

I.P&M COLLOQUE À L'ESDES LES 01 ET 02 AVRIL 2021

Titre de la communication : Le dialogue avec les parties prenantes dans l'exercice de la RSE : caractéristiques clés pour une prise de parole collective et effective

Présentée par:

Jade PADOU

Doctorante

Université de Bourgogne

Laboratoire CREGO _ DGEP (Dijon)



PLAN DE PRÉSENTATION

1. Contexte de recherche
2. Objet, question de recherche
3. Cadrage théorique
4. Méthodologie
5. Résultats et discussion
6. Apports, Limites, Voies de recherche

CONTEXTE DE LA RECHERCHE

- Recherche exploratoire
- Au-delà du dialogue social: relations internes, négociations, discussions entre gouvernement, employeurs et salariés
- Champ sociétal (RSE), politiques durables et globales incluant des relations formelles et informelles en dehors des frontières de l'entreprise
- Enjeux des relations externes: identification des acteurs pertinents, groupe d'appartenance, légitimité, émergence du dialogue

OBJET, QUESTION DE RECHERCHE(1)

La responsabilité sociale de l'entreprise (RSE)

- ✓ « *L'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes* »; « *La responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société* » Livre vert, Commission européenne (2001, 2011)
- ✓ Champ modifiant les comportements organisationnels (DiMaggio et Powell, 1983) (Pesqueux, 2009 : 9) (Gond et *ali.*, 2011) (Turcotte et *ali.*, 2011)
- ✓ Invitation à penser l'entreprise comme une entité propre en relation (Minvielle, 2006)
- ✓ Plateforme d'émergence de moyens et infrastructures favorables au dialogue avec les parties prenantes (Freeman, 1984) (BonnafeousBoucher et *ali.*, 2006) (Gendron et *ali.*, 2009) (Sobczak et Berthoin Antal, 2010) (Gond J-P., et Mercier S., 2003)

OBJET, QUESTION DE RECHERCHE(2)

- Phénomène ancien et toujours récent, les enjeux de ce dialogue en RSE se traduisent par une quête de légitimité (DiMaggio et Powell, 1983) (Lafont et ali., 2017)
- Le déficit d'un dialogue collectif, effectif dans lequel les entreprises décident avec les parties prenantes (Bonnafous-Boucher et ali., 2006) (Pesqueux Y., 2009),
- Les facteurs justificatifs du dialogue sont présents dans la littérature, mais sa mise en œuvre est peu explicitée (Gendron et ali., 2009)

Problématique : Quelles sont les caractéristiques clés d'un dialogue en RSE ?

CADRAGE THÉORIQUE (1)

Apports théoriques présents dans la littérature

Facteurs expliquant l'importance et les enjeux du dialogue

- ✓ Théorie Néo Institutionnelle (TNI) (Isomorphisme coercitif, mimétique et normatif) (DiMaggio et Powell, 1983)
- Coercitif : pressions formelles et informelles des institutions, attentes culturelles au sein de la société
- Mimétique: similarité dans les pratiques qu'elles perçoivent comme plus légitimes ou plus prospères
- Normatif: appartenance à des groupes institutionnels, éviter le risque d'exclusion ou de sanctions
- ✓ Identification des acteurs du dialogue : Théorie des parties prenantes (PP)
- (Mitchell et ali., 1997) « légitimité, le pouvoir et l'urgence »; (Clarkson, 1995) « parties prenantes volontaires et non »

Limites théoriques

- TNI : Aliénation (Faouzi et Béji-Bécheur, 2005 : 10) (Klarsfeld A., et Delpuech C., 2008) ; Hypocrisie organisationnel (Dumez, 2016 : 12)
- TPP: rapports conflictuels, Sous-représentation, Parties Prenantes silencieuses (Capron et Quairel-Lanoizelée, 2004) (Gond et ali., 2018) (Martinet A-C., et Reynaud E., 2004)

CADRAGE THÉORIQUE (2)

Théorie du Dialogue comme cadre théorique de recherche:

