

# LE FACTEUR SOCIAL DANS LES STRATÉGIES FINANCIÈRES D'INVESTISSEMENT : ORIGINES ET ENJEUX

Erwan LE SAOUT

*Université de Paris 1 Panthéon Sorbonne  
CREFIB & CREREG*

Philippe ROBERT-DEMONTROND

*IGR-IAE de l'université de Rennes 1  
CREREG (UMR CNRS C6585)*

## *Résumé*

*Cet article a pour objet d'étudier sur les conséquences de la montée en puissance de la considération de critères éthiques en matière d'investissement. Après avoir analysé l'incidence de la financiarisation de l'économie sur la GRH au cours d'une première partie, nous nous interrogeons sur l'impact de la prise en compte de critères éthiques, et par voie, de la gestion des ressources humaines sur la financiarisation de l'économie. Nous concluons sur l'examen de différentes limites opérationnelles actuelles de l'investissement éthique.*

**Mots clefs :** *normes sociales, soutenabilité, investissements éthiques, fonds de pension.*

## **Introduction**

L'investissement éthique se caractérise par la volonté, pour l'investisseur, de connaître et maîtriser la destination finale de ses placements. Dans ses choix d'investissement, l'investisseur prend alors en considération, outre les objectifs financiers, le respect de valeurs estimées fondamentales. Au cours de vingt dernières années, ce que l'on appelle à présent la filière de l'investissement éthique, ou socialement responsable (ISR), préoccupé de la question de la soutenabilité des systèmes de production, a connu un considérable développement - qui depuis peu s'accélère encore, donnant notamment lieu à la création d'indices éthiques en nombre de plus en plus important.

Cet article a pour objet d'étudier les conséquences de la montée en puissance de la considération de critères éthiques en matière d'investissement. Après avoir analysé l'incidence de la financiarisation de l'économie sur la gestion des ressources humaines, nous questionnerons l'impact de la prise en compte de critères éthiques, de l'actuel développement d'une logique de "soutenabilité sociale", de "responsabilité sociale" des systèmes de production, sur la financiarisation de l'économie. Nous concluons sur une étude des limites opérationnelles actuelles de l'investissement éthique.

## **1. Impacts de la financiarisation de l'économie sur la GRH**

Par financiarisation de l'économie, on entend ici, dans le prolongement immédiat des définitions avancées par les théoriciens de la régulation (Beffa, Boyer & Touffut, 1999 ; Chesnais, 2001 ; Lordon, 2000 ; Orléan, 1999), un nouveau régime d'accumulation du capital, subordonnant les processus de production à des exigences de rentabilité élevée, formulées par des institutions financières visant à maximiser la création de valeur actionnariale. Cette financiarisation de l'économie a pour premier effet une priorité donnée au capital spéculatif, mobile, sur la formation brute de capital fixe.

## 1.1 Les contraintes liées à la mobilité des placements financiers

La situation des entreprises est actuellement problématique : la réponse aux impératifs de compétitivité, industrielle et commerciale, qu'implique simplement leur viabilité, les contraint de fait à la réalisation d'importants investissements, tant matériels qu'immatériels, dont les résultats s'inscrivent nécessairement dans le temps long ; simultanément, la turbulence des marchés amène les dirigeants à privilégier une logique de développement fondée sur la maximisation de la rentabilité à court terme - logique le plus souvent impulsée par les investisseurs institutionnels.

La concentration de l'épargne contribue de fait à la modification des rapports économiques et politiques entre le travail et le capital en faveur du second, en renforçant le poids du capital de placement financier et des marchés financiers avec tout ce que cela implique en termes de spéculation et de formation de capital fictif (Chesnais, 2001).

Dès lors, il devient délicat d'évaluer correctement la réelle création de valeur en faveur des actionnaires : les valeurs boursières et comptables de la société ne suivent pas un chemin parallèle. Des cabinets de conseils ont alors proposé des indicateurs de création de valeur qui sont construits à partir des valorisations boursières et comptables. La société Stern Stewart Management Services a ainsi créé le concept d'EVA (*Economic Value Added*), indicateur représentant le surprofit réalisé au cours de l'exercice, évalué relativement à la norme constituée par le coût du capital (Charreaux, 2000). En d'autres termes, l'EVA a pour objectif non seulement d'évaluer la performance de l'entreprise mais aussi de permettre la rémunération des dirigeants en fonction des bénéfices tout en les sensibilisant au capital investi pour obtenir les résultats des projets (Milbourn, 1997). Néanmoins, comme bon nombre d'indicateurs de performance, l'EVA ne prend pas en compte les évolutions futures.

Les horizons de valorisation très courts caractérisent donc le type d'investissement propre au régime d'accumulation financiarisé (Chesnais, 2001), révélant « *la volonté d'introduire dans la gestion de la production la même capacité de réaction et d'adaptation aux variations du marché que dans la gestion d'un portefeuille d'actifs financiers* » (Michalet, 1999). Or, le pouvoir des marchés financiers est actuellement tel que leur mode de fonctionnement - que le mode de raisonnement des investisseurs institutionnels - advient comme un paradigme. Ce qui se manifeste notamment, typiquement, par la tendance à penser tous les facteurs de production selon la propriété de liquidité dont les marchés financiers dotent idéalement le capital (Chesnais, 2001 ; Robert-Demontrond, 2001). Les ressources humaines se voient conséquemment contraintes à de multiples efforts de précarisation, de flexibilisation, de variabilisation qui, sur le fond, relèvent typiquement de la mise en œuvre de ce "paradigme de l'exit" (Lordon, 2000), appliquant aux facteurs de production une « recherche obsessionnelle de la réversibilité, du moment d'inertie le plus bas possible » (Lordon, 2000). De "flexible", la relation salariale tend ainsi, incessamment, vers une situation "liquide".

Ce qui, entre autres, signifie que les salaires deviennent finalement la variable d'ajustement du régime, prenant le statut de "grandeur résiduelle" qui était historiquement le propre du profit. Autrement dit, en conséquence du pouvoir actionnarial et d'une gestion patronale à priorité financière, une redistribution du risque s'opère actuellement entre actionnaires et salariés, concentrant sur ces derniers toutes les tensions : « Le coup de force de l'EVA est de poser la définition d'une sorte de revenu actionnarial minimum garanti. » (Lordon, 2000.)

À cet effet, les ressources humaines se voient alors également contraintes à une forte modération salariale, à de fréquents ajustements à la baisse des effectifs (Beffa, Boyer & Touffut, 1999), et à de multiples évolutions visant à optimiser la performance économique de leur emploi : individualisation de la rémunération et du temps de travail, extension des régulations informelles et, en prolongement de la gouvernance d'entreprise, extension à l'ensemble du salariat de la logique du contrôle de gestion, avec la fixation d'objectifs et l'évaluation systématisée de leur réalisation. L'organisation interne des entreprises et leur nature institutionnelle sont également affectées, avec le développement de rapports marchands ou quasi-marchands (contractualisation, intéressement aux résultats) au sein même de systèmes de production jusqu'alors intégrés sur un mode hiérarchique. Les entreprises s'organisent en centres de profits autonomes et, de plus en plus, recourent à la sous-traitance : « La liquidité fait donc

paradigme. Elle est la représentation la plus accomplie d'une propriété de réversibilité jugée si hautement désirable qu'on en rêve la généralisation à tous les compartiments de l'économie. C'est bien pourquoi, par exemple, les stratégies dites "d'externalisation" poussent à en finir avec l'entreprise organique intégrée pour passer au plus vite à un modèle "fédératif", où la mise en concurrence des unités reliées par des liens marchands permet de dénoncer plus facilement les coopérations anciennes. Dénoncer, reconsidérer, se retirer, dénouer : la liquidité est un paradigme de l'exit. » (Lordon, 2000.)

