



HAL
open science

L'impact de la GRI sur l'homogénéisation du discours RSE : analyse collocationnelle trilingue d'un corpus de rapports RSE normalisés selon le référentiel de la GRI

Emmanuelle Pensec

► To cite this version:

Emmanuelle Pensec. L'impact de la GRI sur l'homogénéisation du discours RSE : analyse collocationnelle trilingue d'un corpus de rapports RSE normalisés selon le référentiel de la GRI. Linguistique. Université de Bretagne Sud, 2019. Français. NNT : 2019LORIL521 . tel-02464489

HAL Id: tel-02464489

<https://theses.hal.science/tel-02464489>

Submitted on 3 Feb 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

THESE DE DOCTORAT DE

L'UNIVERSITÉ BRETAGNE SUD

COMUE UNIVERSITE BRETAGNE LOIRE

ÉCOLE DOCTORALE N° 595

Arts, Lettres, Langues

Spécialité : *Sciences du Langage*

Par

Emmanuelle PENSEC

L'impact de la GRI sur l'homogénéisation du discours RSE

Analyse collocationnelle trilingue d'un corpus de rapports RSE normalisés selon le référentiel de la GRI

Thèse présentée et soutenue à Lorient, le 21 janvier 2019

Unité de recherche : Héritage et Construction dans le Texte et l'Image - EA4249

Thèse n°521

Rapporteurs avant soutenance :

Pascal LARDELLIER, PRU (71), Université de Bourgogne

Daniel GALLEGO, PRU, Université d'Alicante, Espagne

Composition du Jury :

Ioana GALLERON

Laurent DANIEL

Daniel GALLEGO

Pascal LARDELLIER

Thomas LEBARBÉ

Vanessa SERRET

Directeur de thèse

Geoffrey WILLIAMS

PRU (09), Université Sorbonne Nouvelle

MCF (11), Université de Bretagne Sud

PRU, Université d'Alicante - Espagne

PRU (71), Université de Bourgogne

PRU (07), Université Grenoble Alpes

MCF-HDR (06), Université de Bretagne Sud

PRU (07), Université de Grenoble Alpes

**L'impact de la GRI sur l'homogénéisation du discours
RSE : Analyse collocationnelle trilingue d'un corpus de
rapports RSE normalisés selon le référentiel de la GRI**

Emmanuelle PENSEC

Thèse de doctorat UBL/2019/n°521

Dirigée par Pr. Geoffrey WILLIAMS

REMERCIEMENTS

Je remercie M. Geoffrey Williams et Mme Vanessa Serret pour m'avoir supervisée pendant mon doctorat, pour leurs conseils, leurs encouragements, leur écoute et leur disponibilité.

Je remercie M. Laurent Daniel d'être présent depuis le premier jour.

Je remercie l'ensemble des membres du jury d'avoir accepté d'évaluer mes travaux de recherche.

SOMMAIRE

Remerciements.....	7
Liste des abbréviations.....	13
Glossaire	17
Introduction générale	21
Présentation de l'étude.....	21
Cadrage de l'étude	24
Objectifs et contributions de la recherche	26
Méthodologie.....	29
Structure de l'étude	31
Chapitre 1 : L'analyse collocationnelle : Cadre théorique pour l'étude de la communication des entreprises dans les rapports RSE normalisés selon le référentiel GRI.....	33
1.1. La linguistique de corpus : Une théorie du langage pour l'analyse lexicale.....	33
1.2. La collocation : un élément central de l'approche contextualiste du langage	46
Chapitre 2 : La responsabilité sociale des entreprises : Nouveau paradigme organisationnel..	
.....	59
2.1. La responsabilité sociale des entreprises : Une déclinaison actuelle de l'éthique des affaires	59
2.2. CSR et RSE : Des préoccupations communes mais des mises en œuvre différentes...	69
2.3. La RSE : Un élargissement du rôle de l'entreprise dans la société	77
Chapitre 3 : Le cadre conceptuel de la RSE : Une quête de légitimité organisationnelle.....	93
3.1. L'entreprise face à de nouvelles contraintes.....	94
3.2. Une légitimité socialement construite.....	98
3.3. L'influence de l'environnement institutionnel sur les critères de légitimité organisationnelle	108

3.4. Le processus de légitimation par l'entreprise : Elaboration d'une stratégie de gestion de l'information	119
Chapitre 4 : Le reporting RSE normalisé selon le référentiel de la GRI	131
4.1. La Global Reporting Initiative : Une normalisation du reporting RSE.....	131
4.2. Le référentiel G3 : Un outil du reporting à destination des parties prenantes	138
4.3. Les études empiriques menées sur la GRI	152
Chapitre 5 : GRIC : Un corpus de rapports RSE normalisés selon le référentiel de la GRI....	171
5.1 GRIC : La collecte des données textuelles selon les critères géographiques et temporels	172
5.2 GRIC : La collecte des données textuelles selon les critères linguistiques.....	176
5.3 GRIC : La collecte des données textuelles selon les critères sectoriels	180
5.4. G3C : La population d'analyse sélectionnée pour l'analyse collocationnelle	183
Chapitre 6 : Analyse collocationnelle de G3C.....	195
6.1. Méthodologie d'analyse et outil d'exploitation de la population G3C.....	195
6.2. G3C : Analyse de la variable linguistique.....	201
6.3 G3C : Analyse de la variable géographique : Caractérisation de la relation entreprise-parties prenantes par l'analyse des verbes.....	253
6.4 G3C : Analyse de la variable sectorielle	280
Conclusion	309
Bibliographie	313
Annexe 1 : Les dix principes de la communication sur le progrès	346
Annexe 2 : Liste des rapports RSE constitutifs de G3C	347
Annexe 3 : Notice d'utilisation de l'outil Sketchengine.....	360
Annexe 4 : Figures relatives à l'analyse collocationnelle de la variable linguistique de G3C_anglais	362
Annexe 4.1 : Liste de mots du sous-corpus G3C_anglais	363
Annexe 4.2 : Réseau collocationnel de « <i>work</i> ».....	364
Annexe 4.3 : Sujet du verbe « <i>work</i> » dans G3C_anglais.....	365

Annexe 4.4 : Pronoms personnels sujet du verbe « <i>work</i> » dans G3C_anglais	366
Annexe 4.5 : « <i>Work</i> »: verbes à particules dans G3C_anglais.....	367
Annexe 4.6 : Extraction de la branche « <i>infinitive_objects de work</i> » dans G3C_anglais .	368
Annexe 4.7 : Verbes collocats de « <i>we</i> » dans G3C_anglais	369
Annexe 5 : Figures relatives à l'analyse collocationnelle de la variable linguistique de G3C_espagnol.....	370
Annexe 5.1 : Listes de mots des sous-corpus G3C_espagnol et G3C_anglais	371
Annexe 5.2 : Réseau collocationnel du verbe « <i>trabajar</i> » dans G3C_espagnol.....	372
Annexe 6 : Figures relatives à l'analyse collocationnelle de la variable linguistique dans G3C_français.....	373
Annexe 6.1 : Liste de mots du sous-corpus G3C_français	374
Annexe 7 : Figures relatives à l'analyse du rôle de l'entreprise et de ses employés dans G3C ..	
.....	375
Annexe 7.1 : Verbes collocats de « <i>empresa</i> » dans G3C_espagnol.....	376
Annexe 7.2 : Verbes collocats de « <i>empleado</i> » dans G3C_espagnol.....	377
Annexe 7.3 : Verbe collocats de « Groupe » dans G3C_français.....	378
Annexe 7.4 : Verbes collocats de « collaborateur » dans G3C_français	379
Annexe 7.5 : Echantillon de concordances de « nous » dans G3C_français	380
Annexe 8 : Analyse du verbe « <i>work</i> » dans les sous-corpus anglo-saxons.....	381

LISTE DES ABBREVIATIONS

AA1000AS : AccountAbility 1000 Assurance Standard

AD : Analyse du discours

AENOR : Asociación Española de Normalización

AFNOR : Association Française de Normalisation

AMN : Asociación Mercosur de Normalización

ANSI : American National Standards Institute

BNC : British National Corpus

BoE : Bank of England

BSI : British Standards Institution

CAC40 : Cotation Assistée en Continu

CBA : Corpus-Based Approach

CDA : Critical Discourse Analysis

CEN : Comité Européen de Normalisation

CEO : Chief Executive Officer

CERES : Coalition for Environmentally Responsible Economies

CHSCT : Commission Hygiène Sécurité et des Conditions de Travail

COCA : Corpus of Contemporary American English

COP : Communication On Progress

COPANT : Comisión Panamericana de Normas Técnicas/ Pan American Standards Commission

CSR : Corporate Social Responsibility

EFQM : European Foundation for Quality Management

EMAS : Eco Management and Audit Scheme

ESG : Environemental, Sociétal, de Gouvernance

ESP : English for Special Purposes

GRI : Global Reporting Initiative

GSSB : Global Sustainability Standards Board

IASB : International Accounting Standards Board

ICE : International Corpus of English

IIRC : International Integrated Reporting Committee

INN : Instituto National de Normalización (Chili)

IRAM : Instituto Argentino de Racionalización de Materiales

ISAE3000 : International Standard on Assurance Engagements

ISO : International Standard Organization

ISR : Investissement Socialement Responsable

KWIC : KeyWord In Context

LC : Linguistique de Corpus

LGP : Language for General Purposes

LSF : Linguistique Systémique Fonctionnelle

LSP : Language for Special Purposes

MNE : MultiNational Enterprise

NASDAQ : National Association of Securities Dealers Automated Quotations

NRE : Nouvelles Régulations Economiques

NRM : New Rhetoric Movement

NTIC : Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication

OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Economique

OHSAS18001 : Occupational Health and Safety Assessment Series

OIT : Organisation Internationale du Travail

OMN : Organismo Nacional de Normalización

ONG : Organisation Non Gouvernementale

ONU : Organisation des Nations Unies

OPN : Organismo Peruano de Normalización

PME : Petites et Moyennes Entreprises

PNUE : Programme des Nations Unies pour l'Environnement

QVT : Qualité de Vie au Travail

RetD : Recherche et Développement

RSE : Responsabilité Sociale des Entreprises

SA8000 : Social Accountability 8000

SAI : Social Accountability International

SCC : Standard Council of Canada / Conseil Canadien des Normes

SEC : Security Exchange Commission

SFL : Systemic Functional Linguistics

SME : Small and Medium Enterprise

SST : Santé Sécurité au Travail

TAL : Traitement Automatique des Langues

UNEP : United Nations Environmental Programme

WAF : Water Accounting Framework

WFN : Water Footprint Network

GLOSSAIRE

B2B : Abréviation de « *business to business* » désignant les activités commerciales et marketing réalisées entre entreprises.

Colligation : Relation de co-occurrence entre un mot et une catégorie grammaticale.

Compromis fordien (également compromis fordiste) : Mode d'organisation du travail mis en place par Henry Ford, fondé sur la standardisation, le travail à la chaîne et l'augmentation du pouvoir d'achat.

Co-occurrence : Apparition simultanée de deux ou plusieurs éléments ou classes d'éléments dans le même discours.

Global Compact (ou Pacte Mondial) : Lancé, en janvier 2000, lors du Forum Economique Mondial de Davos par l'ONU, le Global Compact a pour ambition d'« unir la force des marchés à l'autorité des idéaux individuels » afin de responsabiliser les entreprises. Il vise à faire respecter au monde des affaires dix principes fondamentaux : « soutenir et respecter la protection des droits de l'homme dans la sphère de leur influence », « s'assurer que leur propres sociétés ne sont pas complices d'abus de droits de l'homme », « la liberté d'association et la reconnaissance du droit aux associations collectives », « l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire », « l'abolition du travail des enfants », « l'élimination de la discrimination dans le travail et les professions », « soutenir une approche préventive pour les défis environnementaux », « prendre une initiative pour renforcer la responsabilité environnementale », « encourager le développement et la diffusion des technologies environnementales », « lutter contre la corruption ».

