

L'APPORT DE LA THÉORIE DES PARTIES PRENANTES À LA MODÉLISATION DE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

Astrid Mullenbach-Servayre

Direction et Gestion (La RSG) | « [La Revue des Sciences de Gestion](#) »

2007/1 n°223 | pages 109 à 120

ISSN 1160-7742

ISBN 9782916490076

Article disponible en ligne à l'adresse :

<http://www.cairn.info/revue-des-sciences-de-gestion-2007-1-page-109.htm>

Pour citer cet article :

Astrid Mullenbach-Servayre, « L'apport de la théorie des parties prenantes à la modélisation de la responsabilité sociétale des entreprises », *La Revue des Sciences de Gestion* 2007/1 (n°223), p. 109-120.
DOI 10.3917/rsg.223.0109

Distribution électronique Cairn.info pour Direction et Gestion (La RSG).

© Direction et Gestion (La RSG). Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

L'apport de la théorie des parties prenantes à la modélisation de la responsabilité sociétale des entreprises

par Astrid Mullenbach-Servayre



Astrid MULLENBACH-SERVAYRE
LARGEPA, Laboratoire de Recherche en
Sciences de Gestion Panthéon Assas
Université Paris II Panthéon-Assas

Encore marginal il y a quelques années, le concept de responsabilité sociétale de l'entreprise apparaît désormais largement répandu, que ce soit au sein de la littérature académique, au sein des écoles de commerce et autres Masters ou du monde de l'entreprise. Il s'inscrit dans une longue tradition de réflexion sur le rôle de l'entreprise, de ses dirigeants et la nature de leurs obligations envers le reste de la société. Pourtant, ce concept – bien qu'il fasse l'objet d'une littérature abondante – demeure difficile à cerner en raison de sa polysémie, de définitions « attrape-tout » (Padioleau, 1989) ou encore de contours et d'approches divers et flous, loin de faire l'unanimité (Igalens, 2003), puisque seule une totale absence de consensus permet d'accorder les chercheurs et les praticiens à son sujet. Ainsi que le résume dès 1973 Voltaw (cité par Clarkson, 1995) « *le terme est brillant en lui-même, il signifie quelque chose mais jamais la même chose pour tout le monde. Pour certains, il véhicule l'idée de responsabilité légale, de responsabilité juridique; pour d'autres, il est synonyme de comportement socialement responsable, dans un sens éthique; pour d'autres encore, le message est causal: « responsable de »; beaucoup le considèrent enfin simplement comme quelque chose de charitable* ». Et aujourd'hui, plus de trente ans plus tard, rien n'a vraiment changé puisque son principal défenseur: Carroll, le considère comme étant toujours « *en cours de définition* » (1999).

Cependant, si le concept de RSE¹ se montre aujourd'hui si difficile à définir, à cerner et à modéliser, c'est sans doute en raison de son évolution: il a connu un mode de construction pour le moins « chaotique » qui continue aujourd'hui encore d'alimenter les débats tant du monde académique que du monde extra académique. Celui-ci est, en effet, le fruit d'un double apport: un apport historique et longitudinal, d'une part, puisqu'il s'est construit au fil de débats théoriques et de

1. Acronyme signifiant responsabilité sociétale de l'entreprise.

réorientations successives ; et un apport empirique et managérial, d'autre part, puisqu'il a suivi le fil de l'évolution des pratiques des entreprises (Ballet & de Bry, 2001). Ce mode de constitution a ainsi entraîné, outre des références empiriques diverses ainsi que l'impossibilité d'écarter les fondements extra académiques du construit, l'apparition d'une pluralité de cadres théoriques favorisant la naissance d'ambiguïtés et de faiblesses dans la littérature académique. De plus, cette confusion est désormais relayée et aggravée par le fait que les modèles classiquement mobilisés – notamment les modèles de Carroll (1991), de Wartick & Cochran (1985) et de Wood (1991) proposant le triptyque principes d'action, processus et modes de gestion, actions et comportements – ont montré leurs limites².

Pourtant, au milieu de l'enchevêtrement de cadres théoriques, émerge désormais une référence de plus en plus récurrente, s'imposant peu à peu comme un cadre conceptuel particulièrement fécond pour modéliser la responsabilité sociétale de l'entreprise (Mercier & Guinn-Milliot, 2003) et pour dépasser les difficultés d'opérationnalisation posées par les modèles classiques : la théorie des parties prenantes ou Stakeholder's Theory. Nous nous sommes donc intéressés, dans cette contribution, à l'émergence de cette théorie ainsi qu'à ses fondements et à ses postulats afin d'expliquer en quoi elle peut constituer un apport à la modélisation de la responsabilité sociétale des entreprises.

1. Les origines et les définitions du concept de partie prenante

1.1. Les origines du terme « Stakeholder »

Le terme « Stakeholder » est le plus souvent traduit par partie prenante et donc le mot « stake » par parti pris – bien que cette traduction soit approximative (Igalens, 2003) – mais également par partie intéressée, ayant droit, dépositaire. Cependant, il faut prendre garde lorsque l'on effectue un tel exercice de traduction à la signification que l'auteur lui-même souhaite conférer au terme employé et qui peut différer d'une contribution à une autre. Ainsi, par exemple, chez Clarkson (1995) « stake » ne signifie pas parti pris ou intérêt, mais plutôt enjeu, pari, ce qui rejoint la définition du terme « Stakeholder » donnée par le Webster's : « *One who holds the stake in a game* ». A l'origine, le terme Stakeholder est un néologisme provenant d'un jeu de mots avec le terme « Stockholder » désignant l'actionnaire et qui permet d'étendre cette dernière notion à des groupes à l'égard desquels l'entreprise a une responsabilité. Si le terme de Stakeholder en lui-même est apparu dans les années 1960 et ne s'est véritablement popularisé que dans les années 1980, les origines de la notion de partie prenante sont à rechercher dans les années 1930 (Mercier & Guinn-Milliot,

2003) : chez Bearle & Means (1932), tout d'abord, qui constatent très tôt que les dirigeants sont confrontés à une pression sociale afin qu'ils reconnaissent leurs responsabilités auprès de tous ceux qui peuvent être affectés par les activités organisationnelles. Chez Dodd (1932, cité par Mercier, 2001), ensuite, qui postule que l'entreprise doit équilibrer les intérêts concurrents des participants afin de maintenir leur coopération nécessaire à la bonne marche de cette dernière et chez Barnard (1938, cité par Freeman & Reed, 1983) qui avance que la tâche de l'entreprise est de servir la société alors que celle des dirigeants est de donner le sens de la morale aux employés. On retrouve également la notion de partie prenante au sein même des entreprises du début du siècle qui cherchent à identifier les principaux groupes participant à leur fonctionnement et mettent en œuvre des pratiques visant à une coopération entre ces derniers. La General Electric Company identifie ainsi, dans les années 1930, quatre groupes majeurs en relation avec elle : les actionnaires, les employés, les clients et la communauté (Ballet & de Bry, 2001) afin de mieux pouvoir faire face à la dépression. Chez Sears, on retrouve la même typologie de quatre groupes importants pour la firme (Mercier & Guinn-Milliot, 2003) ; tandis que l'entreprise Johnson & Johnson, en 1947, établit une liste des parties prenantes « strictement d'affaires » (« *strictly business Stakeholders* ») (Ballet & de Bry, 2001). R. Wood (1950, cité par Ballet & de Bry, 2001), enfin, liste en milieu de siècle les parties dont l'entreprise doit tenir compte pour améliorer ses performances : il s'agit, à nouveau, des quatre groupes identifiés par les entreprises dans les années 1930 – 1940, c'est-à-dire les actionnaires, les employés, les clients et la communauté.