## 1.2 Les contraintes liées à la mobilité des investissements directs

Parallèlement à la déréglementation des marchés financiers s'est engagé un processus de libéralisation tel que les entreprises se voient opposer de moins en moins d'obstacles, économiques, techniques, dans la détermination de la localisation de leurs activités (Robert-Demontrond, 2002). La mobilité du capital, et par dérivé de l'offre d'emploi, devient extrême - au contraire de celle du travail, toujours marquée de fortes attaches territoriales. Mobilité des activités qui rappelle les arbitrages que font les financiers lorsqu'ils gèrent leurs portefeuilles de titres financiers. Or, pratiquement, le mobile domine l'immobile (Boltanski & Chiapello, 1999). Les entreprises aptes à la mobilité, à la déterritorialisation, détiennent par cela même un fort pouvoir de négociation sur les acteurs sédentaires. La fluidité financière permet la création ou la délocalisation, l'engagement ou le désengagement d'activités, le transfert d'unités de production sur les territoires où les charges salariales et fiscales ou les normes du travail sont les moins contraignantes. En conséquence de quoi, afin d'optimiser la compétitivité de leur industrie, et par conséquent leur attractivité, pour les investisseurs - pour les employeurs - les états sont rapidement incités à étalonner leurs législations nationales en fonction, exclusivement, de critères de profitabilité. Ce qui peut notamment les amener : à opérer des réductions drastiques de leur fiscalité ; à procéder au démantèlement progressif des dispositifs de protection sociale des travailleurs ; sinon même à supprimer localement toute législation sociale, par la création de zones franches bénéficiant de statuts d'extraterritorialité permettant des dévaluations sociales extrêmes pour la construction d'avantages comparatifs.

La mondialisation des marchés confère effectivement aux entreprises un pouvoir de négociation permettant l'exercice de pressions souvent décisives sur les états nationaux, pour qu'ils procèdent à la révision de leurs normes du travail, qu'ils concèdent des conditions optimales d'investissement. Le cas est bien connu pour les pays en voie de développement (PED) - *les maquiladoras*<sup>1</sup> en constituant l'un des exemples les plus marquants ; et est moins connu mais tout aussi effectif pour ce qui est des pays développés. C'est ainsi qu'en 1993, la firme Hoover s'est engagée dans un transfert de ses activités françaises vers l'Écosse, ayant négocié un accord permettant des conditions salariales inférieures de 30% à celles prévalant alors en France, ainsi qu'une paix sociale pour plusieurs années... Plus généralement, la définition de normes de travail comparativement peu contraignantes permet au Royaume-Uni de capter près de 40% des investissements américains et japonais réalisés en Europe, et près de 50% des investissements coréens et taiwanais (Robin, 1997).

L'effectivité des mécanismes juridiques étant conditionnée par les limites territoriales, nationales, la mondialisation de l'économie menace donc le droit du travail - entendu comme ensemble des règles étatiques s'appliquant à la prestation de travail salariée et ayant comme fonction première la protection du salarié - subordonné juridiquement et souvent économiquement à son employeur, « *contre les iniquités et les abus que peut engendrer le libre marché dans la détermination des conditions de travail* » (Moreau & Trudeau, 1998). Le droit prétorien français n'a ainsi finalement pu qu'admettre et reconnaître la légitimité des décisions motivées par la nécessité (la rationalité) d'une organisation internationale des activités de production (Del-Sol, 1995). Dans ses arrêts rendus le 5 avril 1995, la Cour de cassation - étant appelée à se prononcer sur l'analyse juridique des délocalisations dans une affaire où la société Thomson avait décidé, afin de demeurer dans un secteur d'activité très compétitif, de supprimer en France des chaînes de production pour les transférer au Brésil - reconnu la légitimité des licenciements économiques, au titre de la préservation de la compétitivité de l'entreprise face à la mondialisation des marchés.

---

1. Entreprise de sous-traitance, important des produits semi-finis, employant pour leur transformation, la main-d'œuvre locale et exportant les produits finis.

Ceci pose alors la question de savoir si les pays développés doivent ou non consentir à l'abandon de l'ensemble de leurs industries de main-d'œuvre. Du fait de la mondialisation, la demande de travailleurs peu qualifiés a de fait progressivement diminué, dans tous les pays de l'OCDE. Il s'en est ainsi suivi : en Europe, une augmentation du chômage à long terme ; et aux États-Unis, une augmentation de l'inégalité des revenus, disparité apparaissant comme une caractéristique inhérente importante du changement technologique, les innovations favorisant fortement la réalisation de hauts niveaux de qualification et de spécialisation (Robert-Demontrond, 2001).

Au total, les états sont dorénavant en compétition pour attirer l'investissement, et le contenu des réglementations nationales du travail fait partie de cette compétition. La mondialisation donne aux entreprises la possibilité de prendre en considération le contenu des réglementations étatiques locales en matière de travail, avant de décider d'un lieu d'investissement ou d'établissement. Ce qui soumet à de fortes pressions les gouvernements des pays dont la réglementation du travail est socialement avancée. Certes, des systèmes de régulation juridique sont envisageables. Il en est ainsi notamment des dispositions permettant : I) de proposer un contrôle de la décision de délocalisation - la législation sur le licenciement économique obligeant notamment l'employeur à communiquer aux représentants du personnel tous les documents utiles à la compréhension de la décision patronale ; et II) d'imposer à l'employeur de supporter le coût social de la délocalisation - l'obligation de reclassement, qui s'applique à tous les licenciements économiques comme une obligation implicite du contrat de travail, visant à atténuer significativement les conséquences de ce choix pour les salariés (Moreau & Trudeau, 1998). Pour autant, les possibilités d'un contrôle plus serré des suppressions d'emplois et de leurs conséquences sociales sur le territoire national sont nécessairement très limitées - comme en témoignent, en France, les récents débats autour de la loi sur la modernisation sociale. En dehors des questions constitutionnelles sur la liberté d'entreprendre, le risque de ces dispositifs est effectivement de provoquer une diminution drastique des flux entrants de l'investissement direct et une augmentation des flux sortants - autrement dit, de provoquer à défaut d'une destruction d'emploi sur le court et moyen terme, une diminution des créations d'emploi et une augmentation finalement des pertes d'emploi sur le long terme.

### 1.3 Compétition économique et violations des droits de l'homme

La volonté des États d'attirer les capitaux étrangers a abouti à la création de nombreuses zones franches. Les *maquiladoras* s'installent dans ces zones où elles bénéficient de traitements fiscaux et sociaux préférentiels. Le partage de la valeur s'effectue alors au détriment du travail.

Cas éloquent : celui de la poupée Barbie, produite par Mattel et vendue près de 10 \$ aux États-Unis : près de 8 \$ reviennent aux intermédiaires (coûts de distribution et de communication, marge des détaillants) et aux actionnaires, 1 \$ à la direction locale, 0,65 \$ paient les matières premières, les consommations intermédiaires - il ne reste que 0,35 \$ pour les salaires et les taxes<sup>2</sup>. À Port-au-Prince, selon une enquête effectuée en 1996 par le *National Labor Committee*, les travailleurs ne sont rémunérés que 0,07 \$ pour des produits commercialisés par Disney à 12 \$ aux États-Unis<sup>3</sup>.

Autres cas à énoncer portant sur les régimes de travail et de rémunération du travail observés dans ces *maquiladoras* : il s'avère que les ouvriers employés 1) dans les usines du Salvador (Formosa, Evergreen), sous contrat avec Adidas, travaillent de 60 à 70 heures par semaine pour un salaire mensuel de 133 dollars américains ; 2) dans l'usine de Tuntex, en Indonésie, également sous contrat avec Adidas, travaillent sous contrainte de "sanctions financières extraordinairement élevées", s'ils commettent des erreurs ou sont en retard pour le travail, sont menacés de licenciement s'ils refusent de travailler des heures supplémentaires et sont enfermés à l'intérieur de l'usine<sup>4</sup> ; 3) dans les usines des îles Marianne du Nord, proche des Philippines, sous contrat avec Levi Strauss, travaillent jusqu'à 12 heures par jour, tous les jours, sans repos hebdomadaire et se voient imposer des "contrats de l'ombre", stipulant la

