

la « managérialisation » du développement durable

Longtemps considérées comme des questions relevant respectivement de l'éthique individuelle et des politiques publiques, la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) et le développement durable (DD)¹ se présentent désormais comme de nouveaux objets d'expertise et d'intervention managériale. Plusieurs travaux ont ainsi souligné un mouvement que l'on peut qualifier de « managérialisation » du développement durable (Capron et Quairel-Lanoizelée, 2004; Aggeri et al., 2005; Vogel, 2005). Depuis la fin des années 90 se développent ainsi une série de nouveaux acteurs et de marchés proposant des cadres de gestion du développement durable ou de la responsabilité sociale des entreprises. Les concepts de RSE et de développement durable se constituent ainsi en de nouveaux « espaces d'action » (Aggeri et al., 2005), c'est-à-dire en un ensemble de discours, d'acteurs, de pratiques et de connaissances spécifiques. Sous l'impulsion de nouveaux prescripteurs (Hatchuel, 1995), **le développement durable se présente désormais comme un objet d'intervention managérial systématique**, distinct des cadres traditionnels de gestion de l'environnement, des ressources humaines, ou de l'éthique des managers.

La portée du mouvement actuel : des interprétations contrastées

Ce mouvement de managérialisation suscite des réactions contrastées dans les milieux académiques et de praticiens. De manière schématique, il est possible de distinguer ceux qui interprètent ce mouvement comme le signal d'un changement radical de paradigme pour la gestion des organisations publiques et privées (Gladwinn, Kennelly et Krause, 1995; Elkington, 1998b; Post, Preston et Sauter-Sachs, 2003), d'autres observateurs, qui, à l'inverse, y voient une forme de mystification (Norman et MacDonald, 2004; Doane, 2005), une manifestation d'hypocrisie organisationnelle (Brunsson, 2003), une mode managériale (Midler, 1986; Abrahamson, 1991) ou au mieux un mouvement qui, tiré par la volonté d'intégrer les dimensions environnementales, économiques et sociales de l'entreprise, est de portée limitée (Capron et Quairel-Lanoizelée, 2004; Vogel, 2005). Ainsi, de nombreuses incertitudes et de nombreux débats subsistent quant à la pérennité de ces dynamiques émergentes, leur portée réelle et les modalités de leur pilotage. L'idée même d'un engagement sociétal de la part des entreprises continue à alimenter des débats contradictoires (Bowen, 1953; Levitt, 1958; Friedman, 1962; Sundaram et Inkpen, 2004).

Difficultés d'interprétation et crise de qualification des phénomènes

Ces débats contradictoires peuvent être interprétés comme les révélateurs d'une difficulté plus fondamentale à qualifier les phénomènes en cause, et à penser l'action dans le champ du développement durable ou de la RSE. Ces difficultés, si elles divisent les praticiens, peuvent aussi s'avérer problématiques dans des milieux académiques, qui peinent à s'accorder sur une définition commune des concepts, sur la caractérisation de pratiques « responsables », ou sur la mesure et l'évaluation des performances des démarches d'entreprise en matière de RSE et de développement durable.

¹ Dans le cadre de cette introduction générale, nous tendrons à utiliser les concepts de RSE et de développement durable de manière relativement indifférenciée. Dans l'univers managérial, les notions sont en effet considérées comme synonymes, la RSE étant souvent mobilisée comme traduction managériale du concept plus global de développement durable. Nous distinguerons le sens et l'histoire de ces notions dans le premier chapitre de cette thèse.

Plutôt que de s'engager dans des débats normatifs concernant le bien fondé de telles pratiques, ces difficultés nous semblent appeler une analyse plus systématique des transformations en cours. Dans le cadre de ce travail de thèse, nous chercherons ainsi à analyser les rationalisations gestionnaires contemporaines dans le champ du développement durable et de la RSE. Pour avancer dans cette perspective, une étape préalable consiste à considérer les concepts de RSE et de développement durable à l'aune de l'histoire des mouvements de transformation des entreprises. Dès lors, comment caractériser le développement durable et la RSE si on considère ces concepts sous l'angle des grandes vagues de rationalisation historiques des entreprises ?

Le développement durable : un processus de rationalisation par les valeurs

Encadré 0.1 : Vagues de rationalisation et techniques managériales – quelques éléments sur les cadres d'Hatchuel et Weil (1992)

Hatchuel et Weil (1992) proposent d'analyser la dynamique du changement organisationnel sous l'angle des *vagues de rationalisation* qui traversent la vie des entreprises. En s'interrogeant sur la structure de ces vagues de transformation, ils soulignent que ces mouvements reposent des *mythes rationnels*² (Hatchuel, 1997), c'est-à-dire des sur projets qui réunissent, de manière apparemment paradoxale, les propriétés mobilisatrices du mythe (susceptible de mettre en branle l'action) mais aussi une promesse de rationalité accrue et un souci d'adéquation au réel.

Ils soulignent aussi que ces projets de rationalisation s'appuient sur des outils et des dispositifs concrets, qu'ils qualifient de « techniques managériales ». Ces techniques managériales incarnent des vagues de transformations telles que le taylorisme, la Gestion de Production Assistée par Ordinateur, la recherche opérationnelle ou les systèmes experts.

Pour Hatchuel et Weil, ces techniques peuvent être décrites à travers trois dimensions : un substrat technique, une philosophie gestionnaire, et une vision simplifiée des relations organisationnelles. *Le substrat technique* qui renvoie à des techniques et abstractions ou des outils sur lesquels reposent une technique managériale : plan d'expérience et chronométrage pour le taylorisme, algorithmes informatiques, bases de connaissances et d'inférence dans le cas des systèmes experts, etc. D'un point de vue managérial, celui-ci serait cependant sans effets s'il ne s'inscrivait pas dans une philosophie gestionnaire qui renvoie aux objectifs poursuivis, ou plus précisément à « un système de concepts qui désigne les objets et les objectifs formant les cibles d'une rationalisation » (Hatchuel et Weil, 1992 : 121). Enfin, toute technique managériale repose sur une *vision simplifiée des relations organisationnelles* c'est-à-dire des hypothèses –souvent implicites- concernant les acteurs mis en jeu dans le processus de transformation et la nature de leurs relations.

