la coopération internationale", *Economie Politique*, n° 12, 4° trim.

Godard O., sous la direction de (1997), *Le principe de précaution dans la conduite des affaires humaines*, Editions de la Maison des sciences de l'homme, INRA.

Laville J.-L., sous la direction de (1994), *L'économie solidaire, une perspective internationale*, Sociologie économique, Desclée de Brouwer.

Orléan A. (1999), *Le pouvoir de la finance*, Editions Odile Jacob.