

# Social charts as a system of regulation of the economic activities

**Sandra Palmero**

LARGO, Université d'Angers, France

e-mail : <sandra.palmero@iae-aix.com>

&

**Philippe Robert-Demontrond**

CREREG - UMR CNRS C6585

e-mail: <philippe.robert@univ-rennes1.fr>

## **Abstract:**

Civil societies have always depended on codes of conduct - formal statements of the values and business practices of a corporation. The aim of these codes is to ensure that the operations of these enterprises are in harmony with government policies and to increase mutual confidence between corporations and the societies in which they operate. Corporations determine the nature and quality of employment, the types of goods and services that are produced and the demand for them, the form and extent of the exploitation of natural resources, and the balance between economic production and environmental quality. The purpose of the research is to extend our understanding of reasons why corporations adopt codes of conduct. More specifically, the research is concerned with the examination of the clash existing between idealism – as expressed in the adoption of the code – and realism – as represented by the ability of the company to abide by them.

## **Keywords:**

Social regulation, codes of conduct, corporate responsibility, work injuries, job stress.

## **1. Introduction**

Si le droit des sociétés consacre les entreprises comme des "personnes morales", par opposition aux individus, personnes physiques, l'épithète adopté, repris en son sens étymologique, est soumis depuis quelques années au questionnement critique d'investisseurs, de consommateurs, d'associations et d'organisations non gouvernementales soucieuses d'éthique véritable. En réaction aux pressions subies de leur part, à l'émergence de revendications exigeant des entreprises qu'elles ne se bornent plus à viser l'optimisation de leur performance économique, qu'elles intègrent à présent des objectifs d'équité et de minimisation des externalités négatives de leur fonctionnement, outre ceux traditionnels d'efficacité et d'efficacités, les entreprises se font nouvellement "citoyennes". Sur le fond, la citoyenneté renvoie à une éthique de l'intérêt général, à la visée d'un optimum social par l'organisation, contractuelle, d'un espace public. La liberté des acteurs et leur égalité en droits et en dignité sont alors requises. L'optimum social requiert un effort volontaire, qu'il ne résulte pas, naturellement, du jeu des comportements individuels, de "la main invisible" des marchés, mais implique une attention particulière, requiert un geste intentionnel, réfléchi. La citoyenneté couple donc les principes de liberté et de responsabilité et s'incarne dans un ensemble de normes et de règles d'action destinées à réguler les pratiques, à prévenir *a priori* les écarts à l'optimum social. En s'appareillant de normes sociales, de chartes sociales et de codes de conduite pour, justement, assurer la réalisation de ce bien commun, les entreprises proclament leur responsabilité sociale, s'engagent publiquement dans un processus "de développement soutenable" de leur activité économique.

Mais citoyenneté ne signifie pas civilité.

Celle-ci correspond au respect d'un ensemble de règles d'action dans l'espace public permettant, entre acteurs, l'émergence de rapports de confiance. Autrement dit, tandis que la citoyenneté, fondamentalement relative à l'organisation et à la régulation des pouvoirs, présente une dimension civique, politique, un aspect impersonnel et intemporel, la civilité n'a qu'une dimension civile,

régissant au quotidien les relations inter-personnelles. Elle signifie le respect et la sécurité d'autrui, l'absence de violence, de rapport de force, l'existence d'un vif sentiment de solidarité et d'équité, la protection des plus faibles. L'incivilité, *a contrario*, concept nouvellement important de la criminologie - pointant l'importance que revêtent, dans la construction du mal-être collectif, les chocs et agressions micro-toxiques -, désigne la transgression répétée de la règle, fondamentale, de la considération d'autrui comme personne. Inciviles, les entreprises le sont, à l'heure même où elles tiennent à passer pour citoyennes. Après avoir tracé le tableau des efforts qu'elles déploient à cette fin, par l'élaboration et la publication de chartes sociales, de codes de conduite, il s'agit ici de montrer que, par delà leurs discours, leurs engagements publics en matière de respect des droits de l'homme, c'est encore le respect de l'homme lui-même qui pose problème.