2. Source : <http://www.globenet.org/reseau-solidarite/actions/actions197.htm>

3. Source : <http://www.citinv.it/associazioni/cnms/archivio/lavoro/mickey-a.html>

4. Rapport d'enquête de l'UCM communiqué devant le Parlement Européen, le 22 novembre 2000, source : <http://www.transnationale.org/sources/tiersmonde/zones-franches-adidas-ucm.htm>

renonciation à leurs droits démocratiques fondamentaux, dont notamment celui de se syndiquer ; 4) dans des usines du Salvador sous contrat avec Gap, se voient interdit d'adresser la parole à un représentant syndical, ce fait suffisant à ce que soit prononcé un licenciement immédiat ; 5) pour Wal-Mart, au Bangladesh, se voient imposés des rémunérations de 0,09 à 0,20 dollars américains de l'heure pour la production de chemises, 80 heures par semaine ; 6) pour Wal-Mart, au Honduras, se voient contraints à des journées de travail de 14 heures, et jusqu'à... 24 heures en période de forte activité, tout refus étant passible de mise à pied sans solde ou du renvoi immédiat du salarié (sans appel, tout droit syndical étant par ailleurs interdit) ; 7) près de Shenzhen, dans le sud de la Chine, pour la production des jouets destinés aux *Happy Meals* des restaurants Mc DO, sont dans leur majorité des enfants de moins de 14 ans, travaillant 16 heures par jours sans repos hebdomadaire et dormant entassés à 15 par pièces dans des dortoirs à proximité de la manufacture<sup>5</sup> ; 8) dans les usines de la province de Guangdong, en Chine du Sud, sous contrat avec Disney, travaillent de 13 à 17 heures par jour, 7 jours sur 7, et perçoivent une rémunération très nettement inférieure au salaire minimum légal - étant souvent payés à la pièce sinon ne percevant pas intégralement leurs heures supplémentaires, ne percevant souvent pas de fiches de paye et étant régulièrement payés avec un ou deux mois de retard<sup>6</sup>. Ces mêmes ouvriers sont contraints à partager des dortoirs surpeuplés - jusqu'à 24 ouvriers dans une chambre pour une personne, dormant sur des lits superposés à trois étages - et doivent payer, pour pouvoir travailler en usine, les frais d'une carte temporaire de résident, ainsi que leur uniforme - et parfois même, leurs outils de travail... Ceux employés dans l'entreprise Tung Tat Garment, à Shilong (Dongguan, Chine), qui produisent pour l'exportation, doivent travailler 44 heures pour payer à leur employeur leur nourriture mensuelle<sup>7</sup>.

Souvent, énoncé crûment, l'accès à la production (économique) interdit la reproduction (biologique)... La maternité accroît de fait significativement le coût du travail, étant donné les prestations pré- et post-natales auxquelles les femmes enceintes ont souvent droit. En conséquence de quoi, les employeurs mettent en œuvre, dans les usines sous contrat avec, notamment, General Motors, General Electric, Panasonic, Carlisle Plastics, Sanyo, AT&T... des procédures systématiques : de test de grossesse ; d'enquête sur la vie privée, visant à détecter les risques de grossesse ; de harcèlement professionnel, visant à obtenir la démission des femmes enceintes, par leur affectation à des tâches particulièrement épuisantes<sup>8</sup>.

## 2. Impacts de la GRH sur la financiarisation de l'économie

Sous l'actuelle pression d'ONG très actives, imposant par leur influence sur le public un nouvel agenda politico-économique, les critères d'investissement inclinent progressivement à ne plus seulement porter sur l'efficacité ou l'efficacé des systèmes de production mais également sur leur soutenabilité. Dans cette perspective, la croissance des bénéfices est estimée ne plus suffire à assurer la solidité financière de l'entreprise. Celle-ci est au contraire figurée reposer sur la qualité des relations qu'elle entretient avec ses différents partenaires. Autrement dit, la pérennité de l'entreprise est finalement donnée comme liée à son efficacité sociale.

### 2.1 L'investissement socialement responsable : définitions

Sur le fond, l'investissement socialement responsable consiste à inclure, en toute décision d'investissement, des critères sociaux (et/ou environnementaux), en supplément (sinon en complément) des critères financiers traditionnels que constituent sa rentabilité, sa sécurité ainsi que sa liquidité. Ceci permet aux épargnants de choisir plus ou moins relativement finement la destination et l'utilisation de leur épargne, en fonction de leurs valeurs, de leurs convictions philosophiques, religieuses, ou socio-politiques.

5. Rapport d'enquête du South China Morning Post, d'après une information du Comité Chrétien de l'Industrie (CIC), source : <http://www.transnationale.org/sources/tiersmonde/zones-franches-macdo.htm>

6. Rapport publié par le CIC, faisant suite à une enquête effectuée de mars à novembre 2000 sur les conditions de travail, source : <http://www.transnationale.org/sources/tiersmonde/zones-franches-disney.htm>

7. Source : <http://www.cleanclothes.ch/f/conditions.htm>

8. Rapport de Human Watch Rights, repris et commenté par le Multinational Monitor d'octobre 1996 (source : <http://www.citinv.it/associazioni/CNMS/archivio/lavoro/production-vs.html>) et par le Corporate Crime Reporter, du 21/10/1996 (source : <http://www.citinv.it/associazioni/CNMS/archivio/lavoro/mexico-maq.html>).

L'idée même n'est pas nouvelle. La première génération des modèles et fonds d'évaluation prenant en considération des critères éthiques, outre ceux économiques - génération basée sur un screening négatif des organisations - est ainsi due à une initiative prise en 1928 par le *Pioneer Fund* de Boston, proposant des placements financiers excluant explicitement tout ce qui avait trait à certains produits jugés immoraux - l'alcool, le tabac et la pornographie. Auparavant, en 1908, le Conseil Fédéral des Églises (*Federal Council of Churches of Christ in America*), avait adopté un texte insistant sur la moralité des conditions de production, plus encore que les produits - texte qui reste, jusqu'à présent encore, une référence pour les investisseurs sociaux quant aux buts à atteindre pour construire une société juste, dont notamment : I) l'égalité des droits entre travailleurs ; II) l'abolition du travail des enfants ; III) la régulation des conditions de travail des femmes (afin de préserver la santé physique et morale de la communauté) ; IV) la réduction graduelle des heures de travail ; V) le repos obligatoire d'un jour par semaine ; VI) le droit à un salaire décent ; VII) la protection du travailleur.

Progressivement, cet aspect de l'évaluation a pris une importance décisive, la lutte contre la discrimination raciale devenant le premier critère de subordination des investissements aux conditions de production. C'est ainsi qu'en 1968, une pétition de 1200 étudiants de l'Université Cornell demanda au conseil d'administration de celle-ci de vendre les actions d'entreprises américaines supportant directement ou indirectement l'apartheid, tandis qu'en 1970, l'Église Épiscopaliennne soumit à l'assemblée générale de General Motors une résolution proposant la cessation de toute activité en Afrique du Sud.

La même année, le *Council on Economic Priorities* (CEP) recensa les entreprises directement bénéficiaires de l'effort de guerre au Vietnam. La mise au point de critères objectifs, définissant les seuils d'identification d'une firme comme fournisseur du Pentagone, constitua alors un trait marquant de ce qui deviendra plus tard l'investissement socialement responsable : sur la base des analyses effectuées et des listes ainsi constituées, les églises ou les investisseurs individuels purent effectivement dès lors demander à leur conseiller financier ou à leur banquier d'écarter de leurs portefeuilles d'actions et d'obligations des entreprises immorales.

En 1970, encore, le *Project for Corporate Responsibility* (PCR) animé par l'avocat Ralph Nader soumit à l'assemblée générale de General Motors neuf projets de résolutions relatives aux minorités, aux ouvriers et aux droits des consommateurs. La *Securities Exchange Commission* (équivalent à la Commission des Opérations de Bourse), décida que deux d'entre elles pouvaient être soumises au vote. Avec FIGHT, animé par Saul Alinski, un autre pas fut franchi la même année, des citoyens organisés demandant pour la première fois aux actionnaires d'une entreprise de s'impliquer dans sa gestion et d'arbitrer un conflit social. Alinski acquit ainsi une poignée d'actions de Kodak pour pouvoir prendre part à son assemblée générale et attirer l'attention du public sur les pratiques salariales et discriminatoires de la société dans son usine de Rochester. Dans le prolongement de cette action, typique de l'actuelle problématique de la gouvernance, des fonds "militants" surgirent, prenant des participations, même minimes, dans le capital des sociétés multinationales pour peser sur leur politique sociale.

En réponse aux pressions émanant du corps social, qu'illustrèrent significativement les événements précédemment cités, Leon Sullivan élaborait alors, en liaison avec les présidents de douze de ces sociétés multinationales (bientôt rejointes par cinquante autres), une charte engageant à : I) ne pas pratiquer de ségrégation raciale sur le lieu de travail ; II) refuser toute discrimination salariale ; III) mettre en œuvre des programmes de formation pour favoriser l'accession de noirs aux postes d'encadrement ; IV) améliorer les conditions de vie des employés, notamment en matière de logement.