Ces développements permettent de ne plus envisager l'entreprise comme un monde clos et de mettre fin à la vision actionnariale de la firme – selon laquelle seule la satisfaction des

2. Ces limites sont reconnues par leurs auteurs eux-mêmes.

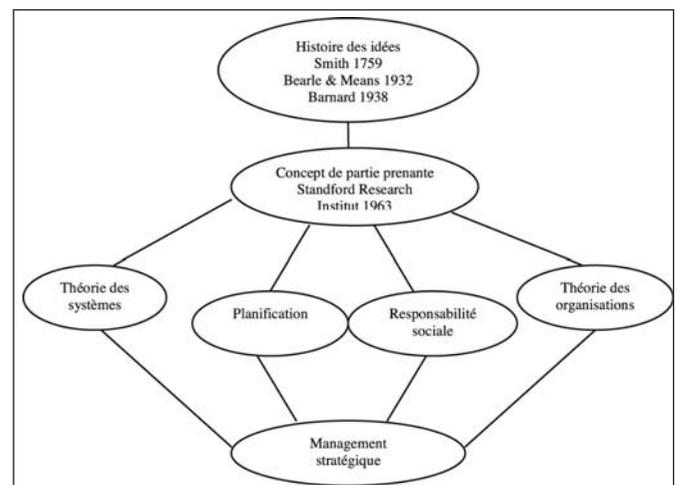


Schéma n° 1. Les origines et les débouchés du concept de partie prenante. Source : adapté de Freeman, 1984.

actionnaires compte – puisque celle-ci est désormais envisagée comme une entité ayant des relations avec son environnement au cours desquelles se nouent des liens avec et entre les parties prenantes. Ainsi, les considérations financières, si elles demeurent prééminentes, ne sont plus les seules (Kujala, 2001). En cela, il est question de Stakeholders et même d'une Stakeholder's Theory bien avant les années 1960, comme le postule notamment Freeman (1984).

Selon Freeman (1984), en effet, le terme Stakeholder apparaît véritablement pour la première fois en 1963 au sein d'un mémorandum du Stanford Research Institute afin de déterminer « ces groupes sans le support desquels l'organisation cesserait d'exister » (Mullenbach, 2003). Beaucoup d'auteurs se rallient aujourd'hui à ce postulat selon lequel le terme serait apparu en 1963 pour deux raisons essentielles : d'une part, l'auteur est considéré comme le père fondateur de la Stakeholder Theory et, d'autre part, son ouvrage (*Strategic Management: a Stakeholder Approach*, 1984) constitue le point de départ du développement de la notion de Stakeholder, de son approfondissement au sein de la littérature managériale et de la Stakeholder Theory. Le concept de Stakeholder sera, en effet, d'abord mobilisé en management stratégique³ avant de servir de fondement aux questions de gouvernance d'entreprise, d'éthique organisationnelle et même de politique puisqu'il est l'un des éléments de la troisième voie prônée par Giddens et par Tony Blair en Grande-Bretagne.

1.2 Les définitions du concept de « Stakeholder »

Selon la définition donnée par le Stanford Research Institute (1963, cité par Freeman, 1984) – considéré comme le premier à avoir utilisé le terme à l'occasion d'un mémorandum (1984) – un Stakeholder est une personne ou un groupe de personnes « sans le soutien desquels l'entreprise cesserait d'exister » c'est-à-dire, d'après la liste d'origine, les actionnaires, les employés, les consommateurs, les fournisseurs, les détenteurs de capitaux et la société. Dans cette définition, les parties prenantes sont envisagées comme des groupes clés, indispensables à la pérennité et à la survie de l'entreprise. Cependant, depuis 1963, les définitions se sont multipliées, allant de la plus restreinte à la plus large.

La définition la plus large, et certainement la plus connue et la plus utilisée également, est celle de Freeman (1984) selon laquelle « une partie prenante dans l'organisation est [par définition] tout groupe d'individus ou tout individu qui peut affecter ou être affecté par la réalisation des objectifs organisationnels ». Pourtant, elle est fort souvent attribuée à tort à Freeman seul dans la mesure où elle n'est que la reprise de la définition proposée dans un article coécrit un an auparavant avec Reed dans laquelle une partie prenante est envisagée comme « tout groupe ou toute personne qui peut affecter la

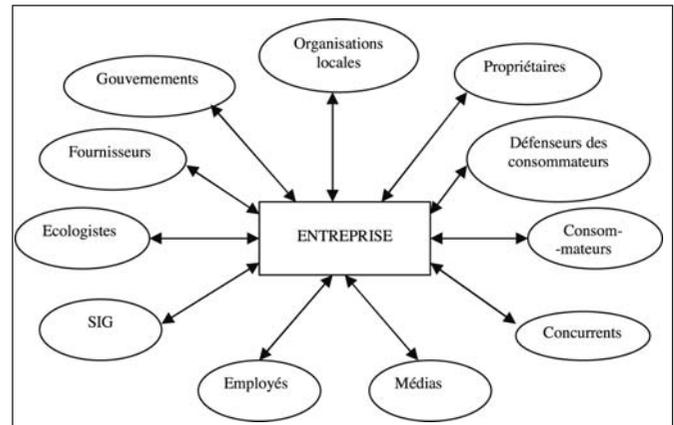


Schéma n° 2. Les parties prenantes de l'entreprise.

Source : adapté du modèle simplifié de Freeman (1984).

réalisation des objectifs organisationnels ou qui est affectée par la réalisation des objectifs organisationnels » (Freeman & Reed, 1983). A cette définition, Freeman (1984) ajoute néanmoins le désormais célèbre schéma de la « roue de vélo » (schéma 2) qui réunit les différentes parties prenantes au sein de cercles concentriques autour de l'entreprise et relie ces dernières entre elles à l'aide de flèches bidirectionnelles reflétant la double relation de l'entreprise avec son environnement (« peut affecter ou être affecté »). En revanche, l'auteur exclut de sa définition et, a fortiori, de son schéma tous ceux qui ne peuvent affecter l'entreprise (absence de pouvoir) et tous ceux qui ne sont en rien affectés par ses activités (absence de relation avec l'entreprise) (Mitchell, Agle & Wood, 1997). Il convient, à ce titre, de noter qu'une partie prenante peut affecter l'entreprise sans être affectée par les activités de cette dernière et réciproquement. Ils peuvent ainsi représenter des alliés ou, au contraire, des ennemis de l'entreprise selon la situation considérée.

Freeman & Reed (1983) offrent également une définition beaucoup plus restreinte des parties prenantes envisagées alors comme « tout groupe ou toute personne de laquelle l'organisation dépend pour assurer sa survie », inspirée de celle du Stanford Research Institute (1963). Cependant, la plus étroite des définitions est certainement proposée par Clarkson (1995) qui postule que les parties prenantes sont des groupes ou des personnes qui supportent un risque, volontairement ou involontairement⁴ : « Les parties prenantes volontaires supportent une certaine forme de risque dans la mesure où elles ont investi une forme de capital – humain ou financier – quelque chose de valeur dans l'entreprise. Les parties prenantes involontaires sont placées en

3. Voir à ce sujet l'article de Martinet AC & Reynaud E (2001), « Shareholders, Stakeholders et stratégie », Revue française de gestion, novembre – décembre, 12-25.

4. Clarkson (1995) utilise l'expression « Risk Bearers ».

Schéma n° 3. Les tentatives de définition du concept de partie prenante. Source : adapté de Mitchell, Agle & Wood, 1999.