Greenwashing : Anglicisme servant à désigner les pratiques consistant à utiliser abusivement un positionnement ou des pratiques écologiques à des fins marketings.

ISO 26000 : Norme internationale sur la responsabilité sociale des entreprises publiée le 1er novembre 2010. Elle a pour objectif de définir la RSE à l'échelle internationale et de la rendre applicable à tout type d'organisation, qu'il s'agisse des entreprises, des collectivités locales ou encore des ONG. Sept domaines sont identifiés : la gouvernance de l'organisation (le respect de la loi, la transparence, la responsabilité de rendre compte et le

dialogue avec les parties prenantes) ; les droits de l'Homme ; les conditions et relations de travail ; l'environnement ; les bonnes pratiques des affaires ; les questions relatives aux consommateurs ; l'engagement sociétal. Pour chaque axe sont précisés des domaines d'actions. Son application reste volontaire et l'ISO 26000 n'a pas vocation à être "certifiable".

Lemme : Forme graphique choisie conventionnellement comme adresse dans un lexique.

Lempos : Combinaison de la forme lemmatisée d'un item et de sa forme grammaticale (ex : «aller-V » pour désigner que le lemme « aller » est un verbe).

Lexicographie : Technique de confection des dictionnaires et étude scientifique et analytique des faits de lexique.

Lexicologie : Théorie compréhensive du fait lexical, tant au niveau des structures (lexique, vocabulaires) que des unités (mot, idiome)

Mot-valise : Création verbale formée par le télescopage de deux (ou trois) mots existant dans la langue.

Occurrence : Apparition d'une unité linguistique dans un discours.

Principes d'Équateur : Liste de dix principes qui engagent les banques et établissements financiers signataires à choisir leurs investissements en fonction de critères sociétaux et environnementaux. Ces dix principes sont « revue et catégorisation », « évaluation environnementale et sociale », « standards environnementaux et sociaux applicables », « plan d'action et système de gestion », « participation des parties prenantes », « mécanisme de règlements des griefs », « revue indépendante », « engagements à faire ou à ne pas faire », « suivi indépendant et reporting », « présentation de rapports par les EFPIs ».

Rapport Brundtland « Notre avenir à tous » : Rapport issu des travaux de la Commission Mondiale sur l'Environnement et le Développement constituée en 1983 au sein des Nations Unies. Le mandat de cette commission consistait à s'interroger sur la possibilité de trouver des voies de développement assurant à la fois le rattrapage des pays du Sud et la protection de l'environnement. La présidence de cette commission fut confiée

à Gro Harlem Brundtland, alors Premier ministre de la Norvège. Paru en 1987, ce rapport n'eut pas de grand impact médiatique au moment de sa publication. Il a par contre exercé une grande influence sur les comportements des acteurs à moyen terme, notamment en définissant pour la première fois le concept de développement durable, comme « un développement qui répond aux besoins des générations présentes sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leur ».

Théorie de l'agence : Expression applicable au secteur économique désignant une méthode d'analyse des liens entre les différents acteurs d'une entreprise. Elle trouve son origine dans le fait que l'entreprise n'est pas un acteur unique (notamment du point de vue décisionnel). Elle permet donc de mettre en lumière les différents liens relationnels existant entre les acteurs clés de l'entreprise, notamment entre les décideurs et ceux à qui ils ont accordé un mandat.

Token : Toute forme individuelle et spécifique d'un mot dans un texte ou un corpus.

Wordsketch : Résumé du comportement grammatical et collocationnel d'un mot dans un corpus. Il montre les collocats d'un mot classés par relations grammaticales.

INTRODUCTION GENERALE

PRESENTATION DE L'ETUDE

Depuis le début des années 2000, la réputation des entreprises est régulièrement ternie et leur responsabilité engagée dans des catastrophes écologiques, des accidents industriels ou le non-respect des droits humains nourrissant les tensions croissantes entre profits financiers et économie responsable. Les entreprises font l'objet d'une surveillance accrue de la part des partenaires (Bravo, Matute et Pina, 2012; Deegan, Rankin et Voght, 2000). Ceux-ci attendent de plus en plus des entreprises qu'elles rendent compte de leurs activités économiques et financières, mais aussi sociales et environnementales.

Dans l'ensemble, les entreprises ont répondu de manière accrue à l'intérêt porté aux externalités de l'activité économique (Ullmann, 1985). Cette réponse consiste à divulguer un nombre croissant d'informations relatives à l'impact social et environnemental de leur activité économique) et à développer des politiques de performance sociale et environnementale (Delmas et Toffel, 2008). C'est dans ce contexte que la communication extra-financière a connu un essor important depuis le début des années 2000 : 93 % des 250 plus grandes entreprises mondiales ont publié un rapport de responsabilité sociale des entreprises (RSE, dorénavant) en 2013, alors qu'elles n'étaient que 32 % en 1999 (KPMG, 2013).

Les rapports RSE consistent en un ensemble de critères et indicateurs mobilisés pour communiquer avec les parties prenantes internes et externes, qui fournissent un cadre pour l'évaluation de l'entreprise et une source d'informations accessibles à tous (Prado-Lorenzo et al., 2009 ; Lozano et Huisinigh, 2011). Ils divulguent des informations relevant des dimensions économiques, sociales et environnementales liées à l'activité de l'entreprise. Les entreprises y communiquent les stratégies et mesures mises en œuvre afin de réduire l'impact de leur activité sur leur environnement sociétal ainsi que les programmes et initiatives à caractère social développés en leur sein en collaboration avec les employés mais également à destination des communautés locales de leur lieu d'implantation.

En raison de l'implication des parties prenantes, la RSE a progressivement été intégrée aux stratégies et actions mises en œuvre par l'entreprise (Banerjee et Bonnefous, 2011; Christofi,

Christofi, et Sisaye, 2012). La divulgation d'informations extra-financières contribue au développement de la transparence et de la confiance dans les relations entre l'entreprise et ses parties prenantes (Melé et al., 2006).

Au début de ce mouvement, les entreprises étaient libres de divulguer les informations selon le format qu'elles jugeaient le plus adapté. Progressivement, la forme de ces rapports a été encadrée. Mais cet encadrement s'est structuré autour de normes géographiques et sectorielles. Il n'existait donc pas de modèle universellement partagé par les entreprises. Face aux disparités de formats et de contenus, les investisseurs, analystes et organisations internationales telles que la PNUÉ ont élaboré un référentiel de normalisation du rendre-compte extra-financier applicable à toutes les entreprises à l'échelle mondiale (Lozano et Huisingh, 2011). La Global Reporting Initiative (GRI, dorénavant), initiative consistant à proposer un format international, a été créée afin de répondre à cet enjeu de normalisation du rendre-compte RSE.

Le référentiel de normalisation GRI consiste en un cadre réglementant le format et le contenu des rapports RSE selon des principes et des indicateurs précis permettant aux parties prenantes de juger de la performance RSE des entreprises. Le référentiel est mis à jour régulièrement depuis sa création en 1999 afin de répondre aux nouvelles attentes des parties prenantes. La volonté des membres de la GRI consistait à élever le rendre-compte RSE à un niveau comparable au rendre-compte financier, destiné aux actionnaires (Bebbington, Unerman, et O'Dwyer, 2014; Capron et Quairel-Lanoizelée, 2012; Gray, Adams, et Owen, 2014). Grâce à un format prédéfini et un contenu structuré, le référentiel GRI donne la possibilité aux parties prenantes de procéder à des comparaisons intra et inter organisationnelles. Cependant, le référentiel GRI fait l'objet de critiques dénonçant la dimension communicationnelle de l'outil et le décalage existant entre les pratiques des entreprises et le discours contenu dans les rapports RSE (Bebbington et al., 2014; Boiral, 2013; Capron et Quairel-Lanoizelée, 2009; Gray, 2010; Milne et Gray, 2013). Cependant, bien que les fondateurs du référentiel GRI reconnaissent ses limites, il est à l'heure actuelle le référentiel de normalisation du rendre-compte RSE le plus utilisé à l'échelle mondiale (Bebbington et al., 2014; H. S. Brown, Jong, et Lessidrenska, 2009; Capron et Quairel-Lanoizelée, 2012; Gray et al., 2014; Levy, Brown, et De Jong, 2010).

Le phénomène de reporting RSE a fait l'objet de nombreuses études académiques en sciences de gestion et en management, mais les analyses discursives demeurent jusqu'à présent limitées (Fuoli, 2012: 56). En effet, si le rôle des rapports RSE en tant que facteurs d'interaction et de dialogue entre les entreprises et la société est connu (Gray et al., 2014; Gray, Kouhy, et Lavers, 1995), leur utilisation dans la construction de l'image de l'entreprise et le développement des relations avec les parties prenantes n'a, jusqu'à présent, pas fait l'objet du même intérêt (Fuoli, 2012). Pourtant la communication occupe une place centrale dans la relation entre l'entreprise et la société. Elle permet de faire circuler les informations entre l'entreprise et ses parties prenantes, chacune recevant et échangeant des idées, des attentes, des expériences et des impressions. Elle est constituée d'un ensemble de processus et de stratégies mais elle est également « fortement chargée symboliquement » (Claude et Wellhoff, 2011).

Dans le cadre de la RSE, l'entreprise alimente l'image d'une structure durable engagée dans un dialogue pour le bien commun. Dans ce sens, la communication extra-financière traduit une « démarche valeurs » des entreprises dont le rapport RSE constitue le support textuel le plus visible (Claude et Wellhoff, 2011). Le mot « valeur » dans le cadre de l'entreprise renvoie aux éléments identitaires d'un ensemble d'individus et à des préférences en termes de conduites individuelles et collectives. Les valeurs définissent une culture d'entreprise, des besoins et des exigences en termes de management et de conception et production de l'offre. La « démarche valeurs » d'une entreprise reflète donc son identité et l'orientation qu'elle souhaite donner aux actions mises en œuvre dans le cadre de son activité. L'enjeu central de la « démarche valeurs » consiste à maintenir un lien entre l'individu et le groupe afin de garantir une cohésion sociale dans l'entreprise.

La « démarche valeurs » permet à l'entreprise de replacer l'humain au centre de la stratégie de communication. Par ailleurs, les valeurs constituent un moyen de donner du sens à ses actions dans un environnement de travail internationalisé et en perpétuel mouvement. Elles agissent comme un élément partagé fédérant les parties prenantes autour de l'entreprise.

L'évolution du rôle de l'entreprise et l'élargissement de son champ de responsabilités ont modifié ses stratégies de développement économique. L'entreprise est contrainte de prendre en compte les besoins de ses parties prenantes et d'intégrer leurs attentes, parfois

hétérogènes, dans sa stratégie. La prise en compte des attentes des parties prenantes influence la « démarche valeurs » de l'entreprise. Celle-ci communique ainsi sur sa volonté de développer des liens de confiance et des partenariats durables avec elles. Les attentes des parties prenantes traduisent également une évolution des aspirations de la société dans laquelle évolue l'entreprise. La prise de conscience collective de la nécessité de préserver les ressources (humaines, environnementales, économiques) a modifié les critères de légitimité. La « démarche valeurs » doit donner lieu à des engagements et des normes d'action orientant la conduite des collaborateurs et définissant la manière dont elle conçoit son activité.

Le choix des valeurs est également déterminé par l'environnement culturel et sectoriel dans lequel l'entreprise évolue. Les valeurs renvoient à des significations qui doivent être comprises des parties prenantes et dont le contenu a besoin d'être adapté au contexte d'exploitation de l'entreprise. L'entreprise d'aujourd'hui fonctionne de plus en plus en réseau à l'échelle internationale. Elle doit donc fédérer ses parties prenantes autour de valeurs partagées tout en prenant en considération leurs particularités afin de s'assurer d'une communication efficace.