Cette lecture à trois niveaux vise à dépasser une vision strictement matérielle et instrumentale des techniques managériales. Elle permet de resituer, au-delà de leur dimension strictement matérielle, le projet normatif d'une technique managériale de même que les hypothèses concernant l'organisation et son fonctionnement sur lesquelles repose la démarche.

Dans leur analyse des processus de transformation des entreprises, Hatchuel et Weil (1992) centrent l'analyse sur la diffusion de techniques managériales, qu'ils décrivent à travers leur *substrat technique*, leur *philosophie gestionnaire* et leur *vision simplifiée des relations organisationnelles* (cf. encadré 0.1). L'analyse de ces techniques managériales se focalise, de

² La notion de mythe rationnel a aussi été popularisée dans le champ néo institutionnaliste par Meyer et Rowan (1977), mais avec un sens différent : pour ces auteurs, un mythe rationnel renvoie à un ensemble de pratiques institutionnalisées (au sens où toutes les organisations d'un champ institutionnel tendent à s'y soumettre) qui ne sont pas adoptées selon une logique d'efficacité purement fonctionnelle, mais plutôt suivant une logique rituelle, afin d'affirmer l'appartenance de l'organisation à un champ donné et ainsi de conférer à l'organisation une légitimité nécessaire pour accéder aux ressources de son environnement institutionnel.

manière privilégiée, sur des situations où le changement provient d'une révolution technique. Dans ces situations, la philosophie gestionnaire se constitue de manière progressive pour donner corps à une vague de rationalisation de plus grande ampleur. De fait, de grands mouvements de transformation des entreprises correspondent à ce processus. A titre d'exemple, la vague du taylorisme se constitue initialement (au cours de la période 1888-1895) autour d'expertises et de techniques –machines outils, techniques de coupe des métaux, reconception du travail, chronométrage, dispositifs de rémunération-, avant de donner lieu à une théorisation de ces pratiques puis à l'élaboration d'une doctrine plus systématique à travers l'ouvrage « *Principes de l'Organisation Scientifique* » (1911) (Hatchuel, 1994b). De manière analogue, la diffusion, au cours des années 1990, de systèmes de gestion des savoirs experts trouve sa source dans une série d'évolutions techniques et conceptuelles dans le domaine informatique, autour des notions de moteurs d'inférence, de bases de connaissances et de bases de faits (Hatchuel et Weil, 1992).

Par comparaison aux processus de rationalisation fondés sur des techniques, le développement durable et la RSE relèvent d'un autre type de vagues de rationalisation. Plutôt que de trouver leur source dans des évolutions techniques et instrumentales, les concepts de développement durable et RSE interrogent les principes d'action publics et privés, autour de l'équité inter et intra générationnelle ou la reconnaissance de responsabilités autres que juridiques et économiques de la part de l'entreprise.

Malgré leurs différences, les concepts de RSE et de développement durable fonctionnent tous deux sur le registre de l'interrogation et de l'injonction plutôt que sur celui de la prescription. Comme le soulignent Gladwin, Kennelly et Krause (1995), la notion de développement durable s'apparente à une « *hypernorme émergente* », agrégeant de multiples valeurs afin d'encadrer l'action managériale, mais dont les modalités d'opérationnalisation et de mesure restent balbutiantes. Il s'agit d'intégrer des principes d'équité intra- et inter-générationnelle, d'élargir l'évaluation de la performance aux dimensions sociales et environnementales de l'activité, d'assumer une responsabilité à l'égard de l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise, etc. **Ces concepts désignent des crises et proposent une orientation normative globale, mais ne prescrivent pas de solutions précises aux problèmes qu'ils soulèvent.** En effet, une fois énoncés des principes d'action généraux, ces concepts laissent ouverte la question de leur opérationnalisation. RSE et développement durable constituent donc **des concepts qui n'induisent pas d'énoncés de gestion à priori.**

Centrés autour d'une philosophie managériale transversale, le développement durable et la RSE semblent obéir à une logique que l'on peut qualifier de rationalisation par les valeurs, c'est-à-dire à un mouvement de transformation fondé sur une doctrine ou une philosophie managériale générale, mais dont le contenu technique, les figures d'acteurs et les schémas organisationnels restent à spécifier.

De tels mouvements de transformation soulèvent plusieurs difficultés. Dans la mesure où ces concepts sont de portée transversale et ne sont pas associés à des figures d'acteurs ou à des expertises particulières, leurs champs d'application semblent indéterminés et potentiellement infinis. En terme d'analyse, ce point constitue une difficulté importante dans la mesure où il complexifie le travail d'identification d'objets de recherche et les niveaux auxquels l'analyse doit être conduite.

Un processus de rationalisation ouvert, génératif et multi-niveaux

Quatre points apparaissent particulièrement importants afin de mieux caractériser les concepts de RSE et de développement durable en tant que vague de rationalisation et de préciser les enjeux de leur étude.