En 1971, l'*Interfaith Center on Corporate Responsibility* (ICCR) fut créé pour coordonner les initiatives de quelques deux cents églises (congrégations catholiques, Anabaptistes, Épiscopaliens, Méthodistes) et étudier de manière systématique les pratiques industrielles des entreprises américaines. En 1972, le *Corporate Information Center* (CIC), également créé sur l'initiative de congrégations religieuses, établit que dix églises protestantes, ainsi que le Conseil national des églises, détenaient des parts significatives dans le capital de fabricants d'armes. Les Méthodistes créèrent alors le premier fonds mutuel pacifiste, le *Pax World Fund*. En 1980, les États ayant été

enjoins par une résolution de l'Assemblée générale de l'ONU à suspendre crédits et investissements en Afrique du Sud, un grand nombre de collectivités territoriales écartèrent, aux États-Unis, les entreprises présentes en Afrique du Sud des commandes publiques et des appels d'offres et demandèrent à leurs fonds de retraite de céder les participations prises en leur capital. Mais celles-ci représentaient, en 1985, 39 des 50 premières entreprises cotées à Wall Street, et 125 entreprises parmi les 500 premières - soit, encore, 45% de l'indice S & P 500. L'application du critère sud-africain réduisait donc excessivement l'univers des investissements, posant le problème de savoir si les fonds de retraite agissaient légitimement en pénalisant la rentabilité de leurs investissements, par la prise en compte de critères éthiques. Pour autant, un indice de valeurs socialement responsables est créé par KLD (premier cabinet américain de recherche et d'information sur la performance éthique, sociale et environnementale des entreprises), l'indice DSI 400, dont les performances sont comparées aux indices plus classiques de Wall Street comme le S&P 500. En 1986, une institution financière de Boston créa l'indice "South Africa Free Equity" (*Boston SAFE*), défini sur S & P 500 expurgé des firmes présentes en Afrique du Sud, en vue d'évaluer les conséquences de cette restriction pour les investisseurs. L'indice SAFE s'avéra surperformer l'indice S&P 500 ; ce qui encouragea la restriction. Le montant des capitaux "désinvestis" dépassa 600 milliards de \$ en 1991, soit un cinquième de la capitalisation boursière totale. En 1991, les deux tiers des entreprises américaines présentes en 1984 avaient quitté le pays.

Progressivement, un second type de modèles de screening est apparu, utilisant un nombre réduit d'indicateurs positifs et non plus seulement négatifs, et tenant compte de prestations spéciales. S'il ne s'est initialement agi, la plupart du temps, que d'intégrer une dimension écologique dans les choix d'investissements ; des paramètres sociaux ont également été progressivement pris en considération pour l'évaluation des organisations. Puis, en dépassement des précédents, une troisième génération de modèles d'évaluation intègre des batteries d'indicateurs sociaux et environnementaux - outre ceux purement économiques -, et mesurent la qualité du management des entreprises au travers de questionnaires écrits et sur la base de sources écrites.

Enfin, s'apparentant à ceux de troisième génération pour ce qui est du contenu, les plus récents modèles d'évaluation en diffèrent pour ce qui est des protocoles méthodologiques. L'évaluation s'effectue par enquête, sur le terrain. Toutes les catégories du personnel de l'entreprise sont interrogées, ont la possibilité de s'exprimer, afin d'obtenir une image pondérée, réaliste et nuancée des prestations effectives de l'entreprise. Le caractère éthique de l'investissement ne restreint alors pas au seul screening. En effet, le fonds ne pourra être labellisé de "socialement responsable" que si ces gérants pratiquent l'activisme actionnarial. Les gérants de fonds devront utiliser leur droit de vote et influencer les entreprises dans le sens d'une plus grande responsabilité sociale. Une telle définition n'est donc pas sans forte influence sur les principes de gouvernance d'entreprise.

Au total, on le voit, la gestion éthique a considérablement évolué depuis ses origines. Tandis qu'à ses débuts, les gérants de fonds éthiques se contentaient d'exclure des secteurs d'activités tels que le tabac, l'alcool, l'armement et les jeux, leurs décisions d'investissement sont désormais fondées par des critères nettement plus développés, et la participation des fonds aux assemblées générales s'est accrue.

## 2.2 L'autorégulation des entreprises

Le poids des valeurs, des convictions éthiques s'avère donc à présent déterminant dans le calcul de la valeur (économique) d'une entreprise. La filière de l'investissement socialement responsable n'est d'ores et déjà plus marginale. Aux États-Unis, l'investissement éthique représente aujourd'hui 2160 milliards de dollars alors que ce montant avoisinait "seulement" les 639 milliards en 1995 (Deloy, 2000). Le taux de croissance, entre 1999 et 2001, de la collecte de fonds s'élève à 36% contre 22% pour l'ensemble des encours gérés. Le marché ISR représente en conséquence, dès aujourd'hui, 13% des actifs gérés professionnellement aux États-Unis. La tendance observée est la même dans tous les pays de culture anglo-saxonne. Ainsi, selon Novethic, l'encours géré par 34 fonds d'investissement, au Royaume-Uni, s'élève à 78 milliards d'euros - soit le double d'il y a deux ans. Une loi (*Trustee Act*), applicable depuis juillet 2000, impose d'ailleurs aux administrateurs de fonds

de pension à annoncer s'ils utilisent, pour décider de leurs placements, des critères éthiques, environnementaux ou sociaux. En Suisse, les fonds s'élèvent à 250 millions d'euros. En France, où le phénomène commence à prendre de l'ampleur, l'investissement représente 800 millions d'euros.

Cet afflux de liquidité vers les entreprises respectant des critères éthiques doit théoriquement entraîner une baisse du coût du capital, toute chose égale par ailleurs. On comprend dès lors l'intérêt naissant de certaines entreprises pour les critères éthiques. En matière de soutenabilité environnementale, et soutenabilité sociale, les entreprises sont désormais financièrement astreintes à infléchir leurs pratiques, vers l'adoption de comportements plus responsables sur les plans écologiques et éthiques. Et ce, de plus en plus à mesure que s'affirme économiquement la filière dite de "l'investissement socialement responsable".

En conséquence de quoi, on assiste depuis peu au développement, endogène aux entreprises, et par décision unilatérale, de codes de conduite et de systèmes d'évaluations internes visant à l'élaboration de bilans sociétaux à l'adresse des partenaires économiques - et notamment des marchés financiers. L'engagement social, public (et faisant l'objet de publicités dans une perspective de compétition hors coût), est devenu un credo pour nombre de sociétés - la création en 1992 de l'association *Business for Social Responsibility* (BSR) suscitant l'afflux d'entreprises transnationales.

### 2.3 Vers une approche normative

Dans ce cadre, on observe actuellement une multiplication d'analyses éthiques dans les sociétés de gestion chargées de proposer des ordres d'achat ou de vente. L'importance relative des montants financiers engagés et leur croissance ont entraîné l'apparition d'un nouveau métier au sein des nombreuses sociétés de gestion : celui d'analyste éthique, qui, au travers la recension et le traitement de l'information sur les comportements sociaux et environnementaux des entreprises cotées, a en charge de proposer des indications et recommandations d'investissement. Sont apparus également des organismes de labellisation qui certifient le caractère éthique de certains placements. De tels labels sociaux permettent aux consommateurs de discriminer les offres commerciales en fonction du respect de critères éthiques (Daugareilh, 1996). En France, l'association *Finansol* propose son label *Finansol* aux produits financiers.