## 2. L'entreprise citoyenne

Les entreprises ont, par leurs activités, leurs produits et leurs modes de production, leurs choix d'investissement, d'implantation ou de délocalisation de leurs systèmes de production, un considérable impact sur les droits fondamentaux des populations - notamment sur leurs droits économiques et sociaux ; impact impliquant une régulation soit exogène, soit endogène. Ce dernier mode correspondant à la prise de conscience par les entreprises de leur rôle "extra-économique" et à l'assomption de leur responsabilité sociale.

### 2.1. Typologie des formes de responsabilité sociale

Cette notion de responsabilité sociale des entreprises désigne, sur le fond, l'ensemble des décisions, des actions tournées vers la minimisation des externalités négatives liées à leur fonctionnement. Ces externalités résultent de ce que les entreprises sont des systèmes ouverts sur leur environnement. Par ce terme, on entend ainsi l'existence de variations de l'utilité des acteurs économiques, variations positives ou négatives, selon les cas, non intégrées par l'organisation présidant aux transactions entre acteurs économiques - *i.e.*, en règle générale, par le marché. Ces variations correspondent donc à autant de défaillances du marché, telles que l'intérêt général diffère de la somme des intérêts individuels. De là, la nécessité d'interventions, de la mise en place de systèmes de régulation qui, ici, avec l'apparition de la thématique de citoyenneté, sont plus précisément d'auto-régulation. Celle-ci relève de deux principes essentiels, soit : *i*) l'obéissance à une logique du devoir, inscrivant les décisions dans la "*corporate social responsibility*", ou CSR 1 [Frederick (1994)], selon laquelle les entreprises ont à répondre à des obligations plus larges que celle de rentabilité ; *ii*) le suivi d'une logique d'intérêt, inscrivant les décisions dans la "*corporate social responsiveness*", ou CSR 2 [Frederick (1994)], très pragmatique, explicitant l'existence d'avantages, en termes de rentabilité, liés au développement d'un effort social. Cette forme de responsabilité correspond à un principe de sensibilité, d'anticipation des demandes sociales et non pas seulement de réaction aux pressions environnementales, ce qui est sensé permettre aux firmes d'éviter que les externalités négatives engendrées par leur activité ne dégénèrent en crise.

Que les entreprises répondent aux attentes sociales avant que celles-ci ne prennent forme de lois, de régulations exogènes, présente un intérêt immédiat : celui, justement, de mettre à distance le système juridique, de prévenir son intervention par une auto-régulation du jeu concurrentiel - préservant ainsi des aires d'entière discrétion managériale et autorisant un rythme d'adaptation de l'organisation aux contraintes exogènes avec un niveau minimal de perturbation. Celles, pionnières, agissant avant que les règles du jeu concurrentiel ne soient juridiquement définies peuvent obtenir des avantages opérationnels conséquents, le temps étant une valeur économique, une ressource dont les entreprises doivent optimiser la gestion. Par delà même l'effort de préservation de la rentabilité, par anticipation d'une contestabilité politique du régime de production, l'investissement en citoyenneté - qui correspond, sur le fond, à des efforts de réduction des externalités négatives, et au développement de politiques de communication sur ces efforts vers l'environnement sociétal -, peut également viser la maximisation de la rentabilité économique, notamment en différenciant l'offre en termes de produits labellisés "éthiques" ou "écologiques", répondant à une demande sociale. Dans cette perspective,

nombreux sont alors les dispositifs qu'une entreprise peut mettre en œuvre afin de mettre en exergue la citoyenneté de ses comportements : entre autres, se développent depuis peu les chartes sociales - ou encore codes de conduite.