Premièrement, la philosophie managériale associée aux concepts de développement durable et de RSE n'est pas stable et est retravaillée en fonction des contextes dans lesquels elle est mobilisée. La philosophie managériale associée aux concepts de RSE et de développement durable apparaît malléable, poreuse et polysémique, de portée large et transversale :

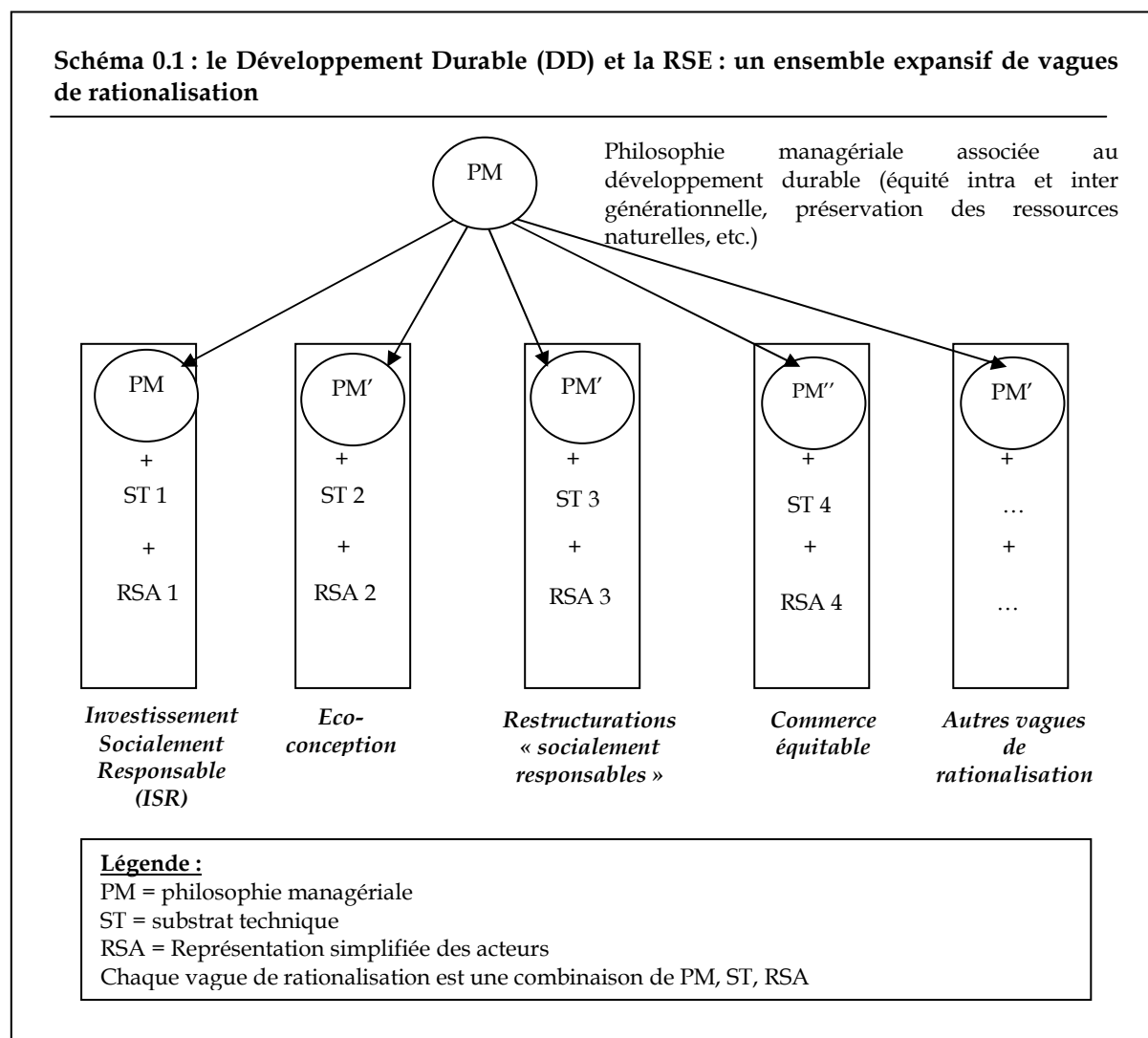
- Si le rapport Bruntland fournit une définition canonique du développement durable, décrit comme « un développement apte à répondre aux besoins des générations présentes sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs » (Bruntland, 1987), les travaux se livrant à un recensement soulignent l'aspect protéiforme et la diversité d'acceptions de la notion (Godard, 1994; Gladwin, Kennelly et Krause, 1995; Aggeri, 2004a). Par ailleurs, en élargissant les problématiques plus traditionnelles d'éco-développement pour y adjoindre des dimensions sociales (lutte contre la pauvreté, équité sociale, etc), la portée du concept de développement durable apparaît extrêmement large.
- Dans le champ des entreprises, la réflexion sur le développement durable a été l'occasion de réactiver et réactualiser des débats plus anciens sur la Responsabilité Sociale de l'Entreprise. Le concept de RSE cristallise un ensemble hétérogène d'approches qui viennent interroger l'inscription de l'entreprise dans la société. De manière générale, on peut considérer que la RSE renvoie à la reconnaissance, par les entreprises, d'un rôle social allant au-delà de leurs responsabilités strictement économiques et à l'idée qu'elles doivent tenir compte de l'impact social de leurs activités et décisions (Bowen, 1953). Le concept de RSE apparaît tout aussi ambigu et polysémique que le concept de développement durable. A l'image du développement durable, de nombreux analystes ont mis en évidence le caractère flou et culturellement situé du concept de RSE et de sa signification, profondément altéré par le contexte socioculturel dans lequel il est mobilisé (Jonker, Wagner et Schmidpeter, 2004; Matten et Moon, 2004; Habish et al., 2005; Pasquero, 2005; Gond, 2006b; Igalens, Déjean et El Akremi, 2007).

Deuxièmement, les traductions managériales concrètes des concepts de RSE et de développement durable sont multiples et potentiellement infinies.

Au sein d'une entreprise, **les champs d'application de tels concepts apparaissent non bornés**, traversant l'ensemble des secteurs d'activité ou des fonctions de l'entreprise. De même, une très large palette de pratiques et de projets semble pouvoir être rattachée aux concepts de développement durable et de RSE : l'Investissement Socialement Responsable, le commerce équitable, les pratiques d'éco conception, les marchés du bas de la pyramide, etc (cf. schéma 0.1). Ainsi, **les concepts de RSE et de développement durable, en tant que philosophies managériales génériques (PM), peuvent en être mobilisées et déployées sur une multitude de projets de rationalisation plus précis.** En complétant ces philosophies par un contenu technique et des schémas organisationnels plus précis, ces projets incarnent et traduisent les concepts de RSE et de DD en réalités managériales.