Facteurs influençant les caractéristiques

- ✓ **Équilibre des intérêts** « Invitation à penser l'entreprise comme une entité propre en relation avec d'autres entités » (Minvielle, 2006) (BonnafeousBoucher et ali., 2006) (Gond J-P., et Mercier S., 2003)
- ✓ **Négociateur et/ou Décider** « Dialoguer avec les parties prenantes consiste à parvenir à décider avec elles, puisqu'elle doit à la fois avoir du pouvoir vis à vis de l'entreprise mais également l'envie d'en user » (Lafont et ali., 2017 : 9) (Thuderoz, 2013 : 95)
- ✓ **Apprentissage** (Freire, 1972)
- ✓ **Rencontre, Interactions** verbales et non verbales (Thomson et ali., 2004) et (Bebbington et ali., 2007)

MÉTHODOLOGIE

Protocole d'enquête : (Thietart, 1999) (Ayerbe et ali., 2007) (Rispaal, 2015)

- ✓ Choix épistémologique: interprétativiste
- ✓ Terrain de recherche: grandes entreprises
- ✓ Étude de cas multiples, exploratoire
- ✓ Recueil de données: Entretien semi-directif
- ✓ Thème du guide d'entretien (Cadre théorique): *Rencontre, Interactions; Négociation; Apprentissage*

Analyse de contenu: (Bardin, 2013)

- ✓ Retranscription anonyme des entretiens
- ✓ Codage thématique (cadre théorique)

RÉSULTATS ET DISCUSSION (1)

Quatre (4) caractéristiques clés du dialogue en RSE

- ❖ L'UTILITÉ DANS L'EXERCICE DE LA RSE
- ❖ L'IMPLICATION DU MANAGEMENT
- ❖ LES EXIGENCES DE CONFIDENTIALITÉ
- ❖ LE VOLONTARIAT DES PARTIES PRENANTES

RÉSULTATS ET DISCUSSION(2)

- Problématique ancienne, Quête de légitimité, pressions externes
- Dialogue démontre son utilité dans le champ de la RSE, l'émergence de la théorie du dialogue est un véritable apport aux théories déjà existantes
- Processus gagnant-gagnant au-delà de la rencontre (Thomson et ali., 2004) (Bebbington et ali., 2007)
- L'instrumentalisation parties prenantes externes nourrit leur réticence à participer au dialogue (Greenwashing)
- L'incertitude liée à sa réussite reste aussi une force puissante qui encourage l'imitation (Dimaggio et Powell, 1983).
- L'implication des parties prenantes vient pallier à cette nature en montrant leur volontariat face aux requêtes des entreprises
- (Thuderoz, 2000 : 59) « il est exceptionnel que chacun trouve juste et bien définie la part qui lui revient, qu'il s'agisse de revenus salariaux, de responsabilités, de considération ou de pouvoir »
- (Freire, 1972) le dialogue permet de créer un environnement favorable à l'apprentissage à travers les interactions contradictoires. C'est essentiel pour un dialogue qu'il dispose de différences, de personnalités. La garantie de sa réussite passe par la transparence, la confidentialité, la diversité des acteurs, les thématiques en rapport avec la réalité, disponibilité.

APPORT OPÉRATIONNEL DE L'IMPACT DU DIALOGUE DANS L'EXERCICE DE LA RSE

- L'utilité de la théorie du dialogue comme cadre pour l'évolution de la RSE
- Changement progressif des comportements organisationnels
- Le dialogue doit être appréhendé plus comme un dispositif d'apprentissage que de communication
- Réduire l'influence de l'isomorphisme sur les activités des entreprises (prôner la diversité, la prise en compte des PP silencieuses, performance globale, politiques adaptées à la vision et non aux institutions)

LIMITES, VOIES DE RECHERCHE

- Phase exploratoire
- Terrain en cours d'étude
- La consistance des résultats insuffisante

- Apports des travaux récents de la théorie du dialogue (Brown, Dillard)
- Explorer des approches/travaux théoriques sur l'apprentissage collectif, le travail en réseau



MERCI