## 2.2. Typologie des chartes sociales

Sur le fond, il s'agit de documents formels exposant les valeurs et les pratiques managériales retenues par l'entreprise pour l'auto-régulation de ses comportements économiques [Manheim (2000)], de conventions écrites destinées "à rappeler les ambitions et les valeurs, les règles et devoirs ou responsabilités que l'entreprise s'impose envers des acteurs avec lesquels elle se trouve en relation (collaborateurs, clients, fournisseurs, collectivités) et qu'elle sollicite de leur part. Ces deux dimensions, de la visée (téléologie-valeurs) et de la norme (déontologie-devoirs), constituent la structure ordinaire des chartes d'entreprise. Leur forme varie selon que l'entreprise privilégie l'un ou l'autre de ces aspects, faisant que la charte peut s'apparenter à un projet d'entreprise ou, à l'autre extrême, à un règlement intérieur" [Gautier (2001)]. Un code de conduite, selon l'OIE (1999), est "une déclaration opérationnelle de politique, de valeurs ou de principes qui oriente le comportement d'une entreprise en fonction du développement de ses ressources humaines, de la gestion de l'environnement et des interactions avec les consommateurs, les clients, les gouvernements et la communauté, là où elles opèrent. (...) En établissant un code de conduite, une entreprise se donne un ensemble de règles internes de comportement qu'elle considère particulièrement importantes et dignes d'être garanties, démontrant ainsi clairement son engagement envers la société. (...) Un tel code de conduite institutionnalise la responsabilité sociale de l'entreprise".

Par delà ces grands principes, structurels et fonctionnels, trois grandes catégories de chartes peuvent être distinguées : *i*) les chartes éthiques et les programmes de conformité aux normes ; *ii*) les programmes d'identité et de valeur ; *iii*) les programmes d'actions sociales [Donaldson (2002)].

Les chartes éthiques et les programmes de conformité aux normes ont pour objectif essentiel de réglementer la conduite des salariés : il s'agit de documents formels, souvent rédigés par des avocats, qui spécifient dans le détail le comportement des employés [Donaldson (2002)]. Les salariés doivent signer chaque année un document attestant qu'ils ont lu et compris la charte éthique : les organisations, en dictant une conduite et en la contrôlant, en se donnant la possibilité d'identifier et de pénaliser les contre-venants, tentent d'éviter les risques légaux et les atteintes à leur image. La citoyenneté s'entend ici comme un respect des lois, de l'ordre et du bien publics ; l'auto-régulation des activités économiques a pour fonction de prévenir leur régulation par le renforcement des lois. Plus largement que ce cadrage des comportements individuels, les programmes de conformité aux normes définissent des engagements précis pris publiquement par les entreprises en matière de soutenabilité sociale et environnementale de leur développement économique. L'auto-régulation du comportement des entreprises relève alors d'une réglementation interne, qui finit par s'imposer en externe, contraignant les acteurs selon une logique de rapport de forces économiques. Avec, en perspective, par delà la réponse aux préoccupations du public, des motivations financières liées à la volonté des entreprises d'être compétitives, de construire ou de maintenir une réputation sur le marché ou encore d'être attractives pour les investisseurs, les consommateurs, et les travailleurs. Une variante de ces programmes de conformité - relevant encore de l'auto-régulation, au regard de l'interventionnisme étatique, et relevant des procédures de régulation, au regard de la latitude décisionnelle dans la définition des engagements - est l'adoption de normes édictées par des tiers, permettant de réduire notablement la diversité des codes de conduite. SA 8000, ESC 2000, AA 1000, les "*Caux Roundtable Principles*", les "*Sullivan Corporate Responsible Principles*" et le "*Global Compact*" des Nations-Unies en sont quelques exemples, qui visent à définir des standards universels en matière de gestion des ressources humaines (de soutenabilité sociale de l'activité économique) ; en se fondant explicitement sur les conventions signées par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

Les programmes d'identité et de valeurs, diffèrent sensiblement des programmes de conformité aux normes quant à la motivation fondant leur existence, différence manifestée par le ton même des

chartes de valeurs. Le lexique employé est très généralement basique, et relève souvent du domaine des émotions - trait stylistique antinomique des codes de conformité à caractère légal et significatif de ce que ces chartes de valeurs sont finalisées par une problématique de relation publique. Il s'agit alors d'exprimer l'identité de l'entreprise, la définition et la communication de ses valeurs fondamentales.

Les programmes d'actions sociales, finalement, soulignent les différents rôles que s'assigne l'entreprise - avec pour idée que l'organisation doit exercer des activités sociales et non pas se polariser exclusivement sur la réalisation d'objectifs économiques. Deux tendances dominent : *i*) le mouvement de la "responsabilisation sociale" - pouvant d'ailleurs constituer une contrainte légale, comme en France, avec la production d'un bilan social, obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés ; *ii*) le mouvement de la "responsabilité basée sur les compétences" - programmes d'action adoptés par les entreprises souhaitant aller au-delà de la simple émission de chèques au profit de "bonnes causes".