Toutefois, incarner la notion de développement durable dans une technique managériale particulière ne suffit pas à fermer l'ensemble des pratiques dites responsables ou durables. Une technique qui permettrait de « donner corps » à la notion de développement durable ne se présenterait donc pas comme l'aboutissement d'un processus de conception, mais plutôt comme une solution locale et temporaire, dans un ensemble de

déclinaisons plus vaste et appelé à s'étendre. Ainsi, les concepts de RSE et de DD semblent regrouper un ensemble de vagues de rationalisations non fini et en extension permanente (cf. schéma 0.1).



En cohérence avec les éléments qui précèdent, une troisième spécificité des notions de RSE et de développement durable renvoie au fait que ces notions reconnaissent et appellent à un travail de conception³. Ainsi, l'adjonction du qualificatif « durable » ou « socialement responsable » à un champ de pratique existants (la construction, le commerce, l'investissement, le transport) permet de signifier des contradictions et d'engager un travail de reconception. Développement durable et RSE apparaissent ainsi comme **des concepts génératifs**⁴, c'est-à-dire des notions fonctionnant comme des générateurs de concepts innovants, appelant à une activité de conception. Par rapport aux vagues de rationalisation

³ On peut noter que cette propriété a souvent été reconnue comme un facteur ayant contribué à légitimer le concept de développement durable. Contrairement au concept d'éco-développement, le développement durable ne remet pas en cause de manière aussi brutale l'idée de croissance que le Club de Rome -dont une des propositions phares était un appel à l'équilibre et la « croissance zéro » (Randers et Meadows, 1972) -. Le concept de développement durable appelle plutôt à penser et à inventer de nouvelles formes de développement économique et social, rendant cette notion plus acceptable dans les univers économiques et industriels (Aggeri, 2004a).

⁴ Nous remercions Benoît Weil qui est à l'origine de cette formule.

traditionnelles, il semble donc important **d'étudier les processus de conception qui permettent de passer d'une doctrine managériale floue et générique à des modèles gestionnaires concrets.**

Quatrièmement, ces dynamiques mettent en jeu une grande diversité d'acteurs et se déploient à différents niveaux, aussi bien institutionnels qu'organisationnels. En particulier, le concept de développement durable constitue une interrogation transversale aux acteurs publics et privés. Ainsi, les concepts de développement durable et de RSE ne se limitent pas uniquement aux frontières de l'entreprise et à la révision de ses expertises internes. Au contraire, **développement durable et RSE interrogent les modalités de construction des cadres de l'action collective** (Aggeri et al., 2005). Dans un contexte de crise des formes de régulation traditionnelles, ces notions se déploient en effet à la frontière entre action publique et action privée. Elles posent la question de l'émergence des nouvelles formes d'action publique (accords volontaires, partenariats publics privés, démocratie technique, etc.) dans lesquelles les cadres sont conçus de manière distribuée entre entreprises, acteurs publics et représentants de la société civile. **L'action des entreprises en matière de développement durable comporte donc une dimension organisationnelle mais aussi institutionnelle, dans une situation où les acteurs privés contribuent à concevoir les systèmes de légitimité et les règles dans lesquels leur action se déploie.** L'un des traits particuliers des notions de RSE et de développement durable est donc qu'elles posent, de manière systématique, la question de **la manière dont l'entreprise conçoit ses environnements institutionnels.**

A ce stade, il apparaît possible de qualifier de manière plus précise la nature et le fonctionnement de ces notions, si on les considère sous l'angle des vagues de rationalisation qui façonnent la vie des entreprises :

- développement durable et RSE se distinguent d'autres processus de transformation en ce qu'ils n'induisent pas de substrat technique figé ou de représentation claire de l'organisation et de son inscription dans son environnement. Au contraire, ils renvoient à un processus de rationalisation par les valeurs, dont l'élément central est constitué par une philosophie managériale.
- pour autant, le développement durable ne se réduit pas à une vague de rationalisation inaboutie, qui pourrait être achevée par une dimension technique lui faisant défaut. Le concept chapeaute plutôt un ensemble ouvert et en expansion permanente de vagues de rationalisations.
- une propriété centrale de ces concepts semble tenir à leur dimension multiniveau, à leur capacité à se propager dans différents champs et être réappropriés par des acteurs hétérogènes, aussi bien publics que privés.

Plus précisément, **développement durable et RSE constituent des concepts regroupant un ensemble en expansion permanente de vagues de rationalisation, à la frontière entre action publique et privée.**

Ces premiers éléments de cadrage permettent de préciser la nature des concepts de développement durable et de RSE en tant qu'objets de recherche. De par leurs spécificités, l'étude de telles notions pose des difficultés spécifiques. D'un point de vue méthodologique, l'une des particularités est que les foyers de rationalisation qui y sont associés apparaissent difficiles à spécifier a priori : en effet, **la liste des acteurs, des expertises et des règles constituent un résultat plutôt qu'un point de départ de l'analyse.** Par ailleurs, l'aspect multi niveau de ces rationalisations (règles collectives et institutionnelles / action des entreprises) constitue une autre source de difficulté. Répondre à ces difficultés peut passer par une restriction en terme de niveaux d'analyse (analyse de dynamiques institutionnelles ou

internes à une entreprise), sectorielle, ou à une focalisation sur une vague de rationalisation précise (l'ISR, l'éco-conception, etc.). Si cette posture a l'avantage de simplifier la démarche en terme d'objets de recherche et de cadres d'analyse, elle risque de ne pas permettre d'appréhender la spécificité et la richesse de telles dynamiques de rationalisation. Une seconde perspective consiste alors à fonder l'étude de ces dynamiques à partir de différents foyers de rationalisation en cours de structuration, et de chercher à appréhender les interdépendances entre les différents niveaux d'analyse. Cette approche, plus ouverte et exploratoire, nécessite d'identifier de nouveaux concepts analytiques, capables d'interroger des cadres théoriques variés et d'appréhender des objets de recherche hétérogènes. C'est l'un des objectifs poursuivis à travers notre approche de la notion de *modèle de pilotage*, que nous expliciterons ci-après. Avant de présenter plus en détail cette notion, il apparaît nécessaire de préciser notre approche de l'objet et de la nature d'un questionnement gestionnaire.