CADRAGE DE L'ETUDE

L'étude présentée s'inscrit dans la poursuite des travaux réalisés dans le cadre du Master 2 Recherche sur la contingence culturelle dans les documents éthiques des entreprises Bouygues et Lafarge. Nous proposons de décrire et caractériser les éléments significatifs des rapports RSE normalisés en adoptant le point de vue de la linguistique de corpus.

Il s'agit d'une étude pluridisciplinaire. D'une part, elle relève d'une approche théorique et descriptive qui s'inscrit dans le cadre des recherches en management. Elle propose une présentation et une analyse des courants de pensée de la RSE telles que la théorie des parties prenantes ainsi que la théorie de la légitimité organisationnelle. D'autre part, elle relève d'une approche théorique et exploratoire issue de la linguistique de corpus, le rapport RSE constituant une forme de discours au sens de Sinclair (Sinclair, 1991).

A partir d'un corpus textuel constitué de rapports RSE normalisés selon le référentiel GRI, nous proposons d'analyser le genre discursif que constitue la communication extra-

financière dans les rapports RSE. Le corpus constitué permet d'appliquer une méthodologie pour l'analyse morphosyntaxique des unités lexicales de la RSE dans leur contexte d'utilisation, de valider ou réfuter les hypothèses formulées et de contribuer aux analyses existantes. L'analyse se concentre sur les unités lexicales les plus significatives du corpus, et en particulier les verbes et les modifiants qui constituent une indication du positionnement de l'entreprise (Gallego Hernández, 2012; Hyland, 1998).

Les rapports RSE constituent un champ d'analyse interdisciplinaire dans le sens où ils résultent des apports de diverses disciplines telles que la communication, la stratégie ou le management appliqués aux enjeux sociaux, économiques et environnementaux. Ils constituent également un champ d'analyse transdisciplinaire (Huet et De La Broise, 2010) dans le sens où ils traduisent une préoccupation sociétale en faveur des enjeux de durabilité sociale, économique et environnementale et font l'objet d'un fort intérêt médiatique. En effet, selon Huet et de la Broise, « la question de la délégation de la RSE est difficile à traiter car la nature transversale de ce sujet a pour conséquence majeure d'impliquer des acteurs et des intérêts nombreux et disparates » (Huet et De La Broise, 2010: 66).

Ceux-ci sont des supports de communication managériale au contenu vaste et hétérogène. Il a donc été nécessaire d'opérer des choix afin de cadrer l'objet d'étude. Nous avons tout d'abord choisi de limiter l'analyse exploratoire à la caractérisation de la relation de l'entreprise avec ses parties prenantes. Ce choix offre la possibilité de réaliser une analyse selon différentes perspectives afin de procéder à l'identification des tendances caractéristiques du genre.

Parmi les multiples possibilités d'analyses, nous optons pour l'étude du positionnement de l'entreprise dans sa communication RSE, notamment vis-à-vis de ses parties prenantes. Ce choix est motivé par trois raisons. Tout d'abord, l'entreprise est l'auteure du rapport RSE. Ce support de communication concentre les réponses aux attentes et aux pressions exercées par les parties prenantes. Il s'agit donc pour les entreprises d'un exercice de communication démontrant leur capacité à convaincre de la mise en œuvre d'une gestion durable de leur activité. De plus, la RSE traduit, à l'échelle de l'entreprise, une évolution sociétale illustrant une prise de conscience collective de la nécessité de replacer l'humain au cœur du système économique. Enfin, plus personnellement, ce choix d'analyse reflète

une volonté personnelle d'interdisciplinarité en cohérence avec mon parcours universitaire et professionnel.

OBJECTIFS ET CONTRIBUTIONS DE LA RECHERCHE

L'étude présentée poursuit plusieurs objectifs :

- appliquer, à partir des théories et techniques développées par la linguistique de corpus, une méthodologie d'analyse des unités lexicales qui rende compte de leur contexte ;
- analyser, à partir de la normalisation GRI, un corpus de rapports RSE, afin de déterminer les unités morphosyntaxiques les plus significatives de la RSE ;
- présenter, au travers de moyens statistiques et informatiques, les unités lexicales les plus significatives d'un corpus de rapports RSE en contexte ;
- déterminer, à partir d'analyses exploratoires trilingues, plurisectorielles et multiculturelles, les éléments de contingence significatifs présents dans le corpus de rapports RSE normalisés.

L'étude est abordée selon les approches morphosyntaxique et terminologique. Du point de vue de l'approche morphosyntaxique, l'étude consiste à identifier les caractéristiques formelles des unités lexicales de la communication extra-financière ainsi que les patrons (traduction de l'anglais « *pattern* ») dans lesquels se forment les unités lexicales. Du point de vue de la terminologie, l'étude consiste en une analyse exploratoire de l'unité lexicale employée dans le discours d'un champ thématique faisant l'objet d'un intérêt sociétal et scientifique croissant.

De plus, l'étude vise à la caractérisation du lexique de la communication RSE dans son contexte d'utilisation par l'analyse inductive des données du corpus.

Enfin, il s'agit d'une étude novatrice pour plusieurs raisons :

- la théorie des réseaux collocationnels (Williams, 1998) n'a, jusqu'à présent, pas été mobilisée pour l'analyse des rapports RSE. Les approches adoptées relèvent

majoritairement du champ disciplinaire des sciences de gestion (Boiral, 2013; Igalens, 2007; Pupion, 2013; Reynaud et Walas, 2015; Vormedal et Ruud, 2006) ;

- les rapports RSE normalisés selon le référentiel GRI n'ont, à notre connaissance, pas fait l'objet d'analyse collocationnelle. Les études réalisées sous le prisme de la linguistique de corpus ne font pas référence à l'enjeu de normalisation (Fuoli et Paradis, 2014; Garric et al., 2007; Lischinsky, 2011; Pérez Almendros, Espinosa Anke et Torres Valdés, 2013; Rutherford, 2005; Yu et Bondi, 2017) ;

- l'outil d'analyse collocationnelle utilisé pour l'analyse du corpus, Sketchengine (Kilgarriff et al., 2014; Kilgarriff, Rychly, Smrzet Tugwell, 2004), propose une approche statistique et grammaticale non-référencée dans les études réalisées sur les rapports RSE.

La méthodologie développée dans cette étude propose donc d'apporter une contribution aux travaux réalisés sur la GRI et sur les rapports RSE non-normalisés pour trois raisons :

- le corpus constitué reflète l'évolution de la GRI, et en particulier de la version G3 du référentiel sur la période 2006-2011 ;

- le corpus est constitué de 10,4 millions de *tokens*, ce qui le définit comme un corpus de grande taille comparativement aux études réalisées jusqu'à présent ;

- le corpus est élaboré dans la perspective de procéder à des analyses comparatives selon trois variables : linguistique, culturelle, sectorielle. Du point de vue linguistique, G3C est un corpus trilingue anglais-espagnol-français permettant l'analyse comparative de l'emploi en contexte d'un même lemme ; du point de vue culturel, G3C est représentatif des publications de rapports RSE de trois zones géographiques que sont l'Amérique du Nord (États-Unis, Canada), l'Europe occidentale (Royaume-Uni, France, Espagne) et l'Amérique latine (Argentine, Chili, Pérou) permettant d'analyser les éléments de contingence culturelle liés au positionnement de l'entreprise par rapport à ses parties prenantes ; du point de vue sectoriel, G3C est composé des trois secteurs industriels les plus représentés dans les publications GRI, soit l'agroalimentaire, l'énergie et le secteur minier. L'enjeu de la gestion des risques est analysé dans ces trois secteurs d'activités.

Pour atteindre les objectifs fixés dans cette étude, il était nécessaire de déterminer un cadre théorique plaçant l'unité lexicale au centre de l'analyse afin d'identifier les usages prototypiques des unités lexicales dans chaque situation analysée.

Après avoir étudié diverses approches telles que le métadiscours (Gallego Hernández, 2012; Hyland, 1998), la langue de spécialité (Domenec, 2015) et la « *Critical Discourse Analysis* » (Breeze, 2012), il s'est avéré que la théorie du langage s'adaptant le mieux aux besoins de notre étude consiste en une théorie de l'analyse lexicale regroupant des éléments d'analyse du discours et de la linguistique de corpus. Ainsi, nous avons retenu la théorie des réseaux collocationnels (Williams, 1998) pour observer les unités lexicales en contexte et identifier les patrons lexicaux et syntaxiques les plus significatifs. Nous considérons qu'il s'agit de la théorie du langage la plus appropriée pour déterminer l'emploi prototypique des unités lexicales dans un corpus représentatif d'un genre discursif.

Cette étude se base sur les observations réalisées lors de l'élaboration du corpus, des travaux de recherche réalisés dans le cadre de communications et de publications et des pré-analyses effectuées sur les corpus GRIC et G3C (définis ci-après). Ainsi, il nous est possible de formuler plusieurs hypothèses.

Du point de vue des sciences de gestion, les rapports RSE normalisés :

- illustrent une évolution du rôle des entreprises vers un élargissement de leurs responsabilités ;
- constituent une adaptation à l'évolution des critères de légitimité organisationnelle ;
- traduisent une institutionnalisation du rendre-compte extra-financier.

Du point de vue de la linguistique, les rapports RSE normalisés :

- respectent une architecture prédéfinie par la norme GRI ;
- respectent une trame de rédaction prédéfinie ;
- permettent de procéder à des analyses textuelles comparatives.

METHODOLOGIE

Cette étude mobilise une méthodologie d'observation, de description et d'analyse des données textuelles utilisant les corpus. Cette méthode, qui permet l'observation des unités lexicales dans leur contexte d'utilisation, repose sur une approche inductive du corpus au sens de Tognini-Bonelli (Tognini-Bonelli, 2001) et plus particulièrement sur la théorie des réseaux collocationnels de Williams (Williams, 1998).

Différentes techniques et outils issus de la linguistique de corpus sont utilisés dans une perspective lexicale afin de répondre à notre objectif final, qui consiste à caractériser les unités lexicales les plus représentatives du discours extra-financier dans les rapports RSE normalisés selon le référentiel GRI.

Les données textuelles sélectionnées pour l'analyse des hypothèses formulées sont issues d'un corpus construit par nos soins, à partir de la base de données de la GRI, que nous avons intitulée GRIC. Le corpus GRIC est composé de soixante-dix millions de *tokens* provenant de 2 500 rapports RSE publiés sur la période 1999-2013. Il s'agit d'un corpus trilingue anglais-espagnol-français représentatif des publications de rapports RSE d'entreprises situées dans les zones géographiques Amérique, Europe et Océanie. GRIC est également un corpus plurisectoriel constitué de trente-sept secteurs d'activités. GRIC est représentatif de la population « rapports RSE normalisés selon le référentiel GRI » depuis les origines du référentiel (version G1) jusqu'à son essor (version G3).

La composition et la taille du corpus GRIC offrent une multitude de possibilités d'analyses, tant en termes de variables que d'objets d'étude. Il a donc été nécessaire de procéder à des choix.

Ainsi, la population retenue pour l'étude, intitulée G3C, est le résultat de trois restrictions du corpus GRIC :

- une restriction temporelle des données aux rapports RSE publiés selon la version G3 du référentiel GRI ;
- une restriction géographique des données aux rapports RSE publiés par des entreprises de nationalité nord-américaine (Canada, États-Unis), latino-américaine (Argentine, Chili, Pérou) et européennes (Royaume-Uni, Espagne, France) ;

- une restriction sectorielle des données aux rapports RSE publiés par des entreprises industrielles dont les secteurs sont les plus représentés dans G3C, soit l'agroalimentaire, l'énergie et le secteur minier.