Source	Stake
Standford memo, 1963	« those groups without whose support the organization would cease to exist » (cité par Freeman & Reed, 1983 et Freeman, 1984)
Rhenman, 1964	« are depending on the firm in order to achieve their personal goals and on whom the firm is depending for its existence » (cité par Näsi, 1995)
Ahlstedt & Jahnukainen, 1971	« driven by their own interests and goals are participants in a firm, and thus depending on it and whom for its sake the firm is depending » (cité par Näsi, 1995)
Freeman & Reed, 1983	Large : « can affect the achievement of an organization's objectives or who is affected by the achievement of an organization's objectives » Étroite : « on which the organization is dependent for its continued survival »
Freeman, 1984	« can affect or is affected by the achievement of the organization's objectives »
Freeman & Gilbert, 1987	« can affect or is affected by a business »
Cornell & Shapiro, 1987	« claimants » who have « contracts »
Evan & Freeman, 1988	« have a stake in or claim on the firm »
Evan & Freeman, 1988	« benefit from or are harmed by, and whose rights are violated or respected by, corporate actions »
Bowie, 1988	« without whose support the organization would cease to exist »
Alkhafaji, 1989	« groups to whom the corporation is responsible »
Carroll, 1989	« asserts to have one or more of these kinds of stakes » – « ranging from an interest to a right (legal or moral) to ownership or legal title to the company's assets or property »
Freeman & Evan, 1990	contract holders
Thompson et al, 1991	in « relationship with an organization »
Savage et al, 1991	« have an interest in the actions of an organization and... the ability to influence it »
Hill & Jones, 1992	« constituents who have a legitimate claim on the firm... established through the existence of an exchange relationship » who supply « the firm with critical resources (contributions) and in exchange each expects its interests to be satisfied (by inducements) »
Brenner, 1993	« having some legitimate, non-trivial relationship with an organization (such as) exchange transactions, actions impacts, and moral responsibilities »
Carroll, 1993	« asserts to have one or more of the kinds of stakes in business » – may be affected or affect...
Freeman, 1994	participants in « the human process of joint value creation »
Wicks et al, 1994	« interact with and give meaning and definition to the corporation »
Langtry, 1994	the firm is significantly responsible for their well-being, or they hold a moral and legal claim on the firm
Starik, 1994	« can and are making their actual stakes known » – « are or might be influenced by, or are or potentially are influencers of, some organization »
Clarkson, 1994	« bear some form of risks as a result of having invested some form of capital, human or financial, something of value, in a firm » or « are placed at risk as a result of a firm activities »
Clarkson, 1995	« have or claim, ownership, rights, or interests in a corporation and its activities »
Näsi, 1995	« interact with the firm and thus make its operation possible »
Brenner, 1995	« are or which could impact or be impacted by the firm/organization »
Donaldson & Preston, 1995	« persons or groups with legitimate interests in procedural and/or substantive aspects of corporate activity »

situation de vulnérabilité du fait des activités de l'entreprise ». Cette définition rejoint la façon de penser de Hill & Jones (1992, cités par Mercier, 2001) d'après laquelle les parties prenantes sont les personnes possédant un droit légitime sur l'entreprise. Toutefois, entre ces deux approches, large d'une part, étroite de l'autre, il existe de nombreuses tentatives de définition (schéma n° 3).

Dans la vision étroite ou « *stricto sensu* » (Martinet, 1984), il est plutôt question d'identifier les groupes importants en raison de leur contribution directe aux intérêts économiques et à la survie de l'entreprise alors que, dans la vision large ou « *lato sensu* » (Martinet, 1984), il est plutôt question d'englober tous les acteurs pouvant revendiquer un intérêt dans une organisation et donc susceptibles d'intervenir à tout moment dans les

opérations de cette dernière. Cependant, dès le début de leurs travaux sur les Stakeholders, Freeman & Reed (1983) se montrent bons visionnaires en augurant de sérieuses divergences d'opinion sur « le principe de qui ou quoi compte réellement ». En effet, il n'existe, aujourd'hui, pas de réel consensus sur la définition du concept de Stakeholder et, par extension, sur la signification du terme « Stake ».

2. Les typologies de Stakeholders

L'idée selon laquelle les entreprises ont des parties prenantes est désormais devenue un lieu commun de la littérature managériale, tant académique que professionnelle. En effet, d'une part, depuis la publication de l'ouvrage de Freeman (1984), une kyrielle d'ouvrages et d'articles consacrés au concept de Stakeholder a vu le jour; d'autre part, les relations de l'entreprise avec ses parties prenantes constituent aujourd'hui un thème important et récurrent du champ de la Business & Society; et enfin, le schéma de la « roue de vélo » est devenu un classique des ouvrages d'introduction au management (Donaldson & Preston, 1995). Cependant, cette littérature, à la fois vaste et encore en pleine expansion, donne lieu à de grandes divergences entre auteurs et à différentes façons de penser – ainsi que l'avaient envisagé très tôt Freeman & Reed (1983) – voire même parfois à l'utilisation d'arguments contradictoires (Donaldson & Preston, 1995). C'est donc dans le but de clarifier la situation que certains auteurs proposent des typologies afin d'identifier au mieux les parties prenantes.

2.1. La typologie par attribut : le modèle de Mitchell, Agle & Wood (1997)

Les trois critères de pertinence reconnus par Mitchell, Agle & Wood (1997) sont le pouvoir, la légitimité et l'urgence. Ils permettent d'identifier sept types de parties prenantes selon que ces dernières possèdent un, deux ou la totalité des trois attributs. Le pouvoir, tout d'abord, est défini par les auteurs comme « une relation entre des acteurs sociaux au sein de laquelle un acteur social A peut faire faire à un autre acteur social B ce qu'il n'aurait pas fait sans cela ». Il s'agit, en d'autres termes, du pouvoir exercé sur l'entreprise ou, plus précisément, du pouvoir d'influence des décisions organisationnelles. Le pouvoir est un attribut nécessaire dans la mesure où la stratégie adoptée par l'entreprise envers son environnement dépend du pouvoir que les groupes ont, grâce aux ressources qu'ils contrôlent et au degré d'interdépendance qu'ils ont avec la firme. En effet, selon Pfeffer & Salancik (1978, cités par Decock-Good, 2000), toutes les entreprises ont besoin de recourir à des ressources détenues par des groupes externes et, en contrepartie, ces groupes demandent à ce que certaines de leurs attentes soient satisfaites. La légitimité,

ensuite, est définie par les auteurs comme « une perception ou hypothèse générale que les activités d'une entité sont désirables ou appropriées à un certain système de normes socialement construit, à des valeurs, des croyances et des définitions ». Elle désigne ainsi le degré de légitimité dans les relations des parties prenantes avec l'entreprise. Associée au pouvoir, elle conduit à une relation d'autorité. Mais le pouvoir et la légitimité sont des critères statiques que le dernier attribut : l'urgence comble en partie. L'urgence, en effet, est fondée sur deux éléments : d'une part, la sensibilité au temps, c'est-à-dire la frontière à partir de laquelle la partie prenante considère que le délai de réaction du dirigeant face à la demande est inacceptable; et, d'autre part, l'importance de la demande ou l'importance de la relation pour le demandeur. D'après ces critères donc, l'urgence désigne la frontière à partir de laquelle les demandes des parties prenantes appellent une attention immédiate.

Ces critères sont évolutifs, ils sont changeants et non figés, ce sont des construits sociaux et non une réalité. De plus, ils n'ont pas de réalité en eux-mêmes et proviennent uniquement des perceptions qu'en ont les différents acteurs sociaux. Les acteurs n'ont pas toujours conscience de posséder ces attributs et, même si c'est le cas, ils ne les utilisent pas nécessairement. En revanche, leur importance, leur caractère sérieux pour l'entreprise dépend du nombre de critères perçus par les dirigeants à un moment donné, sachant que les relations entre parties prenantes et dirigeants ne sont pas statiques, mais en constant flux. Selon cette typologie, les personnes ou les groupes de personnes qui ne possèdent pas de pouvoir, de légitimité ou d'urgence dans leur relation avec l'entreprise ne sont pas considérés comme des parties prenantes.

A partir des trois attributs, Mitchell, Agle & Wood (1997) déterminent sept types de parties prenantes réparties en trois catégories. La première catégorie est constituée des parties prenantes « latentes »⁵ auxquelles le dirigeant ne reconnaît qu'un attribut, quel qu'il soit. La deuxième catégorie est constituée des parties prenantes « en attente »⁶ auxquelles les dirigeants reconnaissent deux critères. Enfin, la troisième catégorie est constituée des parties prenantes « qui font autorité »⁷ auxquelles les dirigeants reconnaissent trois critères. Au sein de ces catégories, les auteurs identifient des sous-catégories. Ainsi, sous la première catégorie : celle des parties prenantes « latentes », sont regroupées les parties prenantes « dormantes », les parties prenantes « discrétionnaires » et les parties prenantes « urgentes ». Sous la deuxième catégorie : celle des parties prenantes « en attente », sont regroupées les parties prenantes « dominantes », les parties prenantes « dangereuses » et les parties prenantes « dépendantes ». Enfin, sous la dernière catégorie : celle des parties

5. Mitchell, Agle & Wood (1997) parlent de « latent Stakeholders ».

6. Mitchell, Agle & Wood (1997) parlent de « expectant Stakeholders ».

7. Mitchell, Agle & Wood (1997) parlent de « definitive Stakeholders ».

prenantes « qui font autorité », on retrouve les partenaires de l'entreprise qui possèdent les trois attributs.