Objet et nature d'un questionnement gestionnaire

Avant de présenter les questions de recherche et la structure de cette thèse, il est nécessaire de préciser notre approche de la recherche en gestion. Dans le cadre de cette thèse, nous adopterons la perspective ouverte par Armand Hatchuel (2001), qui définit l'objet central de la gestion comme **l'étude du pilotage des rationalisations de l'action collective**. Cette définition s'écarte notamment de deux approches traditionnelles. La première tendrait à approcher la gestion à travers un ensemble de disciplines, de techniques ou de métiers fonctionnels de l'entreprise (ressources humaines, marketing, systèmes d'information, finances, etc.). Une des limites de cette approche tient au fait qu'elle s'expose à un risque de naturalisation des acteurs, c'est-à-dire qu'elle tend à tenir leur existence pour acquise et à ne pas s'interroger sur leurs conditions d'existence, de remise en cause et de transformation. Une telle définition semble délicate pour des concepts tels que ceux de développement durable ou de responsabilité sociale de l'entreprise, que l'on n'arrive pas à rattacher a priori à une expertise fonctionnelle préalable (RH ? Environnement ? Nouvelle fonction ?) ou à une figure d'acteur clairement définie. Approcher la gestion comme l'étude du pilotage des rationalisations de l'action collective nous semble plus adapté, la question devenant la transformation, la genèse ou la stabilisation de nouvelles expertises et de nouveaux acteurs.

Une seconde approche traditionnelle de la gestion consiste à se focaliser sur une figure d'acteur particulière (le dirigeant, le décideur, le noyau stratégique), présumée dominante, dont-il s'agit d'étudier l'activité. Le risque est alors de réduire la complexité de l'action collective à un principe ou un acteur totalisateur : l'activité de décision, la figure du dirigeant ou du noyau stratégique suffiraient à décrire la complexité de l'action collective (nous verrons qu'il s'agit là d'un biais que l'on retrouve dans de nombreuses recherches en matière de RSE ou de développement durable – cf. première partie). Une telle approche comporte elle aussi des limites si l'on considère que le développement durable et la responsabilité sociale de l'entreprise mettent en jeu une multiplicité d'acteurs et de foyers de production d'expertises (sociétés de conseil, ONG, directions d'entreprise, régulateurs et force politique, etc.) qu'il s'agit d'étudier.

Par contraste, définir notre objet de recherche comme l'étude du pilotage des rationalisations de l'action collective nous semble approprié à plusieurs titres. D'abord parce qu'elle ne restreint pas la discipline gestionnaire au pilotage des entreprises : son objet étant défini de manière plus large (le pilotage de l'action collective), la portée de la gestion renvoie potentiellement à l'ensemble des collectifs humains organisés (associations, entreprises, Etat, coopérations, etc.). Dès lors, la gestion renvoie aussi bien à l'action publique qu'à l'action privée. Cette approche semble particulièrement appropriée pour étudier des concepts tels que le développement durable et la Responsabilité Sociale de l'Entreprise, dont une des

caractéristiques est précisément qu'ils se développent sur des crises simultanées de l'action publique et privée (cf. partie 1, chap.1).

Une dernière question concerne la spécificité de la gestion, ainsi définie, par rapport à des disciplines plus institutionnalisées des sciences humaines telles que la sociologie ou l'économie. Sans prétendre apporter des réponses définitives en quelques lignes à une question d'une telle ampleur⁵, notre réponse se limitera ici à soulever deux points. Le premier est que nous mobiliserons, au sein de cette thèse, différents cadres théoriques issus de l'économie ou de la sociologie (en particulier les cadres du néo-institutionnalisme sociologique) en tant que grilles d'analyse de l'action collective, que nous chercherons à discuter et éventuellement à enrichir par l'analyse de crises de l'action collective. Il semble aussi nécessaire d'ajouter que la spécificité de la gestion par rapport aux autres sciences humaines tient au fait qu'elle pose comme centrales les questions du *pilotage et de l'instrumentation* de l'action. A ce titre, la gestion ne se limite pas à un projet compréhensif ou critique, comme peuvent le faire certaines approches dans le domaine sociologique. Elle ne se limite pas non plus, comme tend à le faire l'économie, à une modélisation prédictive des comportements des agents économiques s'appuyant sur une modélisation de leurs intérêts. La spécificité de son projet nous semble plutôt résider dans sa capacité à produire des connaissances actionnables, c'est-à-dire des connaissances permettant de restaurer des capacités d'action dans des situations de crise de l'action collective (nous aborderons ces enjeux de manière plus approfondie au sein du chapitre 2 de cette thèse, où nous discuterons de manière plus détaillée de la notion d'actionnabilité des connaissances gestionnaires).