Pour l'extraction et l'exploitation des données textuelles, nous utilisons l'outil Sketchengine. Il s'agit d'un outil d'exploitation de corpus développé par Kilgarriff (Kilgarriff et al., 2004 ; 2014) accessible en ligne¹.

L'analyse collocationnelle réalisée dans cette étude se compose de trois étapes :

- l'analyse des unités lexicales en fonction de leur fréquence et de leur force collocationnelle ;

- la détermination des patrons morphosyntaxiques de G3C par la théorie des réseaux collocationnels ;

- l'analyse du contexte (linguistique, géographique, culturel, sectoriel) d'apparition des collocations et patrons identifiés dans G3C.

A partir des analyses collocationnelles réalisées par l'étude des fréquences, des forces collocationnelles ainsi que des patrons prototypiques selon les variables linguistiques, géographiques et sectorielles, nous déterminons les différents types d'unités lexicales utilisés dans les rapports RSE normalisés.

Enfin, à partir des différents résultats obtenus au moyen de la théorie des réseaux collocationnels, nous proposons de déterminer dans quelle mesure la normalisation GRI du rendre-compte extra-financier a contribué à l'uniformisation des rapports RSE.

¹<https://www.sketchengine.eu/>

STRUCTURE DE L'ETUDE

L'étude se divise en six chapitres à l'image de la dimension interdisciplinaire du sujet. Il s'agit d'une étude en science du langage pour laquelle nous avons souhaité présenter les enjeux managériaux et communicationnels du sujet. Ainsi, dans le chapitre un, nous présentons la linguistique de corpus et en particulier l'analyse collocationnelle en tant que cadre théorique pour l'étude du corpus G₃C. Dans les chapitres deux et trois, nous nous intéressons à la RSE ainsi qu'à la légitimité organisationnelle en tant que facteurs contribuant au support textuel qu'est le rapport RSE. Le chapitre quatre présente le référentiel de normalisation des rapports de RSE mis au point par la GRI ainsi que les études et analyses menées sur le référentiel GRI à ce jour. Le chapitre cinq est consacré à la présentation du corpus GRIC et de la population d'analyse G₃C. Enfin, le chapitre six est consacré à l'analyse collocationnelle des données textuelles de G₃C selon les variables linguistiques, géographiques et sectorielles.

CHAPITRE 1 : L'ANALYSE COLLOCATIONNELLE : CADRE THEORIQUE POUR L'ETUDE DE LA COMMUNICATION DES ENTREPRISES DANS LES RAPPORTS RSE NORMALISES SELON LE REFERENTIEL GRI

Ce chapitre est centré sur la linguistique de corpus en tant que théorie du langage pour l'analyse collocationnelle du corpus de rapports RSE normalisés selon le référentiel GRI. Dans un premier temps, nous définissons la linguistique de corpus et les corpus textuels avant de présenter les caractéristiques de ces derniers. Dans un second temps, nous expliquons le rôle-clé de la collocation dans la détermination du sens des mots en contexte. Les éléments présentés dans ce chapitre posent le cadre théorique dans lequel s'inscrit cette étude.

1.1. LA LINGUISTIQUE DE CORPUS : UNE THEORIE DU LANGAGE POUR L'ANALYSE LEXICALE

Tout objet d'étude peut être abordé sous différentes approches selon ce que l'on souhaite observer et analyser. Les différents champs qui composent la linguistique, et les analyses lexicales dans notre cas, ont fait l'objet de plusieurs types d'approches pour caractériser le langage utilisé. La linguistique de corpus constitue une de ces approches dont nous allons présenter les caractéristiques.

1.1.1 LA LINGUISTIQUE DE CORPUS : CARACTERISTIQUES ET CHAMPS D'APPLICATION

Dans cette partie, tout d'abord, nous définissons la linguistique de corpus et en présentons les champs d'application possibles. Ensuite, nous expliquons les avantages de l'utilisation d'un corpus comparativement aux données textuelles et nous concluons cette partie sur les différentes approches pour l'étude des corpus.

McEnery et Wilson définissent la linguistique de corpus comme « une étude du langage basé sur des exemples illustrant l'emploi de la langue en contexte réel »² (McEnery et Wilson, 2001: 2). La linguistique de corpus, en tant qu'approche pour l'analyse lexicale, permet de mettre en évidence l'utilisation réelle de la langue en basant l'analyse sur des données empiriques. Les données empiriques constituant le corpus permettent d'observer les mots dans leur contexte réel de création comme l'indiquent McEnery et Wilson :

An empiricist approach to language is dominated by the observation of naturally occurring data, typically through the medium of the corpus. In this case, we may decide to determine whether the sentence *x* is a valid sentence of language by looking in a corpus of the language in question and gathering evidence for the grammaticality, or otherwise, of the sentence.

(McEnery et Wilson, 2001: 5)

Les corpus constituent une source de données représentatives de l'emploi de la langue en contexte réel. Ainsi, selon Tognini-Bonelli, les corpus constituent des « réservoirs de preuves »³ (Tognini-Bonelli, 2001: 55) car ils permettent d'observer la langue telle qu'elle est employée naturellement.

D'autres approches, qualifiées de « rationalistes »⁴, existent et se situent en opposition aux approches par corpus :

Rationalist theories are based on the development of a theory of mind, in the case of linguistics, and have as a fundamental goal cognitive plausibility. The aim is to develop a theory of language that not only emulates the external effects of human language processing, but actively seeks to make the claim that it represents how the processing is actually undertaken.

(McEnery et Wilson, 2001: 5)

Mais aucune de ces approches ne donne la même place aux données même si elles poursuivent les mêmes objectifs. La linguistique de corpus, au travers d'une analyse empirique, cherche à identifier la probabilité que des mots soient co-occurents, alors que les théories rationalistes, au travers d'une analyse introspective et intuitive, cherchent à identifier le fonctionnement mental de l'individu qui s'exprime.

² Traduction de « *the study of language based on examples of 'real life' language use* »

³ Traduction de « *reservoirs of evidence* »

⁴ Traduction de « *rationalist* »

Selon Fillmore (Fillmore, 1992), il est nécessaire d'associer ces deux types d'analyses :

I don't think there can be any corpora, however large, that contain information about all of the areas of English lexicon and grammar that I want to explore ; all that I have seen are inadequate. Every corpus I have had the chance to examine, however small, has taught me facts I couldn't imagine finding out about in any other way. My conclusion is that the two types of linguists need each other. Or better that the two kinds of linguists, wherever possible, should exist in the same body.

(Fillmore, 1992)

Par l'analyse de gros volumes de données et la dématérialisation des données, la linguistique de corpus permet donc de ne pas s'inscrire dans une approche introspective et intuitive, en mobilisant les outils à la fois linguistiques et statistiques.

La linguistique de corpus a deux champs d'application principaux : la lexicographie et l'enseignement des langues de spécialité. En effet, si elle s'est principalement développée à partir des études menées sur la grammaire par des chercheurs anglais (Quirk, 1960), ce sont les travaux de Firth (Firth, 1957) puis de ses disciples Sinclair, Halliday et Hoey qui ont développé les deux champs d'application principaux de la linguistique de corpus.

La linguistique de corpus et l'utilisation des corpus ont eu un impact majeur sur la lexicographie et l'élaboration de dictionnaires tels que *Oxford Advanced Learner's Dictionary* ou *Collins Cobuild English Language Dictionary*. L'objectif des dictionnaires ne réside pas dans la présentation de l'ensemble des possibilités d'utilisation d'un mot mais dans la présentation de l'emploi le plus probable de ce mot. Or, les corpus permettent de mettre en évidence les utilisations prototypiques d'un mot, les collocats les plus probables de ce mot et fournissent également un ensemble d'exemples d'utilisation de ce mot par l'observation de ses concordances.

L'utilisation des corpus et des outils de la linguistique de corpus pour l'enseignement des langues de spécialité a permis de repenser le choix des lexiques nécessaires à un apprenant dans un champ thématique, mettant en évidence les limites des études réalisées sur la base de l'intuition et de l'introspection. En outre, les corpus constituent des outils didactiques à la disposition des enseignants et des apprenants pour déterminer l'emploi du vocabulaire en contexte.

L'utilisation des corpus pour les analyses lexicales présente de nombreux avantages comme l'indiquent Bowker et Pearson (Bowker et Pearson, 2002: 18-21) ainsi que Vivaldi (Vivaldi, 2001: 14-15) en analysant les avantages du corpus comparativement aux autres supports d'études tels que les dictionnaires ou les compilations de données textuelles :

Avantages de l'utilisation de corpus
Ils ne présentent pas les limites physiques propres aux ressources matérielles
Ils sont plus faciles à actualiser
Ils sont plus faciles et plus rapides à consulter
Ils constituent une source d'information réelle sur l'utilisation des mots
Ils offrent un volume de données textuelles réelles qui permet l'application d'outils statistiques pour l'obtention d'informations linguistiques
Ils permettent d'observer l'emploi d'un mot ou d'une unité lexicale
Ils fournissent des informations difficilement obtenables par d'autres moyens (les fréquences, les collocs, les contextes, la structure argumentative...) et permettent d'identifier les patrons les plus significatifs avec objectivité
Ils permettent d'obtenir des informations sur des éléments lexicaux et non lexicaux
Ils affichent plusieurs textes simultanément
Ils constituent un cadre objectif de référence
Ils permettent de constater et de confirmer des intuitions
Ils constituent un « réservoir de preuves »(Tognini-Bonelli, 2001) pour vérifier tout type de théories

Tableau 1.1 : Les avantages de l'utilisation d'un corpus

L'utilisation de corpus présente de nombreux avantages pour le linguiste. Par ailleurs, procéder à une analyse de données à partir d'un corpus diffère de l'étude d'un texte. Tognini-Bonelli (Tognini-Bonelli, 2001: 3) a comparé les différences existant entre ces deux approches de l'analyse textuelle :

A text	A corpus
Read whole	Read fragmented
Read horizontally	Read vertically
Read for content	Read for formal patterning
Read as a unique event	Read for repeated events
Read as an individual act of will	Read as a sample of social practice
Instance of parole	Give insights into language
Coherent communicative event	Not a coherent communicative event

Tableau 1.2 : Différences entre un texte et un corpus selon Tognini-Bonelli

Tognini-Bonelli met en évidence les différences entre ces deux ressources que sont d'une part le texte, et d'autre part le corpus. Les deux ressources constituent des actes de communication mais, pour le texte, contrairement au corpus, il s'agit d'un acte individuel. Le texte se lit de manière horizontale alors que le corpus donne la possibilité d'une lecture verticale et fragmentée et un ensemble d'actes de communication représentatifs d'une communauté discursive prédéterminée et regroupés dans un seul et même document dématérialisé.

La linguistique de corpus distingue deux approches pour l'utilisation des corpus : une approche déductive (« *corpus-based approach* ») et une approche inductive (« *corpus-driven approach* ») dont nous allons présenter les caractéristiques.

L'approche déductive place le corpus au second plan dans la mesure où les données textuelles constituent un moyen pour le linguiste de vérifier des théories ou des hypothèses. Storjohann définit l'approche déductive ainsi :

The corpus-based approach [...] is a method that uses underlying corpus as an inventory of language data. From this repository, appropriate material is extracted to support intuitive knowledge, to verify expectations, to allow linguistic phenomena to be quantified, and to find proof for existing theories or to retrieve illustrative samples. It is a method where the corpus is interrogated and data is used to confirm linguistic pre-set explanations and assumptions. It acts, therefore, as additional supporting material.