Les parties prenantes « dormantes »⁸, tout d'abord, ont pour attribut le pouvoir. Elles peuvent donc imposer leur volonté à l'entreprise, mais comme elles n'ont pas de relation légitime avec cette dernière, ni de demande urgente, ce pouvoir demeure inutilisé. Les dirigeants sont toutefois attentifs à ces partenaires « en sommeil » qui peuvent devenir influents à tout moment grâce à l'apparition d'un deuxième attribut. Les parties prenantes « discrétionnaires »⁹, ensuite, ont pour attribut la légitimité, mais elles n'ont ni le pouvoir d'influencer l'entreprise, ni de demande urgente. En conséquence, si l'entreprise décide d'agir en leur faveur, ce n'est que de façon « volontaire ». Les parties prenantes « urgentes »¹⁰, enfin, ont pour attribut l'urgence, mais elles n'ont ni le pouvoir d'influencer l'entreprise, ni la légitimité pour y prétendre.

Sous la deuxième catégorie: celle des parties prenantes « en attente », sont regroupées les parties prenantes « dominantes », les parties prenantes « dangereuses » et les parties prenantes « dépendantes ». Les parties prenantes « dominantes »¹¹, tout d'abord, ont pour attributs le pouvoir et la légitimité, ce qui leur donne une influence certaine sur l'entreprise et les rend importantes ainsi que leurs demandes pour les dirigeants. Les parties prenantes « dangereuses »¹², ensuite, ont pour attributs le pouvoir et l'urgence, ce qui leur confère un caractère coercitif et violent (par exemple, des grévistes), d'où une éventuelle dangerosité pour les dirigeants. Les parties prenantes « dépendantes »¹³, enfin, ont pour attributs la légitimité et l'urgence, mais elles ne possèdent pas le pouvoir d'influencer l'entreprise d'où leur dépendance par rapport aux autres pour l'obtention du pouvoir nécessaire pour répondre à leurs demandes.

Sous la dernière catégorie, enfin, les parties prenantes « qui font autorité », on retrouve les partenaires de l'entreprise qui possèdent les trois attributs c'est-à-dire les parties prenantes qui ont à la fois des demandes urgentes, une relation légitime avec l'entreprise et le pouvoir de l'influencer dans leur sens. Dans ces conditions, la survie de cette dernière dépend des décisions prises par ces partenaires et de la satisfaction de leurs demandes.

Enfin, toutes les personnes et les groupes de personnes qui ne possèdent aucun des trois attributs ne sont pas parties prenantes à l'entreprise et sont exclues de la typologie; les auteurs les placent donc à l'extérieur de leur modèle (schéma 4).

2.2. Les autres typologies

Il existe nombre de typologies de parties prenantes, nombre d'auteurs s'étant essayé à l'exercice d'identification et de catégorisation de ces dernières. Si elles permettent certes d'affiner le concept, elles marquent avant tout l'importance des

divergences d'opinions entre les auteurs ainsi que le manque de clarté de celui-ci. Nous ne prétendons pas ici à l'exhaustivité de ces typologies et nous choisissons de n'en citer que quelques-unes.

Carroll & Nâsi (1997, cités par Mercier, 2001) distinguent les parties prenantes internes et les parties prenantes externes selon leur « localisation », leur sphère d'action par rapport à l'entreprise. Les parties prenantes internes, tout d'abord, sont constituées des personnes et des groupes de personnes internes à l'entreprise. Il s'agit notamment des propriétaires, des dirigeants, des employés. Les parties prenantes externes, en revanche, sont constituées des personnes et des groupes de personnes externes à l'entreprise. Il s'agit notamment des concurrents, des consommateurs, des gouvernements, des groupes de pression, des médias, de la communauté ou encore de l'environnement naturel.

Dans le même esprit, Martinet (1984) distingue également, « *par souci de commodité* », les parties prenantes internes et les parties prenantes externes, mais il ajoute à sa typologie une troisième catégorie: les parties prenantes ubiquistes. Les parties prenantes internes sont les acteurs évoluant à l'intérieur de l'entreprise, c'est-à-dire, notamment, les directions de branche, les directions de division, les directions de centres de résultat, les cadres, les employés, les ouvriers, le comité d'entreprise. Les parties prenantes externes sont les « *acteurs stratégiques externes* », c'est-à-dire les partenaires dont dépend en permanence l'entreprise pour sa survie économique: il s'agit des fournisseurs, des sous-traitants, des distributeurs, des clients et des banquiers... Enfin, les parties prenantes ubiquistes sont des partenaires proches des parties

8. Mitchell, Agle & Wood (1997) parlent de « dormant Stakeholders ».

9. Mitchell, Agle & Wood (1997) parlent de « discretionary Stakeholders ».

10. Mitchell, Agle & Wood (1997) parlent de « demanding Stakeholders ».

11. Mitchell, Agle & Wood (1997) parlent de « dominant Stakeholders ».

12. Mitchell, Agle & Wood (1997) parlent de « dangerous Stakeholders ».

13. Mitchell, Agle & Wood (1997) parlent de « dépendant Stakeholders ».

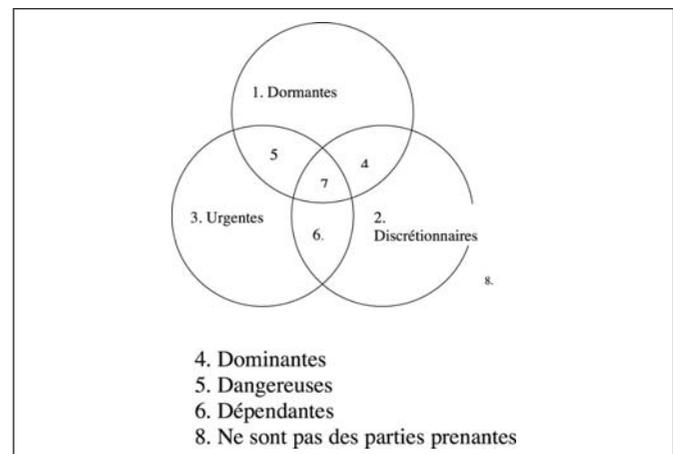


Schéma n° 4. Typologie des parties prenantes par attribut.

Source: d'après Donaldson & Preston (1997).

prenantes internes, mais qui bénéficient d'un statut différent car elles peuvent être à la fois à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. L'auteur cite, comme exemple, les administrateurs ou les membres du conseil de surveillance, les syndicats et l'inspection du travail.

Clarkson (1995), enfin, distingue les parties prenantes primaires et les parties prenantes secondaires en fonction de leur importance, de leur degré de priorité pour l'entreprise. Les parties prenantes primaires, tout d'abord, ont une relation contractuelle et formelle avec l'entreprise : ce sont les groupes dont l'entreprise ne peut se passer pour son fonctionnement et sa survie et dont la participation continue, en conséquence, est essentielle. Il s'agit, selon l'auteur, des propriétaires, des employés, des clients et des fournisseurs. Les parties prenantes secondaires, à l'opposé, si elles peuvent certes influencer l'entreprise et sa performance ou être affectées par ses activités, ne sont pas essentielles à sa survie. Il s'agit des médias, des consommateurs, des groupes de pression, des gouvernements, des concurrents, du public et de la société.