Problématique et objet de la recherche : étudier l'élaboration de modèles de pilotage du développement durable

A ce stade, nous avons qualifié les concepts de développement durable et de RSE, de même que leur nature en tant que vague de rationalisation. Par ailleurs, nous avons spécifié notre approche de la gestion en tant que projet scientifique. Il est maintenant possible de présenter plus en détail quelques classes de questions gestionnaires associées aux rationalisations contemporaines en matière de RSE et de développement durable :

- Comment les questions de la responsabilité sociale des entreprises ou du développement durable ont-elles été abordées dans le champ de la gestion des organisations ? Quelles sont les portées et les limites de ces démarches, à la fois du point de vue des praticiens et des chercheurs qui se sont intéressés à ces questions ? Comment les travaux académiques en matière de RSE ou de développement durable sont-ils articulés aux pratiques d'entreprise ?
- Si l'on considère le développement durable et la RSE comme des concepts génératifs, appelant un travail de conception afin d'aller au-delà d'un projet normatif pour donner corps à des modèles gestionnaires plus opératoires, comment rendre compte de ce travail de conception ? Comment, par qui, et avec quels instruments ces modèles gestionnaires sont-ils conçus ?
- Si le développement durable et la RSE constituent des objets de nature nouvelle, comment penser le pilotage de ces nouveaux objets de gestion ? Comment nourrir une dynamique au niveau des entreprises ou des organisations publiques, à l'heure où de nombreuses organisations initient des politiques ou créent des cellules chargées du pilotage interne du développement durable ou de la RSE ?

⁵ Nous renvoyons à la lecture de la contribution d'Armand Hatchuel (2000) dans l'ouvrage *Les nouvelles fondations des sciences de gestion*, Vuibert. Nous aborderons plus en détail ces questions dans le chapitre 2 de la thèse

Afin de répondre à ces différentes questions, nous proposons d'étudier l'élaboration de modèles de pilotage du développement durable. La notion de *modèle de pilotage*, que nous définissons dans le second chapitre cette thèse, constitue un formalisme visant à modéliser une action gestionnaire systématique. Si nous mobiliserons ce concept pour analyser les dynamiques managériales en matière de développement durable, la notion est de portée plus large et peut être mobilisée pour l'analyse d'autres pratiques gestionnaires. Plus spécifiquement, nous définissons la notion de *modèle de pilotage* comme une combinaison de trois éléments :

- 1) Un **modèle de performance**, constitué d'un ensemble de principes normatifs qui structurent l'action managériale
- 2) Des **objets d'action**, c'est-à-dire un ensemble d'objets sur lesquels les acteurs se proposent d'agir afin de répondre aux enjeux soulevés par le modèle de performance. Dans le domaine du développement durable, l'ensemble des objets apparaît extrêmement ouvert et peut concerner le social, l'environnement, les fournisseurs, les clients, etc.
- 3) Des **dispositifs**, que nous définirons, dans un sens proche de Moisdon (1997) comme un ensemble d'outils, d'expertises et de figures d'acteurs associées.

La notion de modèle de pilotage présente différents intérêts en terme d'analyse que nous détaillerons au sein du chapitre 2. En particulier, **cette notion permet de conduire une analyse à différents niveaux de granularité, en appréhendant à la fois les dynamiques d'action collective à un niveau institutionnel et internes à une organisation.**

Deux précautions doivent être mentionnées concernant notre usage de ce formalisme. Premièrement, un modèle de pilotage n'a pas besoin d'avoir une forme aboutie pour être étudié. Ainsi, la notion de modèle de pilotage peut être mobilisée pour analyser des situations émergentes et des modèles en cours d'élaboration, dans lesquels modèles de performance, objets d'action et dispositifs restent incomplets spécifiés. La notion de modèle de pilotage apparaît ainsi comme un **concept heuristique**, pouvant s'appliquer à des situations émergentes afin de révéler les enjeux gestionnaires, les difficultés rencontrées et les pratiques innovantes. Toutefois, la spécification et la mise en cohérence des trois dimensions du modèle de pilotage constituent comme une cible de l'action. Ainsi, dans sa forme aboutie, un modèle de pilotage constitue un corps de connaissances et de pratiques qui peut être enseigné, transmis et mis en œuvre de manière systématique.

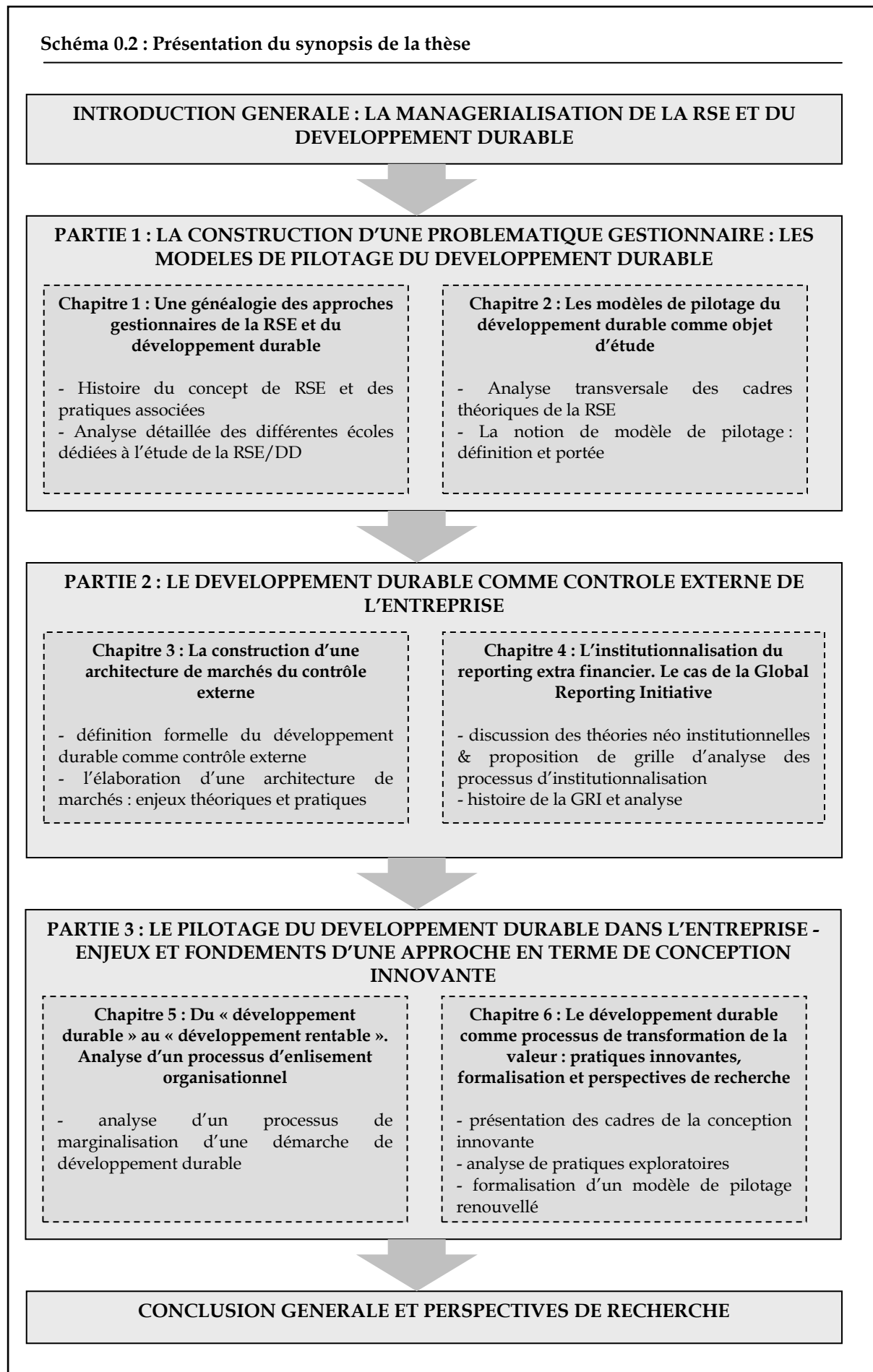
Deuxièmement, Si la notion de modèle de pilotage peut sembler centrée sur la question de l'efficacité, elle ne s'inscrit pas pour autant dans une perspective fonctionnaliste de l'action collective. Ainsi, ce n'est pas la qualité intrinsèque d'un modèle de pilotage qui détermine sa capacité à se diffuser dans un champ organisationnel. Sa capacité à être énoncée et à apparaître acceptable aux acteurs de ce champ apparaît tout aussi fondamentale.