Par ailleurs, on assiste à l'apparition, exogène aux entreprises, de système de notations multicritères visant à aider la décision des investisseurs. Ces agences de notations (Ethibel en Belgique, CEP aux États-Unis, Arese en France, Cercle info en Suisse...) proposent dès lors un "rating social" des sociétés. Ces organismes mesurent la responsabilité sociétale de l'entreprise pour contribuer à la création de fonds d'investissement socialement responsables, fondés sur des indicateurs de soutenabilité du développement, mais également offrir aux investisseurs et aux gérants de portefeuilles des outils d'analyse et de recherche complémentaire de l'analyse financière, et consolider les informations sur les sociétés cotées en bourse. Créé en 1969, le CEP, pionnier des agences de "rating social", fournit des évaluations sur près de 800 entreprises basées aux États-Unis. Les critères permettant l'évaluation sont alors au nombre de neuf : don et mécénat, engagement dans la communauté, environnement, promotion des femmes, promotion des minorités, conditions de travail, mesures favorables aux familles, production et sous-traitance à l'étranger sous la forme de l'analyse des codes de conduite pour le respect des droits élémentaires des travailleurs, transparence. On peut citer également Dow Jones qui évalue les entreprises sur les points suivants : I) technologie (technologie et organisation innovantes : utilisation des ressources financières, naturelles et sociales d'une manière efficace, effective et économique à long terme) ; II) gouvernance (responsabilité managériale, culture d'entreprise, potentiel d'organisation, relations avec les parties intéressées) ; III) actionnaires (retours financiers sains : croissance économique à long terme et augmentation de la productivité, accentuation de la compétitivité globale, contribution au capital intellectuel) ; IV) industrie (en tête de la mutation de leur industrie, démonstration de leur engagement, publication de leur performance supérieure) ; V) société (apporter des réponses au bien être social à travers : les changements sociaux rapides, les évolutions démographiques, les flux migratoires, les évolutions des représentations culturelles, les besoins d'apprentissage et

d'éducation tout au long de la vie). En France, le cabinet Arese fait figure de référence. Les entreprises sont évaluées à partir de cinq critères : I) la qualité des ressources humaines qui recouvre l'étude des relations de l'entreprise avec ses collaborateurs ; II) l'environnement qui correspond à l'analyse de l'intégration de l'environnement par l'entreprise ; III) les relations avec les clients et les fournisseurs qui recouvrent la politique de valorisation menée vis-à-vis des clients et des fournisseurs ; IV) les relations avec les actionnaires où le cabinet veille au respect des principes du gouvernement d'entreprise ; V) les rapports avec la société civile qui correspond à l'étude des partenariats avec les acteurs économiques et sociaux apparemment éloignés du métier de l'entreprise.

À partir des différentes évaluations effectuées, certains organismes diffusent des listes d'entreprises respectant les principes sociétaux auprès des différents acteurs des marchés financiers. Ceci aboutit également à la création d'indices boursiers. C'est ainsi que le cabinet Kinder, Lydenberg et Domini (KLD) a mis au point, en 1992, un nouvel indice, le *GM* pour *Good Money*. Celui-ci permet d'évaluer les performances de cinq cents entreprises jugées socialement responsables. La comparaison des performances observées avec celles de l'indice SP 500 (*Standard & Poors*) montre que ces sociétés sont tout aussi rentables que les autres. La société Dow Jones a récemment suivi, lançant notamment, en septembre 1999 en partenariat avec l'agence helvétique SAM (*Sustainable Asset Management*), un nouvel indice européen. Celui-ci, le "*Dow-Jones sustainability group index*", composé de 225 valeurs, sélectionne à destination des institutions financières les entreprises respectueuses de valeurs environnementales et sociales. L'objectif de ces méthodes est de parvenir à produire et diffuser un jugement (sous forme de note) sur les entreprises observées.

Plusieurs remarques, d'inclination méthodologique, peuvent être cependant faites, qui pondèrent les arguments précédents : I) comme le témoignent les exemples précédents, les techniques de notation sont très variables - plusieurs exemples de corpus de notation non concordants, ou exemples d'organismes témoignant de la diversité possible des approches de notation sont dès à présent évidents (Chellman, 1999 ; Peeters & Vandenhove, 1999 ; Ronai, 1999 ; Spicher, 1999) ; II) toute méthode de notation pose pour problème l'arbitraire des choix de l'échelle retenue pour la mesure et l'arbitraire de la pondération des critères d'évaluation - choix qui, évidemment, influencent considérablement l'évaluation finale - c'est ainsi que KLD écarte toutes les entreprises relevant de secteurs économiques tel que le nucléaire, et toutes les entreprises dont plus de 2% du CA provient de commandes militaires ; III) la relation entre l'évaluation issue de l'application de la grille de notations et la performance économique classique n'est pas toujours posée - ce qui peut faire oublier le fait qu'une "mauvaise entreprise" peut créer des emplois, générer de la croissance économique, et satisfaire une part majoritaire de son personnel.

De nombreuses entreprises<sup>9</sup> ont développé des codes de conduite mais ceux-ci sont généralement subjectifs et ne peuvent être convenablement vérifiés. De plus, face à la multiplication des notes comme nous venons de l'indiquer, la mise en place d'un standard commun s'est s'avéré nécessaire. La norme SA 8000 peut être considérée comme un élément de réponse. Elle fut lancée, en décembre 1997, fondée sur le système de gestion ISO 9000 et qui se prête à la vérification. Contrairement aux séries ISO 9000 et ISO 14001, cette nouvelle norme requiert non seulement des critères spécifiques au niveau du système mais nécessite également un niveau de performance tangible selon les critères établis. La norme SA 8000 est fondée sur plusieurs conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT). Elle fixe des critères visant essentiellement le travail forcé et les discriminations (l'emploi des enfants, la main-d'œuvre forcée...), les questions d'hygiène, de sécurité, de salaires, le temps de travail, les mesures disciplinaires, le droit syndical et le management en général. Une entreprise qui souhaite mettre en place la norme SA 8000 et qui se serait fait dûment certifier par un organisme indépendant, aurait ainsi la possibilité de démontrer, évidence à l'appui, qu'elle est socialement responsable. La CEPAA (*Council On Economic Priorities Accreditation Agency*) est le principal organisme d'accréditation. C'est une organisation non-gouvernementale établie à New York et dont l'action se situe dans le domaine de la responsabilité sociale à l'échelle corporative.

---

9. En 1998, L'OIT a dénombré 215 codes de conduite dont plus de 90% concernent des multinationales (voir section 3.2).

Il apparaît, de plus en plus, que les entreprises devront à l'avenir être capables de démontrer qu'elles opèrent de manière transparente et que leur performance est selon la norme acceptée par rapport à ses concurrents ainsi qu'à son secteur d'opération. Les entreprises devront être en mesure de présenter à leurs clients, fournisseurs, actionnaires et personnels, un tableau de bord faisant état non seulement de leur bilan comptable et financier mais aussi de leur bilan social, soutenu par un audit social, type SA 8000.

Ainsi, il s'avèrera indispensable d'assurer : I) la transparence sur les méthodes d'évaluation employées par les agences de sélection ; II) la convergence des indicateurs conçus par les entreprises et des critères utilisés par les analystes pour évaluer leurs performances sociales. Dans cette perspective, un effort d'harmonisation des pratiques a été engagé depuis 1999 par la *Global Reporting Initiative (GRI)* - sous l'impulsion des Nations Unies. Celle-ci projette explicitement la définition d'un cadre de mesure et de déclaration de la performance, environnementale et/ou sociale qui, I) en termes de comparabilité, soit accepté sur le plan international et permette d'effectuer des comparaisons significatives entre entreprises ; II) et en termes de vérifiabilité, offre la rigueur et la fiabilité associées aux rapports financiers. En d'autres termes, la GRI vise à développer des directives applicables mondialement, permettant aux entreprises de produire des rapports sur leurs performances économiques, sociales et environnementales.

Par ailleurs, onze groupes de recherche sur l'investissement ont réuni en août 2000 leurs compétences au sein du groupe SIRI afin de publier des rapports harmonisés, tandis que l'association *Global Partners for Corporate Responsibility Research* a publié, en septembre 2000, une liste de 10 exigences fondamentales afin de parvenir à une amélioration considérable de l'accès aux données sur les entreprises, de l'intégrité et de l'exhaustivité de l'information - conditions indispensables à tout audit et étalonnage corrects des performances.

### 3. Limites opérationnelles de l'investissement éthique

La mise en place de normes éthiques, en entreprise, en réponse aux nouvelles attentes des marchés financiers, peut engendrer d'importants effets pervers au regard des objectifs initialement visés. Sont respectivement examinés : I) le problème de la définition des engagements ; II) le problème de la vérification des engagements ; III) et, en cas pratique, le problème du travail des enfants.

#### 3.1 Le problème de la définition des engagements

Les engagements des fonds éthiques sont le plus souvent encore des plus flous : ce que, typiquement, l'on voit notamment en ce que si la plupart d'entre eux excluent actuellement les entreprises faisant travailler des enfants, elles négligent de préciser tout âge minimal, laissant ainsi d'importantes possibilités d'interprétation aux investisseurs... Ce laxisme a, évidemment, d'importantes incidences sur la définition des engagements pris par les entreprises.