3. La *Stakeholder's Theory*: une théorie en développement

3.1. Les origines de la *Stakeholder's Theory*

Ansoff (1968, cité par Mercier, 2001) est le premier à parler de *Stakeholder's Theory* ou théorie des parties prenantes à l'occasion de sa définition des objectifs organisationnels. Il postule que le rôle de l'entreprise est de concilier les intérêts contradictoires des groupes qui sont en relation avec elle c'est-à-dire les dirigeants, les employés, les actionnaires, les fournisseurs et les distributeurs. Pourtant, Sturdivant (1979, cité par Freeman & Reed, 1983) ou encore Jones & Wicks (1999) estiment que les origines précises de la théorie des parties prenantes sont, au pire, impossibles à déterminer; au mieux, elles demeurent vagues. Sans doute les mouvements sociaux des années 1960 – 1970 (mouvements anti-guerre, consumérisme etc.), les remises en question des années 1970 – 1980 (débat sur les conditions de travail, sur l'écologie) et la pression des débats pour rendre l'entreprise plus démocratique, plus responsable envers les non actionnaires ont-ils servi de tremplin pour repenser le rôle de l'entreprise dans la société (Freeman & Reed, 1983) alors même que l'Ecole de Chicago affinait la position séminale de Milton Friedman (Martinet & Reynaud, 2001). Cependant, force est de constater que la théorie des parties prenantes ne s'est réellement développée qu'à partir de 1984 avec la publication de l'ouvrage de Freeman : *Strategic Management: a Stakeholder Approach* (1984).

Les entreprises ont depuis longtemps des obligations envers les « *sacro-saints et inviolables Stockholders* » (Freeman & Reed, 1983), chaque action devant être justifiée par les intérêts de l'entreprise et de ses actionnaires. En France, notamment, on a longtemps privilégié la seule création de valeur en faveur de ces derniers, oubliant ainsi la création de valeur en faveur des autres partenaires et la responsabilité sociale de l'entreprise. Paré d'habits neufs, le débat n'est cependant pas récent puisque l'opposition entre la *Stockholder's Theory* et la *Stakeholder's Theory* ramène à la lutte entre le financier et l'industriel qui marque la vie des entreprises au moins depuis la révolution industrielle. Ce qui est nouveau, en revanche, c'est l'expansion de la sphère financière et la place qu'elle occupe dans les schémas mentaux (Martinet & Reynaud, 2001)

3.2. Les grands postulats de la *Stakeholder's Theory*

La théorie des parties prenantes se présente comme une tentative de fonder une nouvelle théorie de la firme intégrant son environnement (avec lequel elle entretient des relations et agit) afin de dépasser la vision actionnariale et économique classique de la firme, maximisatrice de profit. Elle vise, en effet, à démontrer que les dirigeants ont un rôle, des obligations et des responsabilités allant au-delà de la simple prise en compte des actionnaires, ce qui pousse l'entreprise à inclure dans sa gouvernance les droits et les intérêts des parties prenantes non actionnaires. L'objectif affiché de la *Stakeholder's Theory* apparaît donc comme la volonté de se substituer à la *Shareholder's Theory*¹⁴ qui postule que les dirigeants ont l'obligation d'agir exclusivement dans l'intérêt des actionnaires. Cette tentative fait ainsi, aujourd'hui, coexister deux théories^o: d'un côté, la *Stockholder's Theory* ou *Shareholder's Theory* (théorie de la firme actionnariale) définissant les missions, les buts et la nature des activités de l'entreprise à l'aune de seuls critères financiers et, de l'autre côté, la *Stakeholder's Theory* (théorie des parties prenantes) cherchant à intégrer les intérêts des personnes et des groupes de personnes en relation avec l'entreprise et prenant en compte les performances sociétales de cette dernière (Padioleau, 1989). Au sein de la *Stakeholder's Theory*, on trouve donc l'idée sous-jacente selon laquelle d'autres partenaires que les actionnaires sont susceptibles d'influencer la performance organisationnelle, même si la question d'une éventuelle corrélation positive entre la performance sociétale, d'une part, et la performance financière, d'autre part, reste entière (Arcimoles (d') & Trébuq, 2003).

Donaldson & Preston (1995) illustrent la théorie des parties prenantes en opposant deux schémas : celui du modèle tradi-

14. On utilise indifféremment les notions de *Stockholder's Theory* ou de *Shareholder's Theory* pour désigner la théorie de la firme actionnariale.

tionnel de la firme : la firme en tant qu'input/output (schéma 5), d'une part, et celui du modèle de la firme et des parties prenantes (schéma 6), d'autre part. Dans le premier modèle, les investisseurs, les employés et les fournisseurs sont des inputs que la « boîte noire » de l'entreprise transforme en outputs au profit des consommateurs. Chaque input reçoit ainsi une compensation « normale » pour avoir contribué aux activités de l'entreprise en investissant de ses ressources et de son temps. Dans le deuxième modèle qui contraste largement avec le précédent, toutes les personnes et tous les groupes de personnes qui ont des intérêts légitimes et participent aux activités de l'entreprise obtiennent, de ce fait, une compensation et, au cours de ce processus, il n'existe pas de priorité d'un intérêt par rapport à un autre. Les relations de l'entreprise avec ses parties prenantes sont, en effet, équidistantes et donc elles ont la même importance.

Blind (1977) offre également – et, de surcroît, très tôt – une modélisation dynamique des relations de l'entreprise avec ses parties prenantes tout à fait intéressante (schéma 7).

3.3. Les problèmes majeurs posés par la théorie

La Stakeholder's Theory entre dans le débat sur le rôle de l'entreprise dans nos sociétés. Elle permet de comprendre la nature des relations entre l'entreprise et la société et ainsi de traiter les problèmes qui en découlent. Cependant, elle demeure une théorie incomplète en phase de développement, marquée par le manque de clarté de certains concepts (à commencer par celui de Stakeholder), par des divergences entre les auteurs (Mercier, 2001) et par divers problèmes conceptuels et opératoires. Parmi ceux-ci, nous soulignerons les problèmes relevés par Mercier (2001) : des concepts peu opératoires, tout d'abord, dans la mesure où la question de l'identification des parties prenantes n'est pas résolue eu égard à la confusion entre les individus et les groupes : un individu pouvant être à la fois actionnaire, employé, consommateur, membre de la communauté... De même, la Stakeholder's Theory enjoint l'entreprise de reconnaître ses obligations envers les parties prenantes, mais ne donne pas de contenu ; elle ne solutionne pas non plus le problème de la mesure des intérêts de ces dernières. La question de la priorité entre les parties prenantes pose, ensuite, problème dans la mesure où les auteurs ne parviennent pas à s'accorder : Freeman (1988, cité par Mercier, 2001) estime ainsi que toutes les parties prenantes sont d'égale importance pour l'organisation alors que Donaldson & Preston (1995) postulent qu'il ne faut pas impliquer l'ensemble des parties prenantes de la même façon dans les décisions organisationnelles et qu'Etzioni (1998, cité par Mercier, 2001) pense que la participation des parties prenantes doit être représentative de leur investissement. Les objectifs organisationnels ne sont pas non plus très

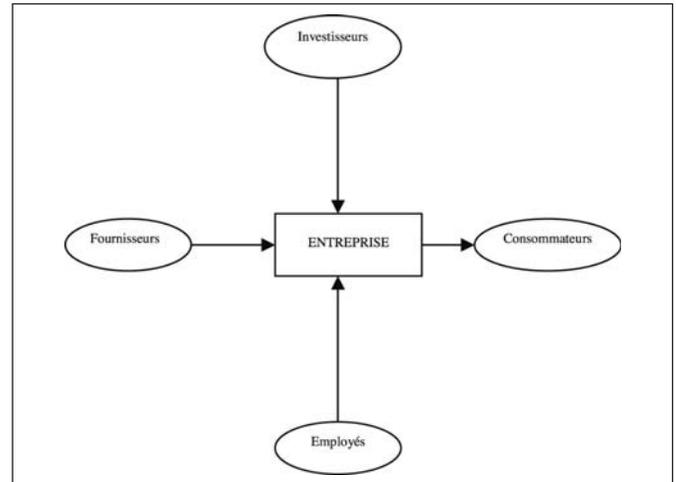


Schéma n° 5. Le modèle traditionnel de la firme : la firme en tant qu'input/output
Source : d'après Donaldson & Preston (1995).

clairs dans la Stakeholder's Theory : en effet, peut-on équilibrer, par exemple, les intérêts des parties prenantes lorsque l'obtention d'un profit pour l'une d'entre elles peut signifier, dans le même temps, une perte pour une autre ? Et faute de pouvoir résoudre ce genre de dilemme, l'entreprise risque la paralysie (Goodpaster, 1991). Enfin, les fondements de la Stakeholder's Theory sont problématiques et critiquables dans la mesure où il existe une confusion sur la nature de la responsabilité et où les droits des actionnaires sont ignorés. En effet, le fait de pouvoir affecter ou d'être affecté par les parties prenantes n'implique pas que l'entreprise leur soit redevable et la prise en compte de leurs intérêts ne leur donne pas pour autant un droit à la gouvernance. D'autre part, certains droits élémentaires sont reconnus légalement (la protection contre la discrimination, par exemple), d'où l'apparente légitimité de l'idée selon laquelle la seule responsabilité de l'entreprise est d'accroître ses profits pour autant qu'elle respecte les règles du jeu (Friedman, 1970) rejoignant la position de Levitt (1958) selon laquelle c'est au gouvernement de s'occuper du bien-être général. Enfin, la Stakeholder's Theory conduit à nier le droit aux propriétaires de déterminer la façon dont leur propriété est utilisée (Moore, cité par Mercier, 2001) en les dépossédant de leur « usus ».