(Storjohann, 2005)

L'approche déductive réduit les possibilités qu'offre le corpus en n'exploitant pas les informations qu'il contient et qui sont susceptibles de remettre en question des hypothèses et théories préexistantes comme l'indique Tognini-Bonelli :

In this case, however, corpus evidence is brought in as an extra bonus rather than as a determining factor with respect to the analysis, which is still carried out according to pre-existing categories ; although it is used to refine such categories, it is never really in a position to challenge them as there is no claim made that they arise directly from the data.

(Tognini-Bonelli, 2001: 66)

L'approche inductive du corpus, à l'inverse, considère le corpus comme un système défini à partir duquel se construit un argumentaire linguistique. Les données et leur analyse orientent l'argumentaire en donnant des preuves qui permettent ensuite d'observer des tendances linguistiques. Tognini-Bonelli définit l'approche inductive ainsi :

In a corpus-driven approach, the commitment of the linguist is to the integrity of the data as a whole, and descriptions aim to be comprehensive with respect to corpus evidence. The corpus, therefore, is seen as more than a repository of examples to back pre-existing theories or a probabilistic extension to an already well-defined system. The theoretical statements are fully consistent with, and reflect directly, the evidence provided by the corpus.

(Tognini-Bonelli, 2001: 84)

Selon l'objectif de l'analyse, le linguiste privilégiera une approche ou l'autre, mais Storjohann (Storjohann, 2005) indique que ces deux approches de l'utilisation du corpus peuvent être complémentaires en permettant à la fois de trouver et de vérifier des arguments linguistiques dans les données fournies par le corpus.

Dans le cas de notre analyse, nous cherchons à caractériser le lexique significatif contenu dans les rapports RSE normalisés selon le référentiel GRI. Pour ce faire, nous privilégions l'approche inductive pour déterminer la manière dont sont traitées les informations relatives à la responsabilité sociétale. Cependant, nous pensons qu'il est également utile d'adopter, par la suite, une approche déductive pour analyser les différences de traitement de l'information.

1.1.2 LE CORPUS TEXTUEL COMME OUTIL DE L'ANALYSE LEXICALE

La notion de corpus fait parfois l'objet d'une utilisation approximative. Dans cette partie, nous expliquons ce qu'est un corpus au sens de la linguistique de corpus et présentons les différents types de corpus existants.

Selon le Larousse, le mot « corpus » vient du latin « *corps* » et signifie un « recueil de documents relatifs à une discipline, réunis en vue de leur conservation » et un « ensemble fini d'énoncés écrits ou enregistrés constitué en vue de leur analyse linguistique ».

Si on se fie à cette définition, tout ensemble de textes rassemblés peut être considéré comme un corpus, ce qui justifie l'approximation de l'emploi du mot corpus comme l'indique Tognini-Bonelli ci-après :

Every few months in the Corpora and other relevant lists there is a query about whether or not a certain collection of language, or a means of collecting it, would constitute a corpus, and there is a wide spectrum of views elicited by these stimuli.

(Tognini-Bonelli, 2001: 52)

Effectivement, un corpus est un ensemble de textes mais il est erroné de considérer tout ensemble de textes comme étant un corpus.

Ainsi, la définition la plus retenue pour définir ce qu'est un corpus est celle proposée par Sinclair (Sinclair, 1988; Sinclair, Hanks, Fox, Moon et Stock, 1987) selon laquelle un corpus est :

a collection of pieces of language text in electronic form, selected according to external criteria to represent, as far as possible, a language or language variety as a source of data for linguistic research.

(Sinclair et al., 1987)

Dans le cadre de la « *EAGLES Initiative* »⁵, Sinclair définissait également le corpus comme :

a collection of pieces of language that are selected and ordered according to explicit linguistic criteria in order to be used as a sample of the language.

(Sinclair, 1996)

Selon la définition de Sinclair, un corpus doit donc être composé de données textuelles réelles et fiables, être dématérialisé et être conçu selon des critères déterminés *a priori* afin d'analyser un échantillon représentatif d'une thématique ou d'une communauté discursive.

Sinclair précise également qu'un corpus doit respecter plusieurs principes (Sinclair, 1996) :

1 st principe	The corpus should be as large as could possibly be envisaged with the technology of the time
2 nd principe	It should include samples from a broad range of material in order to attain some sort of representativeness
3 rd principe	There should be an intermediate classification into genres between the corpus in total and the individual samples
4 th principe	The samples should be of an even size
5 th principe	The corpus as a whole should have a declared provenance

Tableau 1.3 : Les principes de constitution d'un corpus selon Sinclair

Le corpus n'est donc pas une collection de textes mais un ensemble de textes sélectionnés de manière à pouvoir analyser l'utilisation de la langue dans un contexte déterminé.

⁵ Pour plus d'informations, consulter <http://www.ilc.cnr.it/EAGLES96/edintro/node6.html>

En outre, il existe plusieurs types de corpus, chacun étant élaboré de manière à répondre à une question. Les caractéristiques du corpus sont donc déterminées en fonction des besoins du linguiste pour mener à bien son analyse. Torruella et Llisteri (Torruella et Llisteri, 1999) proposent une classification complète des différents types de corpus dont le schéma ci-après présente une synthèse :

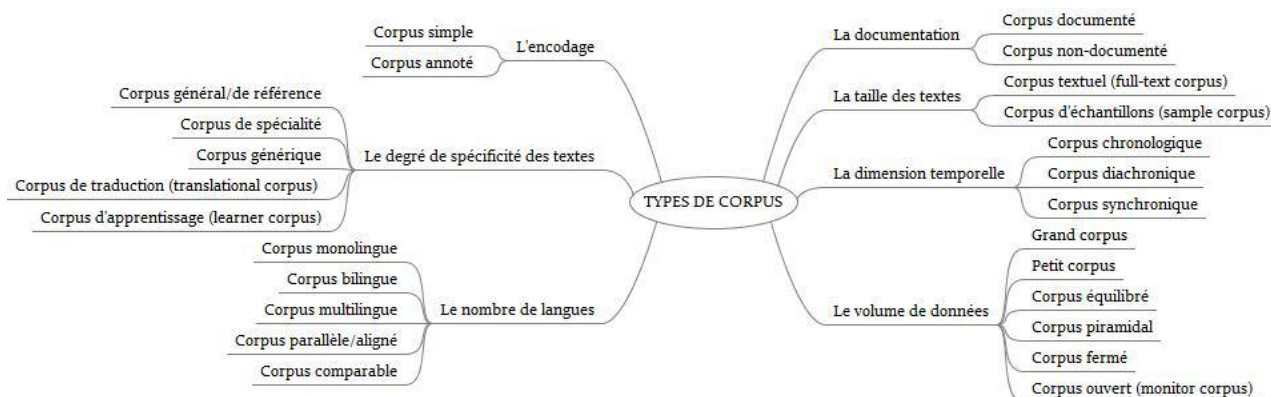


Figure 1.1 : Classification des types de corpus (adapté de Torruella et Llisteri (Torruella et Llisteri, 1999))

A partir de la classification des types de corpus proposée par Torruella et Llisteri (Torruella et Llisteri, 1999), il est possible d'identifier les caractéristiques de GRIC, construit pour cette étude, et procéder à sa classification :

Caractéristiques	Classifications	Corpus GRIC
Encodage	Corpus simple	L'annotation se fait automatiquement sous Sketchengine
Degré de spécificité des textes	Corpus de spécialité	GRIC est composé de rapports RSE normalisés selon le référentiel de la GRI
Nombre de langues	Corpus multilingue	Il est composé de rapports RSE en français, anglais et espagnol
Documentation	Corpus non-documenté	GRIC n'est pas un corpus documenté
Taille des textes	Corpus textuel	Il est composé de la version intégrale de chaque rapport RSE
Dimension temporelle	Corpus diachronique	Il est composé de rapports RSE couvrant la période 2000-2013, puis 2006-2013 pour l'échantillon d'analyse
Volume de données	Grand corpus	Il est composé de 70 millions de tokens, puis de 10,4 millions de <i>tokens</i> pour la population d'analyse

Tableau 1.4 : Caractéristiques du corpus GRIC selon la classification de Torruella et Llisteri

La notion de corpus répond à des critères précis et spécifiques afin de refléter un genre textuel déterminé. En fonction de la question à laquelle le linguiste propose de répondre, le corpus peut relever soit de la langue générale, soit de la langue de spécialité.

1.1.3 L'EVOLUTION DES CORPUS GENERAUX VERS LES CORPUS DE SPECIALITE

Les premiers corpus ont été créés dans les années 1970 en Grande-Bretagne. Il s'agissait de corpus en anglais mis au point afin d'étudier la langue générale. Ces corpus ont évolué au fil des années, tant en termes d'objectif que de taille. Il est possible de distinguer trois générations de corpus généraux depuis les années 1970.

Génération	Type de corpus	Taille	Objectif	Applications	Exemple
Première	Corpus échantillon (<i>sample-corpus</i>)	1 million de <i>tokens</i> environ	Etudier la langue générale	Analyse de la linguistique, de l'enseignement et de la littérature	<i>Brown Corpus</i>
Deuxième	Corpus de référence	100 millions de <i>tokens</i> environ	Etudier la langue générale	Analyse linguistique et aide à l'élaboration de dictionnaires	<i>British National Corpus</i>
Troisième	Corpus ouvert (<i>monitor corpus</i>)	En augmentation permanente, par exemple, 500 millions de <i>tokens</i> pour le <i>Bank of English</i>	Identifier les nouveaux mots et nouveaux usages des mots existants	Actualisation des dictionnaires	<i>Bank of English</i>

Tableau 1.5 : L'évolution des corpus généraux

Ces trois générations de corpus sont marquées par une évolution du type de corpus mais également du volume de données textuelles. Ces changements témoignent d'une évolution des besoins ainsi que des technologies et des possibilités informatiques, qui rendent possible la création de grands corpus.

La taille des corpus est cependant à relativiser et à replacer dans son contexte de création comme l'indique Sinclair :

So there is a kind of relativity in corpus sizing – the dimensions of a "small" corpus vary with the date it is compiled ; the apparently massive corpora of a few years ago are now perceived as tiny, and in another decade or two, there is every reason to make bigger and bigger corpora, and the job becomes easier as the size goes up.

(Sinclair, 2001: IX)

Par la suite, le développement de l'enseignement des langues de spécialité a contribué à l'émergence de corpus de spécialité. Les premiers corpus de spécialité remontent aux années 1970 tel que *English for Science and Technology* et avaient une application principalement didactique, correspondant à l'approche prescriptive de la terminologie.

Depuis les années 1990, la terminologie a évolué vers une approche non plus prescriptive mais descriptive. Les mots sont alors étudiés en contexte. Les corpus de spécialité deviennent un outil particulièrement approprié pour analyser l'emploi du lexique dans des champs thématiques spécialisés. C'est ainsi que plusieurs corpus représentatifs de thématiques précises et de différents champs des langues de spécialité ont été élaborés, tel que COMENEGO, un corpus multilingue en langue des affaires (Gallego Hernández, 2013; Gallego Hernández et Krishnamurthy, 2013).

Le développement des corpus est, d'une part, lié aux évolutions technologiques car la création d'un corpus à l'heure actuelle nécessite moins de temps qu'il y a quelques décennies. Mais d'autre part, le développement des corpus répond à un besoin de caractérisation des discours spécialisés dans un environnement en constante évolution. En effet, le recours aux corpus constitue un moyen précis d'obtenir une image de la langue en contexte à un moment donné.

Selon Cabré (2007), le recours aux corpus de spécialité a trois objectifs :

- l'analyse des discours de spécialité, de la terminologie et de la phraséologie ;
- l'élaboration de dictionnaires de spécialité ;
- l'enseignement des langues de spécialité.