### **2.3. Limites opérationnelles des chartes sociales**

Telles qu'elles sont actuellement mises en place, les chartes sociales présentent de nombreuses imperfections. C'est ainsi que leur construction : *i*) résulte essentiellement d'une visée de satisfaction des préoccupations morales des investisseurs, des consommateurs et des ONG ; *ii*) résulte rarement de concertations et de négociations - i.e. d'une démarche participative - avec les salariés ; *iii*) ne prévient pas la violation des normes du travail, leur application étant effectivement douteuse car rarement contrôlée par un organisme indépendant. Quant à *i*) : les chartes sociales sont très sélectives en matière de normes internationales du travail et manifestent ordinairement une focalisation de l'attention des entreprises sur des thèmes ou problèmes pris à cœur par les groupes de pression. Quant à *ii*) : l'hostilité à l'encontre des systèmes de concertation et de négociation avec les salariés est très largement légitimée par celle manifestée par des institutions supranationales telle que la Banque mondiale - qui se montre très sélective dans les droits de l'homme en rejetant les principes de liberté d'association, en se défiant des syndicats du fait de leur capacité à altérer le marché. Quant à *iii*) : les chartes en restent très souvent au niveau de principes généraux dont l'implémentation n'est pas sérieusement envisagée. Et la vérification de l'application effective des codes, qu'elle soit indépendante ou non, s'avère très rare.

## **3. L'entreprise incivile**

Par delà ces limites opérationnelles, il en est d'autres qui sont d'ordre conceptuel et tiennent notamment à ce que si 86% des entreprises traitant de la soutenabilité sociale de leur système de production se donnent pour obligation le respect de "conditions de travail raisonnables" [OCDE (2002)], la définition précise de ce qui est ainsi entendu reste floue. Sous le couvert de citoyenneté, de respect des droits de l'homme, c'est alors le respect même de l'homme, la civilité qui pose problème. Il s'agit à présent de présenter, dans ses grands lignes, le tableau des effets sanitaires, somatiques et psychosomatiques, des actuelles stratégies de flexibilité : stratégies scrupuleusement respectueuses des conventions de l'OIT, et figurées "raisonnables", correspondant à l'adoption, par les entreprises, d'une minimisation de leurs engagements matériels, corporels, de long terme, d'une maximisation au contraire de la réversibilité de ces engagements afin de pouvoir constamment ajuster, sans pénalité, les capacités de production aux niveaux de la demande du marché. Il s'agit alors "d'entreprises au plus juste", caractérisées par la multiplication des contrats de travail à temps partiel, à durée déterminée, également par la densification ou intensification du travail, l'accroissement de la productivité des employés pour assurer la rentabilité maximale de leur engagement.

### **3.1. Effets somatiques de la flexibilité du travail**

S'avèrent fortement pathogènes les exigences nouvelles en termes : *i*) d'intensification du travail, qui engendre un net accroissement d'affections rhumatologiques - pathologies fortement invalidantes, qualifiées de troubles musculo-squelettiques (TMS), affectant actuellement près d'un salarié sur quatre en France ; *ii*) de flexibilisation contractuelle du travail - les travailleurs en situation de précarité sont