La notion de modèle de pilotage nous semble constituer une clé d'entrée pertinente pour interroger les processus de managérialisation du développement durable. **Au sein de cette thèse, nous chercherons donc à aborder la question de l'émergence de modèles de pilotage du développement durable et de la RSE.**

Synopsis de la thèse

Le plan de la thèse est représenté sur le schéma 0.2.

Schéma 0.2 : Présentation du synopsis de la thèse



La **première partie** est dédiée à **l'élaboration d'une perspective gestionnaire**, permettant d'interroger les rationalisations contemporaines en matière de RSE et de développement durable.

Le **premier chapitre** est consacré à une **généalogie des approches gestionnaires du développement durable et de la RSE**, où nous interrogeons l'émergence de pratiques mais aussi les théories managériales élaborées pour leur étude. Nous réévaluerons à cette occasion différents travaux qui, en offrant des pistes riches pour l'étude des dynamiques contemporaines en matière de RSE et de développement durable, nous permettent de mieux définir notre approche de recherche.

A partir de cette analyse détaillée, le chapitre 2 est consacré à une discussion plus systématique de la portée et des limites des perspectives théoriques de la RSE. Soulignant la fragmentation des travaux du champ *Business & Society* et les débats concernant l'identité de ce champ de recherche, **nous proposons la notion de modèle de pilotage qui nous semble mieux ancrée dans un projet de recherche gestionnaire**. Après avoir défini la notion de modèle de pilotage de manière formelle, nous discutons de sa pertinence et de sa portée pour l'analyse des rationalisations contemporaines en matière de RSE et de développement durable.

Ce cadre est ensuite mobilisé comme fil conducteur des deuxième et troisième parties de la thèse.

La **deuxième partie** de la thèse aborde un premier modèle de pilotage où le développement durable et la RSE sont appréhendés sous l'angle du **contrôle externe de l'entreprise**. A ce stade, le niveau d'analyse se situe, de manière privilégiée, à un niveau institutionnel et externe à l'entreprise. Ce modèle de pilotage s'appuie sur un projet de transposition des logiques financières aux dimensions environnementales et sociales de l'activité des entreprises. Le développement durable s'y exprime à travers l'action des parties prenantes externes qui font naître de nouvelles contraintes concurrentielles dont les entreprises doivent tenir compte afin de subsister et de prospérer. Dans ce modèle, ce sont les marchés qui régulent la relation entre l'entreprise et son environnement. C'est par eux que sont diffusées de nouvelles informations sur les pratiques d'entreprises et que s'expriment les attentes sociales que les organisations doivent intégrer dans leurs activités.

Le **chapitre 3** permet de **caractériser ce modèle de pilotage**, et souligne le rôle central des **différents marchés du contrôle externe** (marchés de l'investissement, du rating, de l'audit, du reporting, etc.), composant le volet « dispositifs » de ce modèle de pilotage. Nous montrons qu'un enjeu central, mais peu étudié jusqu'à aujourd'hui, concerne les interdépendances entre ces différents marchés. Nous mettons alors en évidence le besoin d'une infrastructure instrumentale, c'est-à-dire d'un instrument de coordination transverse entre ces marchés. Enfin, nous montrons que la démarche de standardisation du reporting extra-financier initiée par la Global Reporting Initiative joue précisément ce rôle d'infrastructure instrumentale.

Les enjeux de la standardisation du reporting extra financier étant posés, **le chapitre 4** est consacré à **l'étude du processus d'institutionnalisation de la Global Reporting Initiative (GRI)**. Interrogeant l'émergence et la structuration de nouvelles pratiques d'entreprise en matière de reporting environnemental et social, nous rediscutons les cadres d'analyse néo institutionnalistes en sociologie, et proposons un cadre d'analyse enrichi, plus approprié à l'étude des processus d'institutionnalisation que nous qualifions de « génératifs ». Dans la suite du chapitre, nous appliquons ce cadre pour interroger le pilotage d'un tel processus dans le cas de la Global Reporting Initiative (GRI). Au-delà de ses apports conceptuels pour l'étude de processus d'institutionnalisation, notre analyse souligne les incomplétudes et inaboutissements d'une perspective du pilotage du développement durable comme contrôle externe de l'entreprise.