Bowker et Pearson (Bowker et Pearson, 2002) identifient deux autres objectifs des corpus de spécialité :

- l'acquisition du vocabulaire en lien avec la thématique du corpus ;
- l'acquisition des connaissances cognitives du champ thématique du corpus.

Du point de vue de l'analyse linguistique, le corpus de spécialité permet de :

- identifier les items lexicaux spécialisés
- analyser les collocations des items lexicaux spécialisés ;
- observer les concordances des items lexicaux analysés ;
- extraire les arguments clés du discours de spécialité.

Les corpus de spécialité permettent donc d'observer l'utilisation de la langue dans un contexte spécifique afin d'avoir une approche à la fois linguistique et cognitive de la thématique analysée. Les variables et caractéristiques retenues pour l'élaboration du corpus doivent permettre d'obtenir un corpus représentatif du discours de la communauté discursive observée. Il est donc important de procéder à une sélection des données textuelles selon des critères spécifiques permettant de couvrir le champ thématique analysé et de répondre à l'objectif fixé. Dans ce processus de sélection des données, Bowker et Pearson (Bowker et Pearson, 2002) indiquent que la taille du corpus ne constitue pas un critère de représentativité. En effet, selon les deux auteurs :

It is generally accepted, however, that corpora intended for LSP studies can be smaller than those used for LGP studies, and there are logical reasons for this. First, it is more difficult and time consuming to obtain samples of specialized texts as opposed to general texts, and second, because LSP represents a more restricted subset of natural language. [...] a small corpus can be a very useful resource provided if it is well designed.

(Bowker et Pearson, 2002: 48)

Selon Cabré (Cabré, 2007), il existe huit variables clés à prendre en considération pour élaborer un corpus de spécialité :

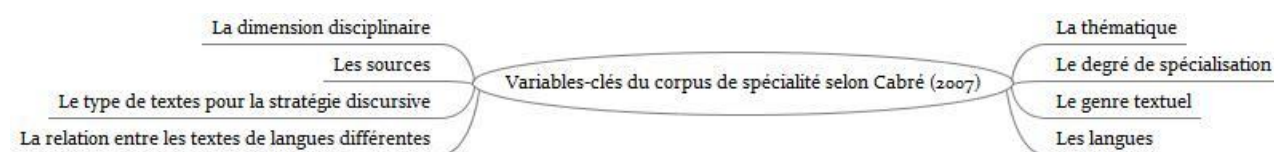


Figure 1.2 : Les huit variables-clés d'un corpus de spécialité selon Cabré (Cabré, 2007)

Ainsi, à partir des variables d'élaboration d'un corpus de spécialité définies par Cabré, il est possible de caractériser notre corpus d'analyse GRIC. Il s'agit d'un corpus trilingue mono-disciplinaire constitué exclusivement de rapports RSE publiés par des entreprises. GRIC est un corpus semi-spécialisé dans le sens où les rapports RSE sont consultables par l'ensemble des parties prenantes mais que la compréhension des informations divulguées peut nécessiter une forme d'expertise. L'ensemble des rapports RSE est issu d'une seule source : la base de données du référentiel de normalisation de la GRI afin de constituer un corpus homogène tant en termes de sources que de données textuelles.

La taille des corpus a donc beaucoup évolué avec le développement des nouvelles technologies. Cependant, si la taille du corpus peut varier selon le type de corpus créé, le linguiste cherche dans tous les cas à mettre au point un corpus représentatif du genre textuel étudié.

1.1.4 L'ENJEU DE LA REPRESENTATIVITE DU CORPUS

L'enjeu de la représentativité est une question centrale lors de la construction d'un corpus. De nombreux auteurs se sont intéressés à cette question (Biber, 1993; Biber, Conrad et Reppen, 1998; Bowker et Pearson, 2002; Evert, 2006; McEnery et Hardie, 2013; McEnery et Wilson, 2001; Williams, 2002). Biber, Conrad et Reppen soulignent le lien direct entre la représentativité du corpus et la question de recherche à laquelle il répond :

A corpus seeks to represent a language or some part of a language. The appropriate design for a corpus therefore depends upon what it is meant to represent. The representativeness of the corpus, in turn, determines the kind of research questions that can be addressed.

(Biber et al., 1998: 246)

Un corpus représentatif permet également de fournir un modèle dont l'étude permet d'identifier des phénomènes applicables à l'ensemble discursif. En effet, selon McEnery et Wilson :

In building a corpus of a language variety, we are interested in a sample, which is maximally representative of the variety under examination, that is, which provides us with as accurate a picture as possible of the tendencies of that variety, including their proportions.

(McEnery et Wilson, 2001: 30)

Ainsi, au moment de l'élaboration du corpus, il est nécessaire de sélectionner avec précision un nombre suffisant de textes représentatifs du phénomène discursif analysé afin d'identifier des régularités. En effet, plus un corpus sera grand, plus la probabilité qu'il soit

représentatif d'un phénomène est réelle. Pour autant, des corpus de plus petite taille dont les données reflètent précisément un phénomène discursif peuvent également être représentatifs.

Il n'existe pas de définition unique, tel un modèle à suivre, pour obtenir un corpus représentatif. La représentativité d'un corpus est notamment liée à l'objet d'analyse. En effet, un corpus élaboré en vue d'analyser l'œuvre d'un auteur sera représentatif s'il rassemble l'ensemble de l'œuvre de cet auteur. Il est cependant plus complexe d'élaborer un corpus sur une thématique ouverte où le degré de représentativité est plus difficile à évaluer. Ainsi, selon Sinclair, la question de la représentativité admet certaines limites :

[...] no corpus, no matter how large, how carefully designed can have exactly the same characteristics as the language itself. Fine. So we sample, like all the other scholars who study unlimitable phenomena. We remain, as they do, aware that the corpus may not capture all the patterns of the language, nor represent them in precisely the correct proportions. In fact, there are no such things as "correct proportions" of components of an unlimited population. Corpus builders should strive to make their corpus as representative as possible of the language from which is chosen.

(Sinclair, 2005)

De plus, selon Williams il est illusoire de croire qu'un corpus puisse être parfaitement représentatif d'un phénomène discursif :

However, despite the care given to selection, and despite the sheer size of these corpora, it is generally accepted that true representativity is illusory.

(Williams, 2002: 44)

Et Sinclair et al. soulignent même qu'il est important de ne pas chercher la perfection lors de la construction d'un corpus :

Compilers make the best corpus they can in the circumstances, and their proper stance is to be detailed and honest about the contents. From their description of the corpus, the research community can judge how far to trust their results and future users of the same corpus can estimate its reliability for their purposes. [...] It is important to avoid perfectionism in corpus building. It is an inexact science, and no one knows what an ideal corpus would be.

(Sinclair, Jones, Daley et Krishnamurthy, 2004)

Ainsi, les critères de représentativité d'un corpus varient d'un objet d'étude à un autre selon les objectifs et les questions auxquelles nous espérons répondre. La question des critères de représentativité implique des choix. Dans le cas du corpus GRIC, le corpus permet de caractériser un phénomène managérial et discursif ainsi que d'identifier des éléments de contingence linguistique, géographique et sectorielle. Le corpus GRIC, par les disparités

sectorielles et géographiques, est représentatif de la communication RSE dans les rapports normalisés selon le référentiel GRI à un moment donné. En effet, selon Biber (Biber, 1993), pour construire un corpus de spécialité, il est d'abord nécessaire de délimiter la thématique étudiée, dans notre cas il s'agit du reporting RSE, puis de délimiter la population analysée, dans notre cas nous limitons l'étude aux rapports RSE publiés selon la version G3 référentiel de la GRI, que nous avons nommé G3C.

Dans cette première partie du chapitre, nous avons défini la linguistique de corpus et expliqué ses principales caractéristiques et approches. Nous allons à présent nous concentrer sur la notion de collocation qui fait partie, avec le discours, des deux éléments-clés de l'approche contextualiste développée par Firth.

1.2. LA COLLOCATION : UN ELEMENT CENTRAL DE L'APPROCHE CONTEXTUALISTE DU LANGAGE

Dans cette partie, nous expliquons l'importance de la prise en compte du contexte pour la compréhension du sens des mots. Tout d'abord, nous présentons l'approche contextualiste du discours avec les travaux de Firth et du courant de pensée néo-firthien sur les notions de collocation et de discours. Ensuite, nous nous concentrons sur la théorie des normes et des exploitations de Hanks (2013) ainsi que sur la théorie des réseaux collocationnels de Williams (Williams, 1998) en tant que contributions à l'identification des collocations significatives et patrons prototypiques dans un genre textuel déterminé.

Le contexte n'a pas toujours été pris en compte pour l'analyse linguistique. La lexicologie, initialement, analysait la forme et la sémantique d'un lexique de manière isolée, sans s'intéresser au contexte d'utilisation des unités lexicales analysées. La terminologie, quant à elle, adoptait une perspective prescriptive en rassemblant les unités étudiées dans des glossaires et des dictionnaires, mais indépendamment du contexte d'utilisation. Le développement de la linguistique fonctionnelle et de l'analyse du discours ont favorisé un changement de perspective, en considérant le langage, non plus comme un ensemble de structures syntaxiques indépendantes mais comme un ensemble fonctionnel de ressources utilisées dans un contexte déterminé. La finalité de l'analyse lexicale a donc dès lors

consisté à décrire une situation de communication en analysant le langage tel qu'il est employé dans des textes déterminés. Ces textes constituent dès lors un cadre dans lequel sont utilisées des ressources textuelles. Ce changement de perspective a contribué à l'évolution des études lexicales en lexicologie et en terminologie. Les unités lexicales sont dès lors considérées dans un contexte d'utilisation déterminé et précis, pouvant modifier le sens des unités.

En parallèle à ce changement de perspective, les avancées technologiques et informatiques ont favorisé la dématérialisation des ressources textuelles ce qui a contribué à l'émergence d'une nouvelle discipline : la linguistique de corpus. L'émergence de cette discipline a permis la création de corpus textuels ainsi que le développement d'outils statistiques et de techniques d'analyse linguistique permettant de réaliser des études empiriques. La linguistique de corpus permet ainsi une analyse des données plus objective que ce que les perspectives précédentes permettaient. En effet, selon Levin et Song :

The role of corpus in the analysis process is clear. While a corpus cannot tell us definitively what the language can or cannot do, it can tell us what the language has done, with some indication of how common behavior is. A corpus allows the research to assemble a great deal of evidence readily, which once analyzed reveals a range of linguistic phenomena that need to be accounted for, corpora may even alert the researcher to senses and properties previously ignored or perhaps discounted. In addition, corpus evidence allows intuitions to be developed or confirmed, misconceptions to be corrected, and hypotheses about verb meaning to be systematically, not to say exhaustively, explored, verified, and redefined. Indeed, we would range of a word's syntactic behavior, the foundation from which may be explored the lexical semantic / syntax connection.

(Levin et Song, 1997: 25)

L'analyse par corpus permet donc d'identifier des phénomènes langagiers qui seraient précédemment passés inaperçus aux yeux du linguiste et permet également de confirmer ou d'infirmer ses intuitions. En effet, par le volume de données traitées et les outils créés, la linguistique de corpus a permis de procéder à des analyses impossibles à réaliser précédemment par l'œil du linguiste. Cette nouvelle ère a favorisé l'émergence de nouvelles théories du langage, notamment celle de Firth que nous allons à présent présenter.