Il en est ainsi, typiquement, du cas de Levi Strauss, société très généralement considérée comme pionnière dans le domaine des chartes sociales (Compa, 1996). Le code de conduite, rendu public au début de 1992, ne contient effectivement que des contraintes minimales. Entre autres : I) la durée maximale du travail est fixée à 60 heures hebdomadaires, avec une journée de repos ; II) l'âge minimal pour le travail est fixé à 14 ans ; III) la question du harcèlement sexuel est totalement ignorée, problème pourtant extrêmement fréquent selon les rapports d'enquêtes effectuées dans les usines de sous-traitance ; IV) la question des discriminations au travail est également ignorée ; v) la question des droits syndicaux, finalement, n'est pas abordée.

Qui plus est, en terme de dynamique des engagements, l'évolution même du code de conduite est à l'assouplissement des résolutions prises... C'est ainsi qu'en 1995 l'un de ses articles a été modifié - qui avait pourtant significativement contribué à la construction d'une image de compagnie progressiste - passant en première expression de « *nous n'établirons ni ne renouvellerons de relations contractuelles dans les pays où la violation des droits fondamentaux de l'homme est généralisée* » à « *nous déterminons si le contexte en matière des droits de la personne pourrait nous empêcher d'exercer nos activités, tout en respectant les directives globales d'approvisionnement et*

*d'autres politiques de la compagnie* »... Évolution, ou plutôt involution significative des contraintes éthiques, qui permet à cette entreprise d'annoncer dès 1998 son retour en Chine, après en être partie en 1992 - en conformité avec la première configuration de son code de conduite. Dans la même perspective, exactement, l'article relatif à la durée du travail a été assoupli, passant du refus initial de relations avec des sous-traitants exigeant de façon régulière des semaines de travail de plus de 60 heures au refus de relations avec des sous-traitants pratiquant des horaires de travail fixes supérieurs à 60 heures par semaine. Ce qui laisse alors toute latitude pour les heures supplémentaires - par ailleurs rarement autre qu'obligatoires... Enfin, pour conclure sur cette première ligne d'exposé factuel de la précarité des engagements, il convient d'observer, dans le prolongement des faits déjà énoncés plus avant, que Levi's recourt, en violation de sa charte sociale, à des fournisseurs établis dans des zones franches comme celles de l'île Maurice où, selon les enquêtes de Clean Clothes, les salariés travaillent sans aucun repos hebdomadaire, sont entassées dans des logements insalubres, contrairement aux règles élémentaires de santé et de sécurité, et finalement ne peuvent s'organiser.

Autre illustration, également significative des écarts existant entre résolutions, engagements formellement pris, et réalisations effectives, tandis que Disney proclame que son code de conduite et son système de contrôle - présenté comme "indépendant" - assurent le respect des droits des ouvriers dans les entreprises sous-traitantes, le CIC a constaté que les violations du code de conduite de Disney et de la loi du travail chinoise sont courantes et conclut que le code de conduite et le système de contrôle n'ont que peu ou pas d'effets pour les salariés<sup>10</sup>.

### 3.2 Le problème de la vérification des engagements

Dès la fin 1992, Nike a produit un code de conduite qui, sous la forme d'un document intitulé "*Memorandum of understanding*", astreint les sous-traitants à : I) respecter les lois du travail en vigueur sur le plan national ; et II) respecter les conventions internationales de l'OIT relatives au travail forcé, au travail des enfants, aux discriminations au travail. Les documents officiels de Nike affirment également qu'un représentant en charge, notamment, de s'assurer du suivi effectif du code de conduite, est affecté à chaque usine de sous-traitance. Mais, ces salariés ont également pour mission de veiller sur la production... Autrement dit, il y a là une contradiction dans la définition des rôles qui nuit fortement à l'effectivité du contrôle. Plus généralement, les témoignages sont nombreux à présent qui indiquent l'absence de tout audit social, de toute vérification sur l'application des résolutions prises. C'est ainsi, entre autres cas, que la gérante des opérations de la compagnie Mandarin, à Quezon City, aux Philippines, a déclaré à une délégation de SOMO, centre hollandais de recherche sur les multinationales, que les acheteurs (dont Nike) ne posaient jamais de questions à propos des conditions de travail. Selon l'ONG Cleanclothes, les visites des auditeurs sociaux sont par ailleurs souvent annoncées la veille et les représentants de la plupart des compagnies ayant rédigé des codes de conduite (dont Nike et Levy's) ont déclaré qu'une vérification indépendante constituerait une ingérence indue dans leurs affaires. Selon un récent rapport européen<sup>11</sup>, les usines sont souvent nettoyées, les enfants sont régulièrement retirés des usines avant l'arrivée de visiteurs en charge de leur inspection ; plusieurs cas sont rapportés de double comptabilité pour les salaires, de falsification des cartes de pointage pour dissimuler les heures supplémentaires travaillées, de signatures contraintes de fausses fiches de paye... Plusieurs cas sont également rapportés d'ouvriers entraînés à la formulation de réponses cadrées aux questions des enquêteurs - parfois sous menace de licenciement en cas "d'erreurs". La CIC a ainsi constaté que, d'une part, peu d'ouvriers étaient au courant du code de conduite Disney et de son système de contrôle et que, d'autre part, les ouvriers interrogés par les enquêteurs avaient été souvent l'objet de menaces et de mesures d'intimidations afin de falsifier leurs rapports sur le travail et les conditions de travail ou de les forcer à répondre aux questions des enquêteurs de manière "appropriée" selon des scénarios préparés par la direction.

10. Rapport publié par le CIC, faisant suite à une enquête effectuée de mars à novembre 2000 sur les conditions de travail  
source : <http://www.transnationale.org/sources/tiersmonde/zones-franches-disney.htm>

10. Source : <http://www.cleanclothes.ch/fr/conditions.htm>

11. Source : <http://www.socialresponsibility.be/pdf/reports/fr/plenbegfr.pdf>

Dans son étude de 1998, portant sur 215 codes de conduite identifiés, l'OIT a constaté que 15% d'entre eux, seulement, mentionnaient la liberté d'association et de négociation collective. Or, selon les rapports d'enquête de Clean clothes<sup>12</sup>, ces droits fondamentaux sont très systématiquement violés par les sous-traitants. C'est ainsi notamment qu'en Indonésie, tout employé peut être licencié pour « défaut d'harmonie dans les relations de travail » ; au Bangladesh, les employeurs n'hésitent pas à recruter des hommes armés et à faire mettre à mort les syndicalistes ; au Zimbabwe, 13 000 ouvriers ont été renvoyés consécutivement d'un mouvement général de grève, puis ont dû renoncer, pour être réengagés, à toute appartenance syndicale et ont dû accepter des contrats à la semaine. Plus généralement, la norme effective est l'affiliation obligatoire à un syndicat officiel, contrôlé par le gouvernement, ou l'interdiction de toute activité syndicale, ou l'adoption de mesures de rétorsion, la diffusion de "listes noires" contenant le nom des syndicalistes, ou plus largement des "récalcitrants", etc. Autant de comportements qui, évidemment, réduisent sérieusement la possibilité d'une régulation interne des systèmes de production et qui nuisent également fortement, pour sa régulation externe, à l'engagement d'un audit social soucieux de la participation de l'ensemble des parties prenantes dans le contrôle de la responsabilité sociale des entreprises.

### 3.3 Cas pratique : le travail des enfants

Un cas pratique permet d'illustrer la complexité du problème à penser, celui du drame que constitue le travail des enfants - drame absolu, « *mal le plus hideux et le plus insupportable au cœur des hommes* », selon l'expression d'Albert Thomas, premier directeur du BIT, en 1919<sup>13</sup>.

#### 3.3.1 Le cadre axiologique et juridique international

Pour la prévention de ce mal, sa condamnation par les instances internationales, il fallut cependant attendre longtemps. Essentiellement jusqu'à la rédaction de la convention n° 182 de l'OIT, en juin 1999, convention qui, interdisant les pires formes de travail des enfants - dont notamment l'esclavage, le travail forcé, la servitude pour dette et le servage - intéresse actuellement de nombreux initiateurs de codes de conduite, envisageant sa prise en compte afin de réduire le champ de la convention n° 138, qui ne concerne que l'âge minimum au travail. En conséquence de ce nouveau cadre de référence, il est à présent instamment demandé aux sociétés, nationales et internationales ou transnationales, d'adopter des codes de conduite garantissant que ni elles, ni leurs sous-traitants, n'emploieront d'enfants dans des conditions susceptibles de violer leurs droits fondamentaux. En d'autres termes, les entreprises sont contraintes à l'élaboration de politiques d'achats prenant en considération les intérêts supérieurs de l'enfant et comportant, très explicitement, des mesures de protection de ces intérêts. La convention n° 182 est ainsi très régulièrement reprise par les analystes éthiques dans leur protocole de screening financier des entreprises.