La **troisième partie** de la thèse cherche donc à compléter cette perspective en interrogeant les **modalités internes du pilotage managérial du développement durable**. Nous montrons que pour susciter des dynamiques d'action collective nouvelles, les acteurs doivent s'appuyer sur des modèles de pilotage spécifiques, complémentaires mais dont les fondements diffèrent d'une approche en terme de contrôle externe. Si des acteurs dédiés (les directions du développement durable) ont été créés ces dernières années avec comme mission de gérer de telles dynamiques, leurs modèles d'action restent instables et émergents. Nous chercherons donc, à partir d'études de cas, à nous interroger sur les propriétés et les caractéristiques des modèles d'action susceptibles de soutenir l'action et de générer de nouveaux apprentissages au sein des entreprises.

Dans le **chapitre 5**, nous détaillons un **processus de marginalisation d'une démarche de développement durable au sein d'une grande entreprise**. A partir de l'analyse de ce processus, nous montrerons qu'il y a un enjeu à mieux penser la complexité du pilotage interne d'une démarche de développement durable et de développer une approche plus sélective, ciblée, différenciée et opérationnelle du développement durable.

En analysant différents cas d'innovations, le **chapitre 6** vise à **formaliser une approche renouvelée du pilotage managérial du développement durable**. En particulier, nous montrerons que des travaux récents dans le champ de la gestion de l'innovation (Le Masson, Weil et Hatchuel, 2006) peuvent offrir les fondements d'une approche renouvelée du pilotage du développement durable et de l'action managériale dans ce domaine. L'horizon du management du développement durable apparaît alors comme le pilotage d'un processus de transformation de valeurs sociales en valeurs économiques et stratégiques pour l'entreprise. Un tel processus repose sur des expertises et dispositifs nouveaux, dont nous chercherons à poser les bases dans le dernier chapitre de cette thèse.

Ce travail de thèse ne prétend nullement répondre de manière définitive à la question du pilotage managérial des dynamiques de développement durable ou de RSE. En analysant différents foyers de rationalisation, notre démarche vise à poser des bases d'une analyse gestionnaire des dynamiques de développement durable. Les différents terrains de recherche abordés dans le cadre de ce travail ont été identifiés de manière émergente. Ce travail d'identification s'appuie et prolonge la démarche initiée dans le cadre d'un projet de recherche mis en place en 2003 avec différents collègues (Franck Aggeri, Christophe Abrassart et Eric Pezet) du Centre de Gestion Scientifique de l'Ecole des Mines de Paris. Ce projet de recherche, qui a donné lieu à la publication de l'ouvrage *Organiser le développement durable* (Aggeri et al., 2005), s'inscrivait dans une démarche compréhensive et visait à analyser le travail de concrétisation engagé par différentes grandes entreprises pionnières en matière de développement durable. Cette première étape du travail de thèse a permis d'identifier, en interaction avec les entreprises concernées, différentes approches et foyers de rationalisation du développement durable et de la RSE : la démarche initiée par la GRI, l'émergence de pratiques de rating environnemental et social des entreprises, différentes expériences innovantes et approches du déploiement organisationnel au sein des grandes entreprises, etc. Toutefois, et conformément au caractère génératif du concept de développement durable, notre approche pourrait aussi être déployée sur d'autres terrains de recherche avec d'autres acteurs (par exemple, le commerce équitable, la structuration de filières bio, etc.).

Différentes approches méthodologiques seront mobilisées au sein des différents chapitres de la thèse. Ces approches sont essentiellement centrées autour de démarches qualitatives et/ou intervenantes. Pour plus de clarté et de précision, nous discuterons des choix méthodologiques opérés dans les chapitres correspondants.

Partie 1 : La construction d'une problématique gestionnaire : les modèles de pilotage du développement durable

Introduction de la première partie

La première partie de cette thèse vise à positionner notre approche par rapport aux cadres d'analyse traditionnels des relations entre entreprises et société dans le champ de la gestion. Elle s'appuie sur une histoire des pratiques, des concepts et des cadres théoriques mobilisés pour leur étude, puis propose une perspective gestionnaire renouvelée pour l'étude de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise et du management du développement durable.

Le chapitre 1 fournit une histoire des pratiques, des concepts et une analyse des principaux cadres gestionnaires élaborés pour l'étude de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise et du développement durable. Suivant une approche historique, nous cherchons à mettre à jour la généalogie des concepts théoriques en resituant leur contexte d'émergence, de développement et de diffusion. Nous réévaluerons par la même occasion différents travaux (notamment ceux d'Howard R. Bowen ou le courant Corporate Social Responsiveness) qui offrent des pistes utiles pour l'étude des dynamiques contemporaines en matière de RSE et de développement durable.

A partir de cette analyse détaillée, le chapitre 2 est consacré à une discussion systématique de la portée et des limites des perspectives existantes pour l'étude de la RSE. Nous nous interrogeons, à cette occasion, sur la fragmentation des travaux du champ *Business & Society* et les questions concernant le cœur théorique, le statut gestionnaire et l'identité de ce champ de recherche. Cherchant à clarifier le statut et la nature d'un projet de recherche en gestion, nous inscrivons notre démarche dans une perspective centrée sur le pilotage et les rationalisations de l'action collective. En cohérence avec cette approche, nous définirons notre objet de recherche comme *l'émergence de modèles de pilotage du développement durable et de la RSE*. Après avoir défini la notion de modèle de pilotage de manière formelle, nous discuterons de sa pertinence et de sa portée pour l'analyse des rationalisations contemporaines en matière de RSE et de développement durable.

Ce cadre d'analyse sera ensuite mobilisé dans la seconde et troisième partie de la thèse.