1.2.1 FIRTH ET LE COURANT DE PENSÉE NEO-FIRTHIEN : LA COLLOCATION ET LE DISCOURS EN TANT QU'ÉLÉMENTS CENTRAUX DE LA DÉTERMINATION DU SENS EN CONTEXTE

Firth a été un acteur clé et novateur dans la prise en compte du contexte pour l'analyse lexicale à une époque dominée par l'École structuraliste étatsunienne dont les études avaient pour objectif de trouver des postulats universels à partir de structures morphosyntaxiques (Palmer, 1968). Firth, dans le prolongement de la pensée du philosophe Wittgenstein, pour qui, le sens d'un mot correspondait à son utilisation dans la langue⁶(Wittgenstein, 1953), souligne l'importance du contexte pour la compréhension du sens des mots : « *You shall know a word by the company it keeps* »(Firth, 1957: 11). Ainsi, selon Firth, le sens et l'emploi du mot sont directement liés. L'unité lexicale est donc soumise à des variations de sens selon les contextes dans lesquels elle est employée. Pour Firth, le langage est un moyen de communication utilisé par une population au sein d'une société. Ses études se concentrent ainsi sur le sens de la langue dans sa dimension sociale, d'où l'importance d'observer la langue dans des situations concrètes. L'objectif de la linguistique, selon Firth, consiste donc à expliquer comment la langue est utilisée par l'Homme dans des situations de communication et d'échanges afin de montrer le sens de l'acte de communication dans un contexte déterminé. Pour ce faire, Firth mobilise tous les niveaux de la langue (lexical, phonétique, grammatical et contextuel) :

This new approach to grammar requires first the abandonment of the dualist view of meaning involving such phrases as word and idea, thought and its expression, form and content, and the adoption of what I may call a psychosomatic attitude to meaning and finding it in the statement of the internal relations of the structures and systems in a language, and the extended relations of these within generalized contexts of situation.

(Palmer, 1968: 118)

Le contexte est au centre de l'analyse sémantique pour Firth, c'est ce qu'il appelle « le contexte de situation »⁷ emprunté à l'anthropologue et philosophe Malinowski pour qui le sens ne se trouve pas dans le mot⁸ et le mot n'a pas de sens lorsqu'il est considéré de manière isolée (Malinowski, 1931). L'approche de Firth se concentre ainsi sur le contexte dans lequel s'insèrent les mots faisant du texte un moyen d'observer le contexte et de comprendre le sens des mots.

⁶ « *the meaning of a word is its use in the language* » (paragraphe 43)

⁷ Traduction de « *the context of situation* »

⁸ Traduction de « *The meaning of a word is not mysteriously contained in it* » (Malinowski, 1931: 622)

L'approche contextuelle de Firth s'illustre au niveau lexical par l'étude des relations syntagmatiques à partir des collocations considérées comme l'association possible d'un mot avec un autre. En effet, selon Firth, deux mots présents l'un à proximité de l'autre n'ont pas le même sens que s'ils sont utilisés seuls. Ainsi, pour déterminer le sens d'un mot, il est nécessaire de prendre en considération les collocats de ce mot.

La théorie contextualiste de Firth a eu un impact sur différentes approches de la linguistique (anglaise) dont les deux exemples les plus caractéristiques se situent au niveau de la lexicologie et de la lexicographie en particulier pour la création de dictionnaires collocationnels ainsi que l'apprentissage des langues de spécialité. Le travail de Firth est à l'origine de plusieurs théories du langage telles que le *Lexical Priming*, la *Pattern Grammar* et la Théorie des Normes et Exploitations développées par ses disciples (Halliday, 1994; Hanks, 2002, 2004, 2013; Hoey, 2005; Hunston, 1998; Sinclair, 1991, 2005; Sinclair et al., 2004).

Les théories du langage développées par ces auteurs ont permis de montrer, par des analyses empiriques, l'importance des corpus dans la compréhension du sens des mots en contexte. Les corpus montrent la manière dont les mots sont employés pour exprimer des idées dans un contexte déterminé. L'analyse des corpus permet donc d'observer la manière dont la langue est réellement utilisée, et plus précisément, le choix des mots dans des contextes précis. Ainsi, les corpus permettent de mettre au jour des collocations et des colligations significatives par leur présence marquée dans un corpus, indiquant ainsi que l'association de ces mots est régulière et normale dans ce contexte.

Les corpus permettent également d'observer la prosodie sémantique. Cette dernière consiste en l'association de certains mots avec des contextes positifs ou négatifs (Louw, 1993, 2000) ainsi que des structures régulièrement utilisées, appelées patrons et définies comme :

a phraseology frequently associated with (a sense of) a word, particularly in terms of the prepositions, groups, and clauses that follow the word. Patterns and lexis are mutually dependent, in that each pattern occurs with a restricted set of lexical items, and each lexical item occurs with a restricted set of patterns. In addition, patterns are closely associated with meaning, firstly because in many cases different senses of words are distinguished by their typical occurrence in different patterns ; and secondly because words which share a given pattern tend also to share an aspect of meaning.

(Hunston et Francis, 1999: 3)

Le lien étroit existant entre les patrons et le sens d'un mot a été décrit par Sinclair :

there is a close correlation between the different senses of a word⁹ and the structures¹⁰ in which it occurs.

(Sinclair, 1991: 53)

Par conséquent, l'approche développée par Sinclair indique la nécessité de prendre en compte le contexte ainsi que les patrons pour déterminer le sens des unités lexicales analysées. C'est dans le cadre de cette approche contextualiste du langage que Hanks et Williams ont mis au point deux théories permettant de déterminer les patrons prototypiques et collocations significatives d'un corpus textuel.

1.2.2. LA THEORIE DES NORMES ET DES EXPLOITATIONS ET LA THEORIE DES RESEAUX COLLOCATIONNELS POUR L'IDENTIFICATION DES COLLOCATIONS ET PATRONS SIGNIFICATIFS DU GENRE ANALYSE

Les évolutions liées au développement de la linguistique de corpus et au traitement automatique des langues ont nécessité le développement de théories du langage, parmi lesquelles la théorie des normes et des exploitations de Hanks (Hanks, 2013) et la théorie des réseaux collocationnels (Williams, 1998).

Dans la lignée des travaux de Sinclair (Sinclair, 1991, 2004), Hanks propose une nouvelle approche de l'analyse de l'emploi des mots en contexte en partant du mot comme entité théorique centrale (Hanks, 2004). Selon Hanks, l'individu ne mémorise pas uniquement des mots isolés mais également des patrons syntagmatiques régulièrement associés à chaque mot pour ensuite les réutiliser dans l'action de communication (Hanks, 2004). En effet, selon Hanks :

By definition, patterns of linguistics behaviour are recurrent, so it is a reasonable hypothesis that the association of meanings with patterns will have a considerable predictive power for interpreting the meaning of words in unrestricted texts.

(Hanks, 2004: 251)

⁹ « Senses of a word » includes the contribution that a word may make to a multi-word lexical item (Sinclair, 1991a)

¹⁰ « Structures » includes lexical structure in terms of collocations and similar patterns (Sinclair, 1991: 53)

Hanks part du principe qu'un mot s'associe avec un petit nombre de patrons types et cela même si les possibilités d'emploi de chaque mot sont grandes :

Each syntagmatic pattern is associated with a meaning potential - the potential of a word or phrase to contribute in a given context to the meaningfulness of an actual utterance. By attaching meaning potentials to patterns rather than words, we can greatly reduce the entropy (uncertainty) of 'meanings' associated with any given word.

(Hanks, 2004: 247)

Ainsi, selon Hanks, les patrons influencent le sens des mots et leur analyse est donc nécessaire pour en comprendre le sens. Dans la lignée de Firth, Hanks considère qu'il faut prendre en compte le contexte d'utilisation des mots pour en cerner le sens et que ce sont les patrons qui permettent de le déduire. Pour Hanks, les unités lexicales s'agrémentent, ou pas, de certaines caractéristiques selon le contexte dans lequel elles sont utilisées :

One meaning of a word can be distinguished from other meanings of the same word by the local context.

(Hanks, 2004)

Hanks rejette l'idée selon laquelle les mots et les unités lexicales ont un sens hors contexte car selon lui, le sens d'un item ou de l'unité lexicale n'est complet que lorsqu'il est considéré dans son environnement. Il reconnaît cependant que certains mots sont moins sujets que d'autres aux variations de sens et ne nécessitent pas nécessairement de prendre en compte le contexte pour en comprendre la signification avec précision.

L'utilisation des corpus textuels facilite la mise en évidence des patrons syntagmatiques des unités lexicales. En effet, l'observation des concordances permet la détection et l'identification des patrons associés à chaque mot. Une fois le patron identifié, il devient possible d'en comprendre le sens et d'en évaluer la fréquence d'utilisation dans le corpus. Ce n'est donc que dans un second temps, une fois le patron identifié, que l'on peut déduire le sens du mot :

Corpora provide no direct evidence for meanings. Meanings are inferred from contexts in corpus text, in much the same way that meanings are inferred in reading any other kind of text, but with this difference : by seeing many uses of the target word in close proximity (as a concordance), the corpus analyst can associate patterns with a target word according to common syntagmatic features in the concordance - patterns which are likely to escape the text linguist proceeding in a linear fashion through texts.

(Hanks, 2004)

Le corpus et les outils développés par la linguistique de corpus donnent ainsi la possibilité au linguiste de visualiser sur une seule page un ensemble d'exemples d'utilisation d'un item ou d'une unité lexicale dans son contexte, appelées concordances :

2008 were cleaned up and no spills were left to be **risk managed** over a longer term. Risk management is a presented by **managing** climate change **risks** early, such as reduced energy and raw material and communicated protocols for **managing** these **risks** across Boral. Our Health and Safety Management to be **managing** high consequence safety **risks** and implementation across the business and . 37 Product Stewardship **Managing** potential **risks** of our products throughout their life cycles, / 17 economic development. **Managing** these **risks** will require effort and decisions over many businesses to enable them to adequately **manage risk** . Throughout our operations, we conduct health prevent catastrophic incidents and **manage** key **risks** in our business. Our management systems are toward a clean energy future helps us **manage risk** and reduce costs over the long run. Achieving) program, which exists to identify and **manage risks** and improve the awareness of an ethical , our goal is to anticipate and **manage** the **risks** . In keeping with our Code, we avoid engaging in the company **managing** aviation safety **risks** . sponsored medical plan. We have a dedicated , the most " " effective way of **managing risks** and maintaining a solid safety performance is , to effectively **manage** road transportation **risks** . Internal experts evaluate SMS quality every and management systems are in place to **manage** CR **risks** in the business. PEOPLE COMMUNITIES AND management systems are in place to **manage** CR **risks** in the business. The Board is made up of six understand and **manage** potential biodiversity **risks** across our activities. Cairn (excluding Cairn and control are in place to **manage** such **risks** . The board focuses its activities on strategy, we take steps to further assess and **manage** these **risks** . In 2011, BP took part in Tread Lightly, a and governments, effectively **managing** tax **risk** and engaging in honest and constructive

Figure 1.3 : Exemple de lignes de concordances extraites informatiquement d'un corpus

Cette visualisation permet d'observer et d'identifier des patrons (en rouge) qui par une lecture linéaire des textes constitutifs du corpus n'auraient pas attiré l'attention du linguiste.

Hanks propose un procédé d'analyse pour identifier les patrons syntagmatiques prototypiques les plus fréquents dans un corpus, appelé la *Corpus Pattern Analysis* (CPA, dorénavant). La CPA permet d'identifier des normes et des exploitations. Les normes sont un ensemble de patrons qui rendent compte de toutes les utilisations normales d'un item ou d'une unité lexicale. À l'inverse, tout ce qui ne respecte pas le patron de la norme, constitue une exploitation (métonymie, ellipse et métaphore).

Dans le cadre de la CPA, Hanks, même s'il se concentre principalement sur les verbes, établit des procédés d'analyse à la fois pour les verbes et les noms :

Nouns patterns consist of a number of corpus-driven gnomic statements, into which the most significant collocates are groups and incorporated. Verbs patterns consist not only of the basic "argument structure" or "valency structure" of each verb (typically with semantic values stated for each of the elements), but also subvalency features, where relevant, such as the presence or absence of a determiner in noun phrases constituting a direct object. For example, the meaning of "take place" is quite different from the meaning of "take his place". The possessive determiner makes all the difference to the meaning.