#### 3.3.2 Le cadre économique et social régional

Ce qui d'emblée paraît fort bien. Le phénomène que vise cette convention n'est de fait aucunement marginal. C'est ainsi qu'en Inde, des millions d'enfants sont actuellement en situation de servitude pour paiement des dettes familiales - quoique ce système d'usure soit normalement interdit<sup>14</sup>. Des millions d'enfants sont soumis, dans des ateliers de confection, à un travail forcé, dans des conditions d'une dureté extrême : un labeur de très grande pénibilité, jusqu'à vingt heures par jour, avec parfois même l'enchaînement aux métiers à tisser, pendant la nuit, passée donc sur place, afin de prévenir toute possibilité de fuite. Des enfants de trois ans, selon l'UNICEF, sont contraints au travail dans des usines de production d'allumettes... Cette main-d'œuvre est de fait d'autant plus attractive qu'elle peut être soumise avec docilité à des conditions de travail et de rémunération du travail "indécentes", pour reprendre l'expression de l'actuel président du BIT (Somavia, 2001). Et plus encore

12. Consulter <http://www.cleanclothes.ch/fr/conditions.htm>

13. Phrase reprise en exergue du débat du 5 avril 2001 à la cité des sciences, "Le travail des enfants : comment peut-on changer les choses ?", URL : <http://www.cite-sciences.fr/francais/web-cite/informer/tec-met/travail/texte-sep/010405a.htm>

14. La servitude pour dette correspond à une situation définie par l'existence de taux de remboursement des dettes établis de telle manière qu'il est impossible à rembourser par l'enfant. En conséquence de quoi, plus le temps passe, plus la dette s'accroît, ce qui amène finalement l'enfant à devenir l'esclave du créancier de ses parents - son employeur, à qui il est finalement "donné" contre le prêt originellement consenti.

que le sous-continent indien, le continent africain est affecté par ce phénomène, avec, selon les estimations des ONG, plus de 40% d'enfants économiquement actifs, actuellement - proportion la plus élevée au niveau mondial - engagés dans les travaux des champs et les travaux domestiques, les corvées d'eau. La scolarisation, finalement, est très largement dévalorisée au profit de la mise en apprentissage précoce auprès d'artisans.

### 3.3.3 Les risques liés à l'application des conventions

Or, paradoxalement, au sens étymologique du terme, de nombreux syndicats défendent actuellement le droit au travail pour les enfants - ne revendiquant pour l'instant qu'un aménagement de ce droit (Bonnet, 1998). Les risques sont effectivement conséquents de réactions excessives des employeurs, déstabilisés par la pression résultant de la volonté, exprimée par la filière ISR, d'une application des normes sociales, et déstabilisant brutalement par leur comportement tout l'actuel système socio-économique, provoquant en conséquence une nouvelle aggravation de la situation des enfants, avec, notamment, des risques élevés de prostitution pour les filles expulsées du marché du travail. Ce qui s'est typiquement produit en 1993, lorsque de nombreuses usines textiles du Bangladesh, anticipant le risque d'une brutale chute de leurs commandes, consécutive aux débats engagés aux États-Unis sur une éventuelle interdiction législative des biens manufacturés produits par des enfants, ont procédé au débauchage de quelques 50 000 enfants, essentiellement des filles<sup>15</sup>. En réaction à de tels risques, et pour leur prévention, les enfants travailleurs demandent, dans la déclaration de Kundapur, du 8 décembre 1996 : I) la reconnaissance de leurs problèmes, mais aussi de leurs initiatives, de leurs propositions de solution ; II) la cessation des politiques de boycotts organisés en Occident à l'encontre de leur production ; III) le respect de leur travail et l'amélioration de la sécurité dans leur travail ; IV) la mise en place d'un système éducatif adapté à leur situation ; V) la mise en place d'un système de formation professionnelle adapté à leur situation ; VI) l'accès à de bonnes conditions de soins de santé ; VII) leur consultation pour toutes les décisions les concernant - au plan local, national, et international<sup>16</sup> ; VIII) l'engagement de mesures d'éradication de la pauvreté, et plus généralement de mesures contre les causes socio-économiques de leur situation ; IX) le développement d'activités dans les zones rurales ; et finalement, X) les enfants travailleurs se déclarent contre l'exploitation économique de leur travail, mais pour un travail digne, selon des horaires adaptés à leurs besoins en éducation et loisirs.

Au total, on voit bien ici les problèmes que pose la construction d'un agenda décisionnel par des investisseurs ignorant les contextes d'action. Il importe, si l'on veut valablement intégrer les normes fondamentales du travail dans les protocoles de décision des choix d'investissement, de distinguer le travail moralement acceptable (dans le cas d'espèce ici traité, celui qui apporte à l'enfant un statut social et lui procure une formation professionnelle), et le travail moralement intolérable, définitivement insoutenable (celui qui entrave le développement physique et psychique de l'enfant, qui l'affecte dans sa maturation émotionnelle et intellectuelle, et le marque à vie). Par simplification, ou par ethocentrisme, les normes sociales adoptées par la filière ISR font encore trop souvent l'impasse sur ce type de distinction (Robert-Demontrond, 2002). Il en est d'ailleurs de même des premiers systèmes de régulation juridique mis en place. C'est ainsi, pour illustration, que le "Parlement des enfants", en France<sup>17</sup>, a adopté en 1998 un texte proposé par une classe de Sarcelles, demandant aux collectivités publiques de veiller à réguler l'achat de fournitures scolaires en fonction du travail des enfants. Adopté définitivement en mai 1999, ce texte juridique, présenté comme un progrès, incitant les collectivités publiques à consommer en fonction de critères éthiques, néglige typiquement le point de vue de ceux les plus directement concernés - la déclaration de Kundapur, de 1996, ayant justement visé à prévenir cette forme de régulation aveugle...

15. De même, l'essai d'application, au Brésil, de l'interdiction légale du travail des enfants dans les plantations à sucre a échoué, ayant entraîné un violent mouvement de révolte du fait de l'impact économique de cette mesure sur le revenu familial (Brand & Hoffman, 1994).

16. La Convention Internationale des Droits de l'Enfant stipule d'ailleurs, en son article 12, que les États garantissent à l'enfant capable de discernement le droit d'exprimer librement son opinion sur toute question l'intéressant - opinion dûment prise en considération, en égard à son âge et à son degré de maturité.

17. Le principe de ce "Parlement" consiste à faire travailler, pendant un an, autant de classes de scolaires qu'il y a de députés - chaque classe étant amenée à proposer un texte de loi, ensuite soumis à un processus de sélection. Au terme de celui-ci, la règle veut que le parlementaire de la circonscription dont est issu le texte finalement choisi le reprenne, le retravaille et le fasse adopter par l'Assemblée nationale et le Sénat.

## Conclusion

Dans la perspective, macro-économique, de la théorie de la régulation, le régime d'accumulation capitaliste est en pleine mutation, passant d'un système de type "fordiste" à un autre, "post-fordiste", ou encore qualifié de capitalisme "patrimonial", dans lequel la sphère de la finance se substitue au salariat pour déterminer les normes d'accumulation et de répartition de la valeur créée, mais aussi d'assomption du risque. Les investisseurs institutionnels, porteurs du pouvoir actionnarial, sont alors les acteurs majeurs de ce nouveau régime de croissance, disciplinant les systèmes de production en leur édictant leurs normes de rentabilité.

Dans ce cadre économique, le développement de la filière ISR, des fonds d'investissement éthiques ou socialement responsables, dont l'encours total ne cesse d'augmenter, se veut explicitement vertueux. Pas purement vertueux, mais vertueux : il s'agit de fait également, et souvent surtout, d'assurer la rentabilité des investissements, et par conséquent de raisonner sur des critères financiers. Pour autant, des paramètres sociaux sont bien également intégrés, de plus en plus, dans le screening des entreprises, avec l'idée de privilégier celles d'entre elles orientées vers une logique de création de valeur sur le long terme. L'objectif est ce faisant d'exercer une pression coercitive sur les entreprises "fautives" en les pénalisant, en ne se portant pas acquéreur de leurs actions - avec donc l'idée qu'elles finissent par changer de comportements et, plus profondément, avec l'idée que la maximisation de la rente financière est compatible avec une perspective de soutenabilité sociale de la croissance de la production.