Néanmoins, la prise en compte des parties prenantes paraît nécessaire car elle conduit à une situation « gagnante – gagnante » en permettant aux organisations d'éviter de se voir imposer des solutions législatives coûteuses et qui nuisent à la liberté du rôle managérial (Freeman, 1984). Si les questions demeurent, tout comme les problèmes conceptuels et les problèmes d'opérationnalisation, elles ont le mérite d'offrir un vaste champ de recherche aux scientifiques et ne permettent en aucun cas de renier la pertinence de la Stakeholder's Theory pour intégrer la notion de responsabilité sociétale de l'entreprise dans les problématiques des sciences de gestion. Et son

objectif reste, de surcroît, des plus nobles puisqu'il s'agit – conformément à la définition du Stanford Research Institute (1963) – d'assurer la pérennité et la survie de l'entreprise.

4. Les dimensions de la théorie des parties prenantes

La théorie des parties prenantes, nous l'avons évoqué, vise à se substituer à la vision actionnariale de la firme et ainsi à élargir l'idée que les sciences de gestion se font du rôle et des responsabilités des dirigeants (Mercier, 2001 ; Mercier & Guinn-Milliot, 2003). Cependant, si celle-ci postule qu'il faut prendre en compte les intérêts des partenaires avec lesquels l'entreprise tisse des liens, elle ne précise pas les fondements c'est-à-dire pourquoi l'entreprise doit le faire. Certains auteurs tentent de répondre à la question en proposant différentes utilisations de la théorie des parties prenantes.

Jones (1995), tout d'abord, parle d'une théorie purement instrumentale au sein de laquelle seules les conséquences comptent, tandis que Goodpaster (1991) oppose une dimension stratégique et une dimension éthique découlant de la définition des parties prenantes de Freeman (1984). Toutefois, dans un article co-écrit avec Wicks en 1999 (cités par Mercier & Guinn-Milliot, 2003), Jones se ralliera ensuite à cette idée en opposant une dimension managériale et une dimension éthique : managériale, d'une part, car la théorie propose des actions pour une gestion efficace des parties prenantes (les intérêts des parties prenantes doivent être pris en compte car elles peuvent affecter la performance organisationnelle) ; éthique, d'autre part, car il faut prendre en compte les parties prenantes en raison de la légitimité de leurs attentes. Donaldson & Preston (1995), en revanche, opèrent une distinction tripartite de la Stakeholder Theory qui est devenue centrale au sein de la communauté académique avec une dimension descriptive, une dimension instrumentale et une dimension normative.

4.1. La dimension descriptive

La dimension descriptive permet de décrire, voire d'expliquer les caractéristiques, les comportements ainsi que les relations de l'entreprise – conçue comme une constellation d'intérêts coopératifs et concurrents – avec son environnement. Les auteurs notent ainsi que la théorie des parties prenantes a été utilisée pour décrire :

- la nature de la firme, c'est-à-dire pour décrire comment les parties prenantes affectent ou sont affectées par les décisions organisationnelles,
- la façon dont fonctionnent les processus de management, c'est-à-dire pour décrire la façon dont les organisations gèrent

leur lien avec les parties prenantes, autrement dit, comment les dirigeants prennent en compte de manière effective les intérêts de ces derniers,

- la façon dont les intérêts des parties prenantes sont pris en compte par les dirigeants car celles-ci, leurs valeurs, leur influence sont des informations importantes pour anticiper et prédire le comportement organisationnel,
- la façon dont certaines entreprises sont aujourd'hui gérées, c'est-à-dire pour décrire les pratiques des entreprises en matière de responsabilité sociétale des entreprises.

La dimension descriptive est importante dans la mesure où elle permet d'expliquer le passé, le présent et le futur des relations de l'entreprise avec ses partenaires. Elle permet également d'expliquer les conditions d'émergence de nouvelles formes organisationnelles prenant davantage en compte les intérêts de leurs parties prenantes et enfin, elle permet de prédire le comportement organisationnel (Brenner & Cochran, 1991, cités par Donaldson & Preston, 1995).

4.2. La dimension instrumentale

La dimension instrumentale permet de rechercher la nature des connexions potentielles entre la gestion des relations avec les parties prenantes et la performance organisationnelle. L'idée est que la prise en compte des intérêts des partenaires de l'entreprise peut être créatrice de valeur (profit, stabilité, croissance) et donc de montrer que les firmes qui tiennent compte de leurs parties prenantes s'octroient un avantage compétitif par rapport à celles qui ne le font pas (Jones, 1995) et obtiennent des performances aussi bonnes sinon meilleures que les autres.

La dimension instrumentale est présente dans une des définitions les plus courantes des parties prenantes : celle du Stanford Research Institute (1963), rappelée par Freeman (1984), qui les envisage comme les personnes ou les groupes de personnes « *sans le support desquels l'organisation cesserait d'exister* » et qui implique clairement que les dirigeants doivent coopérer avec celles-ci pour réaliser leurs objectifs puisqu'il en va de la pérennité de l'entreprise. Dans cette optique, la gestion des relations avec les Stakeholders permet à cette dernière de réaliser ses objectifs ; elle permet aux dirigeants de satisfaire leurs obligations vis-à-vis de leurs actionnaires et ainsi, elle constitue le moyen, à la fois pour les dirigeants et pour les actionnaires, d'atteindre leurs propres objectifs (Clarkson, 1995). La théorie des parties prenantes est ainsi envisagée comme une aide apportée aux dirigeants pour gérer l'entreprise de façon stratégique et surtout de façon efficace (Freeman, 1984) grâce à la prescription d'attitudes, de structures et de pratiques. Pour cette raison, certains auteurs y voient un élargissement de la théorie de l'agence (Hill & Jones, 1992 ; Charreaux, 1997 ; Quinn & Jones, 1995, cités par Mercier, 2001) ou, plus simplement, « *la poursuite méthodique d'un intérêt bien compris à terme* »

(Gélinier, 1991). La théorie des parties prenantes se montre également particulièrement opportune pour l'étude de liens spécifiques de cause à effet comme le lien entre la gestion des attentes des parties prenantes et la performance de l'entreprise (même si un tel lien est sûrement invisible!). Cependant, il n'y a pas de place, dans cette vision instrumentale, pour une quelconque acceptation par l'entreprise de ses responsabilités sociales, c'est-à-dire pour une dimension éthique car la prise en compte des intérêts des parties prenantes ne provient que d'une volonté d'assurer les objectifs de performance et la survie de l'entreprise. Dans cette optique, la Stakeholder's Theory est envisagée comme une relation « donnant-donnant » : c'est parce que l'entreprise a besoin du soutien de son environnement qu'elle agit en vue de satisfaire ses demandes (Pfeffer & Salancik, cités par Frooman, 1999).