victimes, en France, de trois fois plus d'accidents du travail, de gravité deux fois supérieure que les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée ; *iii*) de flexibilisation temporelle du travail - les décalages temporels perturbant fortement les rythmes circadiens, plus ou moins fortement selon l'ampleur des décalages, et favorisant une usure prématurée des salariés en désynchronisant leurs horloges biologiques [Robert-Demontrond (2001)]. Alors que les taux d'accidents et de maladies professionnelles observés en France et aux Etats-Unis différaient peu au début des années 80, ils présentent actuellement un écart de plus de 40%, en défaveur des Etats-Unis, essentiellement du fait de l'application massive en entreprise des règles organisationnelles du management au-plus-juste. Pour donner une idée de l'ampleur de l'usure au travail, l'étude épidémiologique réalisée en 1999 par le CMIE (Centre Médical Interentreprises Europe) auprès de salariés travaillant sur Paris donne un taux d'enquêtés se déclarant fatigués s'élevant à près de 71% de la population interrogée - près de 80% des plaintes enregistrées étant relatives aux contraintes de temps (horaires décalés, travail effectué dans l'urgence, durée journalière trop importante, etc.), au rythme du travail (variations journalières imprévisibles de la quantité de travail à effectuer) et à la précarité du travail (la majorité des sondés n'ayant en moyenne que 6,5 ans d'ancienneté dans leur entreprise). Au Japon, la proportion des ouvriers, travaillant en juste à temps dans l'industrie automobile, atteints d'épuisement en fin de journée, oscille actuellement entre les deux-tiers et les trois-quarts - les niveaux d'usure étant tels qu'ils nécessitent un déplacement vers des emplois allégés, passé 30 ans... Ce qui suppose que de tels postes existent encore or, avec la logique actuelle d'externalisation des activités non stratégiques, la tendance est à leur disparition.

### **3.2. Effets psychosomatiques de la flexibilité du travail**

Outre le fait qu'elles engendrent des atteintes organiques directes, les conditions de travail "raisonnables" des entreprises citoyennes, socialement responsables, signataires de chartes sociales, en génèrent d'autres, indirectes - via l'accroissement du stress professionnel. Ce dernier est notablement dépendant du sentiment éprouvé de pouvoir, ou non, influencer sur les événements, sur les conditions du travail effectué. Sur le fond, tout se passe comme s'il existait quelque "désir d'ordre", oeuvrant la pensée naturelle en quête de causalité, de sorte que les événements vécus, notamment négatifs, soient anticipables, estimés contrôlables. L'importance de ce phénomène est telle que le stress tend finalement à n'être plus actuellement défini que comme l'ensemble des sentiments d'impuissance, morbides, qui envahissent un individu confronté à des situations lui semblant difficiles ou impossibles à maîtriser. Ceci génère : *i*) des déficits intellectuels, émotionnels et motivationnels - une difficulté à comprendre que les événements sont fonction des décisions prises, des actions entreprises, et un développement d'affects négatifs, de type dépressif, et finalement une résignation au cours des événements, que caractérise une absence d'initiatives ; *ii*) des troubles psychosomatiques. C'est ainsi que les salariés obligés d'accomplir des ordres qu'ils ne comprennent pas toujours sont également les plus stressés, que l'absence de contrôle des facteurs environnementaux entraîne une charge psychique qui abaisse fortement la productivité en provoquant irritabilité, agressivité, baisse de l'attention et de la concentration, etc.

L'expérience montre également que le niveau de stress des salariés est directement lié, quel que soit le poste occupé, à l'accroissement des exigences opérationnelles pesant sur eux [Chamoux *et alii* (1998)]. Plus précisément, la charge de travail apparaît souvent moins significative de sa pénibilité que sa répartition dans le temps : la régularité de l'activité et la possibilité de hiérarchiser les priorités pour organiser les délais de réponse permettent de notablement réduire la tension. Inversement, l'incertitude sur le travail à effectuer et l'effort récurrent d'adaptation au travail, liés à la polyvalence fonctionnelle et aux affectations changeantes sont des stressseurs importants. De même, la charge psychique du travail est fonction de la transparence du système de production, de la lisibilité des erreurs, de leur "traçabilité", qui s'accroît considérablement dans les systèmes de production au plus juste. Utilisée comme outil d'évaluation, la traçabilité des défauts renforce la responsabilité individuelle des opérateurs, et accroît fortement la pression psychique pesant sur eux en les rendant responsables, isolément, personnellement, de la qualité du produit fini. Ainsi, le fait que de plus en plus de contrats de travail incorporent des clauses de résultats ou de quotas, ou des clauses astreignant à la mobilité, génère également une pression pathogène sur les salariés, maintenus dans une sujétion constante. On

voit alors apparaître une pathologie de la performance, notamment définie par une surcharge de travail, un surmenage, l'absence volontaire de congés et le présentisme du salarié, même en cas de maladie...