Quoiqu'il se veuille, le développement de la filière ISR n'est cependant pas sans risque : risque d'un nouvel impérialisme, insoucieux de ce que, si les valeurs ont une géographie, elles ont aussi une écologie (Robert-Demontrond, 2002). Des chocs culturels s'annoncent en conséquence, qui ne sont pas propres à des oppositions Nord-Sud, ou encore Occident contre Orient. C'est ainsi qu'au printemps 1999, Imerys (qui s'appelait alors Imétal) annonçait l'acquisition d'English China Clays PLC (ECC), une multinationale spécialisée dans la transformation de minéraux. ECC possédait alors à Sylacauga, en Alabama, une usine employant 280 salariés, non syndiqués. Or, à proximité, Imerys possédait également un site de production, Georgie Marble, employant quelques 120 salariés, tous syndiqués. Très rationnellement, Imerys opéra le regroupement des deux établissements en une seule entité. Ce que faisant, des problèmes imprévus sont apparus, opposant les représentants locaux du syndicat Pace (Paper, Allied-Industrial, Chemical and Energy Workers Union) affilié à l'Icem, fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses, à la direction de la nouvelle entité. Pour obtenir un nouveau mandat syndical, les responsables de Pace ont effectivement souhaité que cette direction reconnaisse le système, très américain, des authorization cards, qui permet à un syndicat de devenir le seul représentant du personnel, pour peu qu'il obtienne une large majorité de signatures lors de la récolte des authorization cards. Cette pratique, qui n'ignore pas la pression psychologique sur les non syndiqués, des formes de harcèlement moral, donc, est estimée anti-démocratique par la direction d'Imerys, celle-ci estimant par ailleurs que, de ce que les deux installations industrielles ne constituent plus qu'un seul établissement, Pace ne représente plus la majorité des salariés. De cette situation conflictuelle, le fonds de pension Walden Asset Management, exploitant des critères d'investissement éthique, s'est finalement ému, en mai 2000, faisant alors pression sur la direction d'Imerys pour qu'elle change en la matière sa politique managériale.

On voit bien le problème : ce qui est figuré légitime aux États-Unis - comme, ici, la possibilité d'une représentation monosyndicale dans une entreprise, et sans élection - ne l'est pas nécessairement ailleurs - en France, ici, où l'on s'offusque au contraire de telles pratiques. « Où se trouve la bonne éthique des entreprises, ici en Europe ou aux États-Unis ? » s'interrogeait en commentaire de ce cas V. de Filippis (2000). La question est d'importance : à l'évidence, l'auto-régulation des systèmes de production par la responsabilisation sociale des investissements ne suffit pas. Elle ne peut jamais que provoquer des chocs culturels, et par conséquent des mouvements de résistance, de replis identitaires. En prévention, il est nécessaire que des instances supra-nationales, telle que l'OIT, s'impliquent dans la définition d'un référentiel normatif pour mieux cadrer et encadrer la filière de l'ISR. Ce dont discutent ici même les travaux de J. Igalens et d'A. Joyeau, d'une part, d'E. Oiry et P. Robert-Demontrond, d'autre part.

## Bibliographie

- Beffa J.L., Boyer R., Touffut J.P. (1999), "Les relations salariales en France : État, entreprises, marchés financiers", *notes de la Fondation Saint-Simon*, n° 107, juin.
- Boltansky L., Chiapello E. (1999), "Le nouvel esprit du capitalisme", Paris, Gallimard.
- Boyer R., Saillard Y. (1995), "Théorie de la régulation : l'état des savoirs", Paris, La Découverte.
- Boyer R. (1987), "La Théorie de la régulation : une analyse critique", Paris, La Découverte.
- Brand D., Hoffman R. (1994), "Le débat sur l'introduction d'une clause sociale dans le système commercial international : quels enjeux ?", *Problèmes économiques*, n° 2.400, novembre, 5-13.
- Charreaux G. (2000), "Gestion Financière", Paris, Éditions Litec.
- Chellman C. (1999), "Le CEP évalue les performances des entreprises américaines depuis vingt ans", *Entreprise Éthique*, n° 10.
- Chesnaïs F. (1994), "La mondialisation du capital", Paris, Syros.
- Chesnaïs F. (2001), "La théorie du régime d'accumulation financiarisé : contenu, portée et interrogations", *Forum de la régulation*, Paris, 11-12 octobre.
- Chesnaïs F., Brunhoff de S., Farnetti R., Guttman R., Plihon D., Salama P., Serfati C. (1996), "La Mondialisation financière : genèse, coûts et enjeux", Paris, Syros.
- Chesnaïs F., ed. (1996), "La mondialisation financière, Genèse, coût et enjeux", Paris, Syros.
- Compa L. (1996), "Les codes de conduite dans les sociétés multinationales américaines : les exemples de Levi Strauss & Co. et Reebok Corp.", *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 80-193.
- Daugareilh I. (1996), "Commerce international et pratiques sociales de multinationales françaises", *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Comptrasec, Université de Bordeaux IV, 194-211.
- De Filippis V. (2000), "Investissement éthique : la leçon d'Imerys", *Libération*, jeudi 11 mai.
- Deloy C. (2000), "Les placements éthiques", *Nouvel observateur*, n° 1839.
- Del-Sol M. (1995), "L'obligation prétorienne de reclassement en matière de licenciement économique", *JCP I-498*.
- Férone G., d'Arcimoles C.H., Bello P., Sassenou N. (2001), "Le développement durable", Paris, Les Éditions d'Organisation.
- Harribey J.M. (2001), "La financiarisation du capitalisme et la captation de la valeur", in J.C. Delaunay (éd.), "Capitalisme contemporain : questions de fond", Paris, L'Harmattan, 68-111.
- Lordon F. (1999), "Le nouvel agenda de la politique économique en régime d'accumulation financiarisé", in G. Duménil et D. Lévy (eds), "Le Triangle infernal : Crise, mondialisation, financiarisation", Paris, PUF.
- Lordon F. (2000), "Fonds de pension, piège à cons ? Mirage de la démocratie actionnariale", Paris, *Raisons d'Agir*.
- Michalet C.A. (1999), "La séduction des nations ou comment attirer les investissements", Paris, *Economica*.
- Milbourn (1997), "EVA's Charm as a Performance Measure", *Financial times - Mastering Finance*, n° 5, 97.
- Moreau M.A., Trudeau G. (1998), "Le droit du travail face à la mondialisation de l'économie", *Relations Industrielles*, 53, 1.
- Orléan A. (1999), "Le pouvoir de la finance", Paris, O. Jacob.
- P. Cappelli, L. Bassi., H. Katz, D. Knoke., P. Osterman and M. Useem, "Change at work - How American industry are coping with corporate restructuring and what workers must do to take charge of their own careers", *Oxford University Press*, 1997.
- Peeters H., Vandenhoove J. (1999), "Le système d'évaluation d'Ethibel", *Entreprise Éthique*, n°10.
- Pernot J.M., Sauviat C. (1999), "Mondialisation du capital et nouvelles normes d'emploi et de rémunération : vers de nouvelles figures salariales ?" *Institut de recherches économiques et sociales*, 38, janvier.
- Robert-Demontrond P. (2001), "Pénibilité de la rationalité : rappel des effets sur la santé de la flexibilisation du travail", *Gestion 2000*, 1, janvier-février, 153-187.
- Robert-Demontrond P. (2002), "Création de valeur (économique) sous contrainte de valeurs (philosophiques)", *colloque international "Management et création de valeurs"*, Bordeaux, 25-26 avril.
- Robert-Demontrond P. (2002b), "Clauses, normes et chartes sociales : principes et enjeux de nouvelles règles du jeu concurrentiel", *actes de la IV<sup>e</sup> université de printemps de l'IAS*, Beyrouth.
- Robin G. (1997), "Régime social minimum pour investisseurs étrangers", *Le Monde diplomatique*, février, 16-17.
- Ronai M. (1999), "Tableaux synoptiques des critères d'évaluation", *Entreprise Éthique*, n°10.
- Spicher P. (1999), "L'analyse de la durabilité environnementale et sociale par le centre info", *Entreprise Éthique*, n° 10.