4.3. La dimension normative

Donaldson & Preston (1995) considèrent que le cœur ainsi que les fondements de la théorie des parties prenantes sont avant tout normatifs puisque cette dernière permet d'identifier les principes moraux ou philosophiques qui justifient la prise en compte des intérêts des Stakeholders. En d'autres termes, elle se veut conçue non plus comme une aide apportée aux dirigeants pour gérer l'entreprise de façon stratégique, mais comme une aide pour le faire de façon éthique. En cela, l'approche normative, lorsqu'elle prescrit de faire (ou de ne pas faire) quelque chose parce que c'est la bonne (mauvaise) chose à faire n'est pas hypothétique (comme l'est l'approche instrumentale) : « *si vous voulez arriver au résultat X, Y ou Z, alors adoptez (ou n'adoptez pas) les principes et les pratiques A, B ou C* » (Donaldson & Preston, 1995). Elle prescrit, au contraire, les attitudes, les structures et les pratiques à adopter vis-à-vis des partenaires de l'entreprise afin d'équilibrer leurs intérêts conflictuels. Les fondateurs de l'approche normative ne sont pas Donaldson & Preston (1995), mais Evan & Freeman (1988, cités par Donaldson & Preston, 1995) qui postulent que l'entreprise doit être dirigée au profit de ses parties prenantes, lesquelles doivent être reconnues et doivent participer aux décisions qui affectent leur bien-être, d'une part, et que les dirigeants ont une relation fiduciaire avec les parties prenantes, d'autre part. Ils appuient leur argumentation sur des concepts philosophiques et moraux fondamentaux avec lesquels ils envisagent des connexions : l'impératif catégorique kantien, par exemple, selon lequel « *chaque personne possède une dignité fondamentale qui commande un respect absolu* ». Selon les auteurs donc, la Stakeholder's Theory permet de légitimer les intérêts des partenaires non actionnaires de l'entreprise et de dépasser la vision actionnariale de la firme en reconnaissant à chacune des parties prenantes le droit d'être traité comme une fin en soi et non comme un moyen, d'où son droit de « *participer à la détermination des directions futures de la firme dans*

lesquelles [il a] un intérêt ». Dans sa dimension normative, la Stakeholder's Theory reconnaît, en outre, l'importance de l'aspect économique et, en cela, elle constitue une tentative de réconciliation des logiques éthique et économique, ce qui explique, d'une part, que celle-ci ait trouvé un écho favorable au sein de la communauté académique et ce qui offre, d'autre part, un débouché privilégié au concept de responsabilité sociale de l'entreprise. Donaldson & Preston (1995) ont modélisé les trois dimensions de la théorie des parties prenantes sous forme de cercles concentriques imbriqués (schéma 8). La couche extérieure de ce modèle représente l'aspect descriptif de la théorie, c'est-à-dire la présentation et l'explication des relations observées entre l'entreprise et son environnement. La couche intermédiaire représente l'aspect instrumental : si certaines pratiques sont mises en œuvre, alors certains résultats sont obtenus. Enfin, le cœur de la théorie est constitué par l'aspect normatif avec la reconnaissance de valeurs et d'obligations morales. Pour les auteurs, chacune des dimensions a une valeur différente, mais a de la valeur en tant que tel puisque la dimension descriptive permet d'observer la réalité ; la dimension instrumentale envisage des connexions potentielles entre la gestion des relations avec les parties prenantes et la performance de l'entreprise ; et la dimension normative donne un fondement éthique à la théorie.

5. La théorie des parties prenantes : un apport à la modélisation de la responsabilité sociale de l'entreprise

La théorie des parties prenantes se présente aujourd'hui comme un apport particulièrement intéressant pour modéliser la responsabilité sociale de l'entreprise face aux difficultés d'opérationnalisation posées par les modèles de Carroll (1991), Wartick & Cochran (1985), Wood (1991) c'est-à-dire

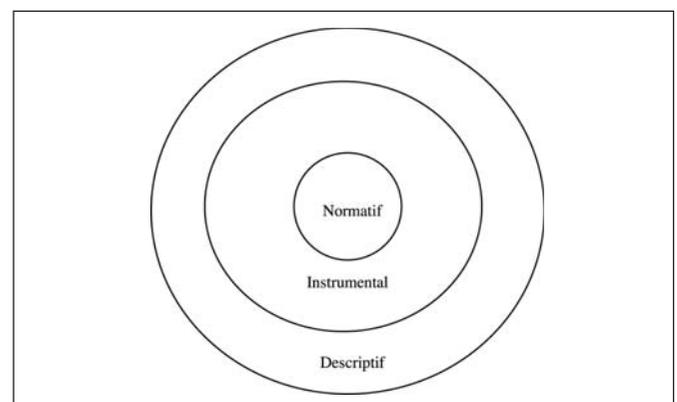


Schéma n° 6. Les trois aspects de la théorie des parties prenantes
Source : d'après Donaldson & Preston, 1995.

proposant le triptyque suivant : principes d'action, processus et modes de gestion, actions et comportements. Lorsque Caroll (1991) parle des « *eaux tourbillonnantes des mesures de la performance sociétale de l'entreprise* », il reconnaît la complexité, la multi dimensionnalité ainsi que les difficultés de mesure du concept. De même, Wood (1991) reconnaît les faiblesses d'un tel modèle en admettant que seuls les « résultats » des politiques sociétales menées par l'entreprise sont facilement mesurables, laissant dans l'ombre les principes moraux sur lesquels s'appuient les démarches de l'organisation et les processus de sensibilité sociétale. Dans ces conditions, la théorie des parties prenantes se présente comme une opportunité de relecture de la responsabilité sociétale de

l'entreprise permettant à la fois de comprendre la nature des relations entre l'entreprise et son environnement et de privilégier le rôle des parties prenantes dans l'explication de la responsabilité et de la performance sociétale (Clarkson, 1995). La théorie des parties prenantes permet de décrire, d'évaluer et de gérer les responsabilités de l'entreprise (Donaldson & Preston, 1995) envers les personnes et les groupes de personnes qui y contribuent et elle apporte, en cela, le cadre théorique qui faisait défaut au concept de responsabilité sociétale de l'entreprise. Elle confère à l'entreprise des responsabilités étendues autres que de servir au mieux les actionnaires puisqu'elle induit des responsabilités envers les parties prenantes (Goodpaster, 1991), ce qui est le corollaire d'une