Au total, la charge psychique du travail, explicative du stress professionnel, est notamment définie par l'existence : *i*) de changements imprévisibles dans le travail en cours ; *ii*) de risques importants en cas d'erreur (sanction professionnelle, insécurité physique) ; *iii*) d'une forte quantité d'informations à traiter, autant d'éléments précisément réalisés par les systèmes de production au plus juste. Cela ne suffit évidemment pas pour estimer *a priori* leur pathogénie. Il n'y a effectivement pas de proportionnalité entre la souffrance au travail et la fréquence ni l'ampleur des décompensations. La non-linéarité des relations résulte de l'interposition de défenses, individuelles et collectives - l'efficacité de ces dernières dépendant essentiellement des possibilités de coopération entre les agents, variables selon les formes d'organisation du travail. Or, la frugalité organisationnelle des systèmes de production génère l'éclatement des défenses collectives. La flexibilisation des organisations concourt effectivement à affaiblir, sinon même abolir, les repères et les solidarités collectives. Or, les groupes sociaux ont un effet protecteur, qui empêche les stressés - directement (par effet d'inhibition ou de compensation) et indirectement (par effet tampon) - d'affecter la santé physique ou psychique des individus. Leur disparition provoque en conséquence un fort accroissement des décompensations somatiques. Et ce, d'autant plus que la mobilité croissante des individus diminue fortement l'importance des réseaux de proximité au profit des réseaux professionnels.

Les risques sont conséquents. Dans les entreprises, industrielles ou non, les techniques d'emploi au plus juste provoquent un isolement des salariés face à leur hiérarchie - sinon réel, du moins vécu comme tel, en 1997, par près de 75% des salariés [ANACT (1998)]. Or, ce phénomène est particulièrement propice au harcèlement moral auquel, en Europe, près de 9% des actifs se disent actuellement soumis. La proportion observée au Royaume-Uni (16%, soit la proportion la plus élevée des pays de l'Union) s'explique par l'ampleur de la flexibilisation contractuelle du travail qui, de plus en plus, transforme le contrat de travail en simple contrat commercial : plus la relation contractuelle est précaire, plus le harcèlement est probable. De même, plus les organisations tendent à l'horizontalité, par la disparition des échelons intermédiaires, moins la probabilité de promotion est élevée, ce qui stimule la jalousie, accentuée par l'exigence de productivité ou de concurrence en interne. De là, une multiplication des conflits - d'autant plus violents que, simultanément, l'hyperrationalisation des organisations conduit à fortement restreindre les temps d'échange [Robert-Demontrond (2001)]. La vie au travail devient alors un temps contraint de production, où l'écoute, la parole et le lien n'ont plus leur place. Les relations de travail sont de plus en plus brutales, inattentives aux dimensions affectives de la communication, sous prétexte, notamment, de manque de temps : "dans l'usine, tout le monde est le client de quelqu'un. On n'est plus collègue, on est client ou fournisseur. Ça a crispé les relations, raconte un délégué CGT de Renault. (...) Avant on se serrait les mains, maintenant on se serre les coudes, les gars n'ont pas le temps d'enlever leurs gants" [Joly (2000)]...

Le respect de l'autre, la civilité s'étiolent ainsi, progressivement, le plus souvent dans l'indifférence du management qui, traditionnellement, est hostile à la parole, couramment perçue par les directions comme "du temps perdu, du temps non productif" [Zarifian (1996)]. Tous les efforts, théoriques et techniques du management, pendant longtemps, se sont ouvertement essayés à la résolution de ce problème aporétique : comment concentrer en un même site, sous des contraintes opérationnelles d'unité d'espace et de temps, les ressources humaines nécessaires aux activités de production, sans qu'apparaissent, simultanément, des formes relationnelles de sociabilité - indésirables car s'opposant à l'acquisition des postures exigées par l'organisation "scientifique" de la production. La parole ouvrière a toujours été sanctionnée, la possibilité de son surgissement impliquant l'invention de systèmes de prévention comme, sur les chaînes de production, l'affectation des emplacements de travail en fonction des langues parlées par les salariés, lorsqu'ils sont immigrés, de manière à leur empêcher toute distraction [Boutet (1998)]. Par-delà finalement l'état de ces relations horizontales, entre salariés, le stress professionnel est encore fonction de la précarisation du lien salarial, de l'état du lien vertical, entre les salariés et leur employeur. Or, le passage actuel d'un raisonnement capitaliste fondé sur

l'idée de "stock de travail" (de travailleurs) à celui de "flux de travail" (de travailleurs) plonge les salariés dans l'incertitude et une inquiétude aiguë quant à la pérennité de leur emploi - avec des effets négatifs sur leur santé. L'insécurité contractuelle du travail contraint les employés à réprimer leurs aspirations et leurs revendications, fragilise leur état de santé en encourageant l'alcoolisme, le tabagisme, mais aussi le non-suivi de maladies chroniques. Les premières pathologies liées au sentiment de précarité apparaissent dès l'annonce de plans sociaux, concernant indistinctement ceux qui restent dans l'entreprise (soumis à une forte culpabilité et à des obligations d'accroissement de la productivité) et les exclus [Robert-Demontrond (2001)].

#### 4. Conclusion

Les entreprises ayant "la prétention à devenir citoyennes" [Gomez et Tinquécoste (1994)], se donnent des devoirs, s'assignent publiquement des obligations éthiques qui, impérativement, ne peuvent décevoir les marchés. Que la logique suivie dans la prise de ces engagements, dans la construction et la communication des codes de conduite et chartes sociales, soit purement de conviction, teintée d'intérêts ou relève fondamentalement d'un calcul économique de rentabilité, les entreprises ne doivent pas décevoir - sous peine de voir leur activité constamment contestée. Or, elles ne peuvent justement que décevoir - tant qu'elles perdureront dans le raisonnement actuel, qui borne la responsabilité sociale à la citoyenneté. Celle-ci n'est effectivement jamais que de l'ordre de la rationalité, du pacte social ; lui manque ce qui fait justement le fond de la civilité, qui est de l'ordre de l'émotivité, du lien empathique. L'horizon véritable des chartes sociales doit être non seulement le respect des droits de l'homme, mais le respect de l'homme ; non plus seulement une "gestion des ressources humaines", comme un capital économique dont il s'agirait d'optimiser l'emploi, sous contraintes de règles éthiques et juridiques, mais une "gestion des personnes", comme êtres sensibles.

#### Références

- ANACT (1998), *Travail et changement*, 239, 08-09.
- Boutet, J. (1998), Quand le travail rationalise le langage, in *Le monde du travail*, (J. Kergoat, J. Boutet, H. Jacot et D. Linhart eds), Paris, La Découverte, 153-164.
- Chamoux, A. et al. (1998), Stress et travail : rôle de la pénibilité psychique du travail, *25<sup>èmes</sup> Journées Nationales de Médecine du Travail*, Strasbourg, 23-26 juin.
- Donaldson, T. (2002), La place de l'éthique dans le résultat financier, *Les Echos, L'art du management*.
- Frederick, W.C. (1994), From CSR sub 1 to CSR sub 2 : the maturing of business-and-society thought, *Business and Society*, 33 (2), 150-166.
- Gautier, L. (2000), L'impact des chartes d'éthique, *Revue Française de Gestion*, 130, 77-88.
- Gautier, L. (2001), Fonctions implicites des chartes d'éthique des entreprises, *Revue Française de Gestion*, 136, 70-76.
- Gomez, M. et Tinquécoste J.F. (1994), La communication institutionnelle, *Problèmes Economiques*, 2372 (avril), 8-14.
- Manheim, J.B. (2000), *Corporate conduct unbecoming. Codes of conduct and anti-corporate strategy*, Tred Avon Institute Press, St Michaels.
- OCDE (2002), *Codes of Corporate Conduct: An Inventory*, Paris. OCDE.
- Robert-Demontrond, P. (2001), Pénibilité de la rationalité : rappel des effets sur la santé de la flexibilisation du travail, *Gestion 2000*, 1, 153-187.
- Zarifian, P. (1996), *Travail et communication*, Paris, PUF.