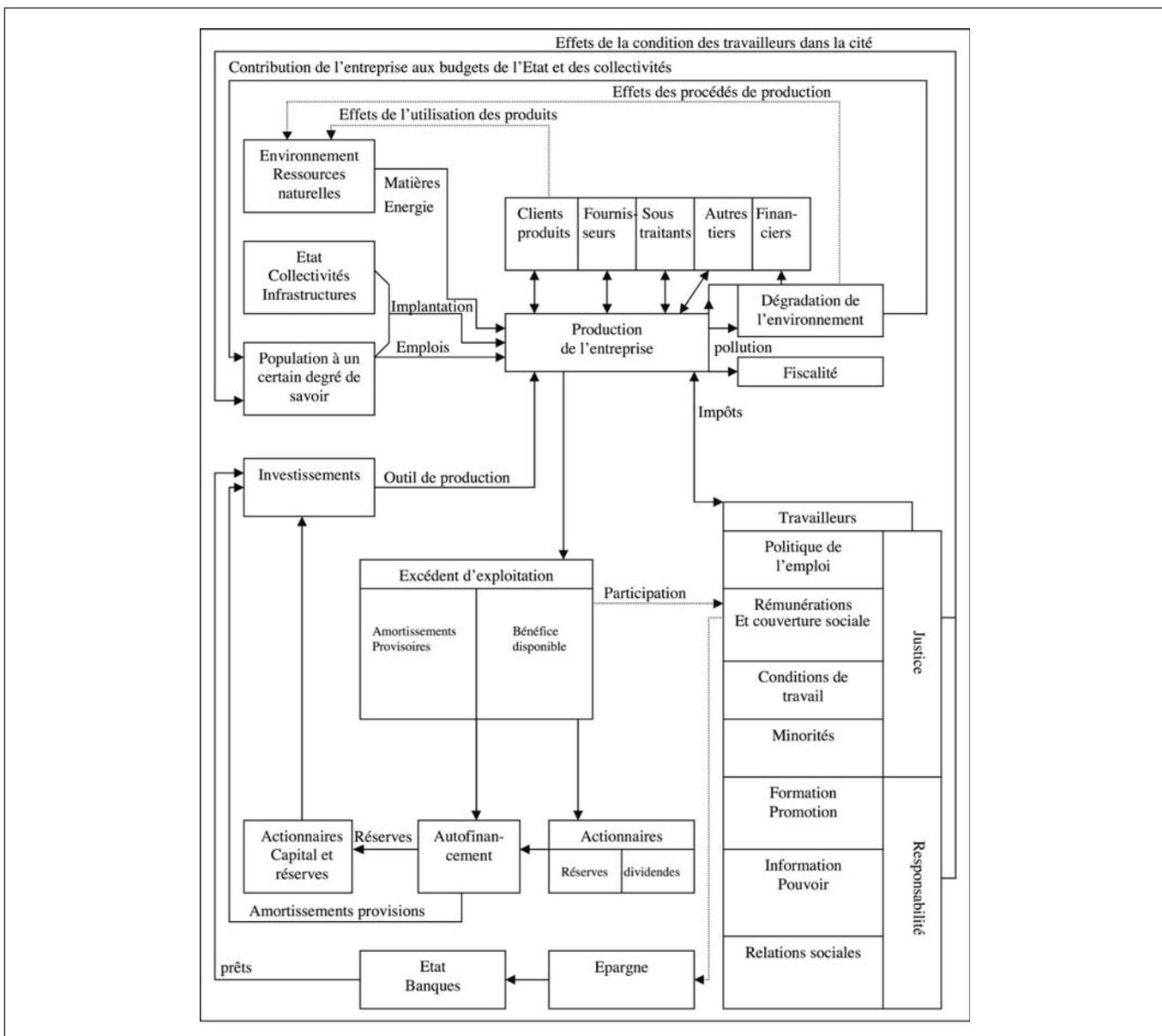


Schéma n° 7. Les relations de l'entreprise avec ses parties prenantes (adapté de Blind, 1977).

bonne gestion, à la fois stratégique et éthique. D'ailleurs, Jones (1980), pionnier en la matière, ne comprend-il pas déjà l'importance de la décomposition du concept Stakeholder par Stakeholder lorsqu'il définit la responsabilité sociétale de l'entreprise comme « [l'idée] selon laquelle les entreprises, au-delà des prescriptions légales ou contractuelles ont une obligation envers les acteurs sociétaux » ? L'auteur s'interroge, en effet, dès 1980, dans ses travaux sur la responsabilité sociétale, à des questions comme qui sont ces groupes envers lesquels l'entreprise a une obligation ? De combien de ces groupes faut-il tenir compte ? Lesquels ont les intérêts les plus forts ? Comment équilibrer les intérêts divergents ? Ou encore quel capital allouer à la prise en compte de ces intérêts ?

Aujourd'hui, la théorie des parties prenantes est sans doute la théorie la plus appropriée – et peut être désormais également la plus mobilisée – pour modéliser le concept de responsabilité sociétale de l'entreprise. Elle donne, en effet, un cadre théorique justifiant la reconnaissance des responsabilités de l'entreprise envers ses parties prenantes. Elle se présente également comme un redoutable outil de management à la fois stratégique et éthique venant au secours des dirigeants avides de performances financière et extra financière. Enfin, elle apparaît comme une nouvelle théorie de la firme proposant une vision alternative de la gouvernance des entreprises, tout en gardant à l'esprit que les actionnaires sont les parties prenantes les plus importantes.

Bibliographie

Articles scientifiques

- Arcimoles (d') C.-H. & Trébuçq S (2003), « Etude de l'influence de la performance sociétale sur la performance financière et le risque des sociétés françaises cotées (1995-2002) », *Actes du colloque interdisciplinaire sur la Responsabilité sociale de l'entreprise*, Audencia Nantes, Ecole de Management, 16 et 17 octobre, 1-42.
- Carroll AB (1999), « Corporate Social Responsibility. Evolution of a definitional Construct », *Business and Society*, vol 38, n° 3, 268-295.
- Carroll AB (1991), « The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the moral Management of organizational Stakeholders », *Business Horizons*, 39-48.
- Clarkson MBE (1995), « A Stakeholder Framework for analysing and evaluating Corporate Social Performance », *Academy of Management Review*, vol 20, n° 1, 92-117.
- Decock-Good C (2000), « Les déterminants de l'implication mécanique des entreprises : un test de la théorie des parties prenantes », *Actes du congrès de l'Association Francophone de Comptabilité*, Angers.
- Donaldson T (1999), « Making Stakeholder Theory whole », *Academy of Management Review*, vol 24, N 2, 237-241.
- Donaldson T & Preston LE (1995), « The Stakeholder Theory of the Corporation: Concepts, Evidence and Implications », *Academy of Management Review*, vol 20, n° 1, 65-91.
- Freeman RE (1999), « Divergent Stakeholder Theory », *Academy of Management Review*, vol 24, N 2, 233-236.

Freeman RE & Reed LR (1983), « *Stockholders and Stakeholders: a new Perspective on Corporate Governance* », *California Management Review*, vol 25, n° 3, 88-106.

Friedman M. (1970), « The Social Responsibility of Business is to increase its profits », *New-York Times Magazine*, 13 septembre.

Friedman AL & Miles S (2002), « *Developing Stakeholder Theory* », *Journal of Management Studies*, vol 39, n° 1, janvier, 1-21.

Frooman J (1999), « Stakeholder Influence Strategies », *Academy of Management Review*, vol 24, n° 2, avril, 191-205.

Goodpaster KE (1991), « Business Ethics and Stakeholder Analysis », *Business Ethics Quarterly*, vol 1, 53-73.

Igalens J (2003), « Etude des relations entre les entreprises et les associations de la société civile autour du concept de responsabilité », *Actes de la 5^e université de printemps de l'audit social*, IAE de Corse, 22-23 et 24 mai, 213-221.

Jones T (1995), « Instrumental Stakeholder Theory: a synthesis of Ethics and Economics », *Academy of Management Review*, n° 20, 404-437.

Jones T & Wicks AC (1999), « *Convergent Stakeholder Theory* », *Academy of Management Review*, vol 24, n° 2, 206-221.

Kujala J (2001), « *Analysing moral Issues in Stakeholder Relations* », *Business Ethics: a european Review*, vol 10, n° 3, juillet, 233-247.

Levitt T (1958), « The dangers of Social Responsibility », *Harvard Business Review*, septembre – octobre.

Martinet AC & Reynaud E (2001), « *Shareholders, Stakeholders et stratégie* », *Revue française de gestion*, novembre – décembre, 12-25.

Mercier S (2001), « L'apport de la théorie des parties prenantes au management stratégique: une synthèse de la littérature », *Actes de la Xième conférence de l'Association Internationale de Management Stratégique*, Université Laval, Québec, 13 – 15 juin.

Mercier S & Guinn-Milliot S (2003), « La théorie des parties prenantes: un cadre conceptuel fécond pour la responsabilité sociale de l'entreprise ? », *Actes de la 5^e université de printemps de l'audit social*, IAE de Corse, 22-23 et 24 mai, 249-259.

Mitchell RK, Agle BR & Wood DJ (1997), « Toward a Theory of Stakeholder Identification and Salience: defining the Principle of who and what really counts », *Academy of Management Review*, vol 22, n° 4, octobre, 853-886.

Mullenbach A (2003), « Pourquoi les entreprises s'engagent-elles dans la voie de la responsabilité sociale ? Un essai d'approche néo-institutionnelle », *Actes de la 5^e université de printemps de l'audit social*, IAE de Corse, 22-23 et 24 mai, 265-271.

Padioleau JG (1989), « L'éthique est-elle un outil de gestion ? », *Revue française de gestion*, juin – juillet – août, 83-91.

Wartick SL & Cochran PL (1985), « The Evolution of the Corporate Social Performance Model », *Academy of Management Review*, vol 10, n° 4, 758-769.

Wood DJ (1991), « Corporate Social Performance revisited », *Academy of Management Review*, vol 16, n° 4, 691-718.

Ouvrages scientifiques

Ballet J & de Bry F (2001), *L'entreprise et l'éthique*, Editions du Seuil, 431 p.

Freeman RE (1984), *Strategic Management: a Stakeholder Approach*, Pitman Series in Business and Public Policy, 276 p.

Gélinier O (1991), *L'éthique des affaires – Halte à la dérive*, Editions du Seuil, 220 p.

Martinet AC (1984), *Management stratégique: organisation et politique*, McGraw-Hill, New York.