(Hanks, 2013)

Dans le cadre de l'analyse des verbes, Hanks observe la valence (« *valency structure* ») également appelée arguments (« *argument structure* »). Le tableau ci-dessous présente un exemple des patrons identifiés par Hanks dans le *British National Corpus* (BNC, dorénavant) pour le verbe « *abate* » (Hanks, 2004) :

	Abate (verbe)	Fréquence dans le BNC: 185 occ.
1	[[Event=Storm]] abate [No Obj]	11 %
2	[[Event = Flood]] abate [No Obj]	4 %
3	[[Process = Problem]] abate [No Obj]	40 %
4	[[Emotion = Bad]] abate [No Obj]	20 %
5	[[Person / Action]] abate [Activity = Nuisance] Domain : Law	17 %

Tableau 1.6. : Analyse des patrons prototypiques du verbe « *abate* » dans le BNC selon la CPA

Le tableau ci-dessus montre les patrons d'utilisation du verbe « *abate* » ainsi que leur représentation dans le BNC. Les patrons permettent d'identifier que le verbe « *abate* » est principalement utilisé en association avec une émotion négative (20 % des occurrences) ou une action ou personne générant une nuisance (17 % des occurrences). Il s'agit donc de normes. Dans le cadre de l'analyse des noms, le processus d'identification des normes ne repose pas sur la détection des arguments ou valences mais sur les collocations les plus significatives du nom analysé.

La deuxième étape du processus de la CPA consiste à déduire la signification des patrons. C'est une étape complexe car même si la CPA offre une méthodologie claire et que le corpus permet d'observer l'utilisation de la langue en contexte, elle fait appel à la compétence du linguiste pour interpréter la signification du patron.

La CPA se base donc sur une l'observation de l'utilisation des items et des unités lexicales tels qu'ils sont employés dans la langue et en contexte. En effet, Hanks considère l'item et l'unité lexicale en relation avec d'autres items et unités lexicales présents dans le même corpus, et non pas comme des items ou unités lexicales isolés du reste du corpus. De plus, si le processus d'analyse décrit par Hanks a été réalisé sur des corpus généraux tels que le BNC, il s'avère également approprié pour les corpus plus spécialisés dans la mesure où il existe des normes spécifiques à chaque champ thématique. Ainsi, des normes peu fréquentes dans un corpus général peuvent s'avérer régulières dans un corpus de spécialité.

En parallèle des travaux de Hanks sur les patrons prototypiques, Williams propose une théorie d'analyse collocationnelle appelée la théorie des réseaux collocationnelle. Avant d'en présenter le contenu, nous présentons les éléments-clés de la collocation.

Comme nous l'avons vu précédemment, la notion de collocation a été décrite par Firth et a influencé les théories contextualistes qui ont ensuite vu le jour en linguistique de corpus. Cependant, il existe plusieurs conceptions et définitions de la collocation (Cowie, 1998; Mel'cuk, 1998; Moon, 1998) qui comparent la tradition linguistique anglaise et la tradition linguistique allemande, notamment l'École de Prague qui, dès les années 30, avait évoqué la notion de collocation.

Selon l'approche contextualiste initiée par Firth et développée par Sinclair, notamment, la collocation est une « *lexical co-occurrence of words* » (Sinclair, 1991). Sinclair étudie les relations existantes entre les différents items lexicaux, indépendamment de la catégorie grammaticale ou de la structure syntaxique. Ainsi, les collocations correspondent aux cooccurrences ou aux combinaisons syntagmatiques des unités lexicales. Stubbs complète la définition de Sinclair en décrivant la notion de collocation comme « *a node-word co-occurring with collocates in a span of words to left and right* » (Stubbs, 2001: 29).

La relation entre le nœud (« *node-word* ») et ses collocats se mesure en termes de probabilité et de fréquence comme l'indique Stubbs :

A "node" is the word-form or lemma being investigated. A "collocate" is a word-form or lemma which co-occurs with a node in a corpus. Usually it is frequent co-occurrences which are of interest, and corpus linguistics is based on the assumption that events which are frequent are significant. My definition is therefore a statistical one : 'collocation' is frequent co-occurrence.

(Stubbs, 2001: 29)

Plusieurs études ont ainsi été réalisées sur les possibilités d'évaluation de la relation entre deux mots (Church et Hanks, 1989; Kilgarriff et Tugwell, 2001) afin de mettre au point des moyens de détecter les collocations, d'en mesurer la force et de les extraire du corpus. Les travaux réalisés dans le cadre du projet *Cobuild* à l'Université de Birmingham par Sinclair et son équipe ont très largement influencé les travaux sur les collocations qui ont suivi, notamment en lexicographie pour l'élaboration de dictionnaires collocationnels.

C'est dans la lignée des travaux de Sinclair sur les collocations que Williams a élaboré la théorie des réseaux collocationnels (Williams, 1998). En effet, il a analysé les collocations dans des textes de différents degrés de spécialité relatifs à la biologie afin de déterminer s'il existait des patrons propres à chaque type de textes, et voir si les collocations pouvaient constituer un instrument de caractérisation des textes de spécialité afin de les intégrer aux dictionnaires spécialisés. De plus, dans la lignée des travaux de Philips sur l'extraction du contenu d'un texte par des procédés linguistiques (Philips, 1985), Williams a développé l'idée selon laquelle les collocations s'associaient les unes avec les autres jusqu'à former des réseaux. Ceux-ci permettent d'identifier les caractéristiques lexicales d'un champ de spécialité comme il le décrit dans la définition du réseau collocationnel :

The word 'network' is used here to signify a web of interlocking conceptual clusters realised in the form of words linked through the process of collocation. It is hypothesized that the patterns of co-occurrence forming the collocational networks will be unique to any one sublanguage and serve to define the frames of reference within that sublanguage.

(Williams, 1998: 156)

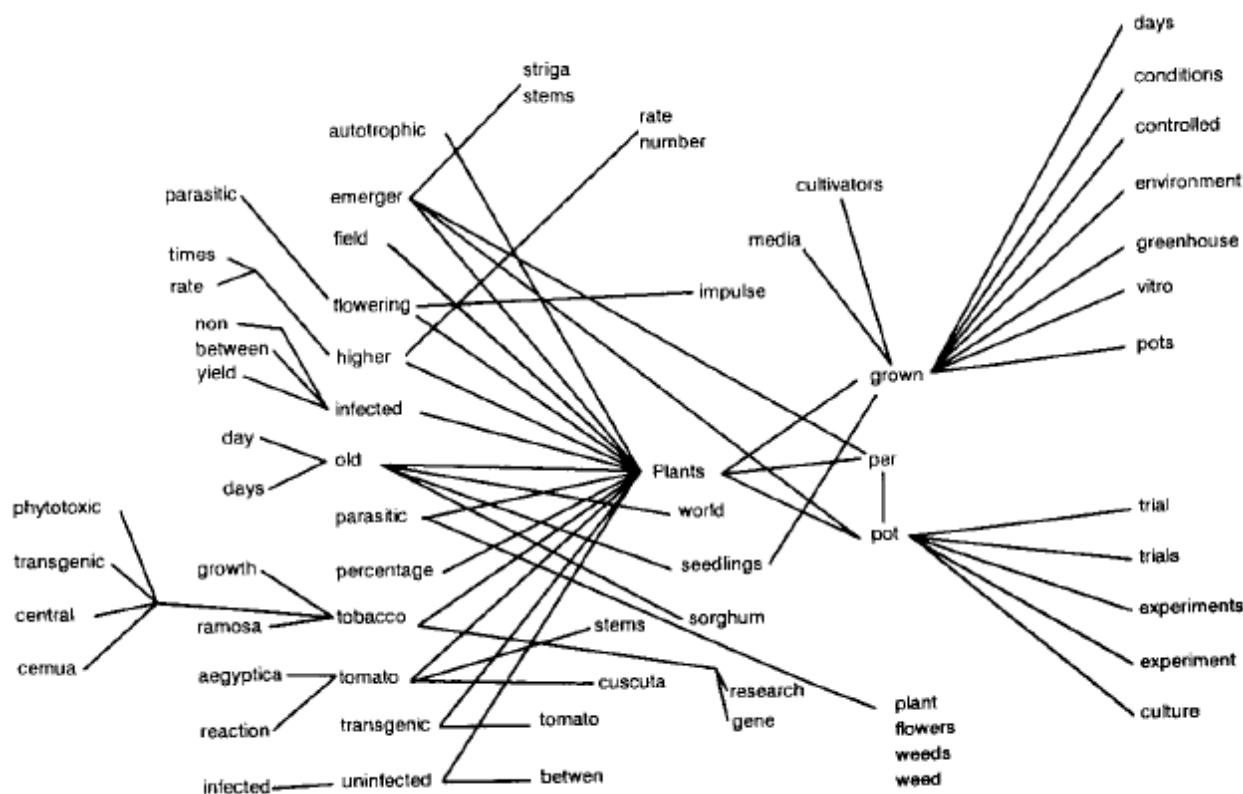


Figure 1.4 : Exemple de réseau collocationnel (Williams, 1998)

La méthodologie des réseaux collocationnels permet donc de visualiser la structure des textes et leur contenu. Elle peut s'appliquer à de nombreux champs thématiques tels que les télécommunications (Magnusson et Vanharanta, 2003), l'environnement et l'eau (Alonso Campo, 2009) ou la communication RSE (Pensec, 2015, 2016). La théorie des réseaux collocationnels est adaptée pour analyser les relations existantes entre les items lexicaux et ainsi déterminer les patrons réguliers d'un genre textuel. Cette approche s'avère pertinente pour l'analyse du corpus GRIC afin de caractériser les thématiques et les items lexicaux typiques et significatifs du genre rapports RSE normalisés. Enfin, cette approche donne également la possibilité de visualiser le traitement d'un même item dans des contextes différents (géographique, temporel et sectoriel dans le cas de GRIC).

Ce chapitre consacré à la linguistique de corpus a permis de poser le cadre théorique dans lequel s'inscrit cette étude. En effet, la linguistique de corpus constitue une théorie du langage permettant de procéder à des analyses empiriques sur un large volume de données représentatives d'un genre textuel. Nous avons démontré que le corpus GRIC remplit les caractéristiques définissant un corpus. En outre, cette étude s'inscrit dans le courant de pensée néo-firthien selon lequel le contexte occupe une place centrale dans la détermination du sens des items et unités lexicales. C'est ainsi que nous avons retenu la théorie des réseaux collocationnels de Williams ainsi que des éléments de la CPA de Hanks pour l'analyse collocationnelle du corpus GRIC.

CHAPITRE 2 : LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES : NOUVEAU PARADIGME ORGANISATIONNEL

Ce chapitre est centré sur l'analyse de la responsabilité sociale des entreprises en tant que fondement du rapport RSE. Dans une première partie, nous définissons les concepts liés à la RSE et expliquons que celle-ci constitue une évolution de l'éthique des affaires. Ensuite, nous mettons en perspective le concept de RSE en le comparant à son équivalent anglo-saxon, la CSR. Enfin, nous expliquons en quoi la RSE constitue une évolution du rôle de l'entreprise dans la société.

2.1. LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES : UNE DECLINAISON ACTUELLE DE L'ETHIQUE DES AFFAIRES

Le concept d'évidence éthique (Russ, 1994), qui décrit le besoin d'éthique, est apparu en 1994, à un moment où il se développait (de manière de plus en plus palpable) au sein de notre société. Russ, qui l'a formalisé, démontre que ce besoin se décline en plusieurs catégories correspondant à différents champs sociétaux tels que l'éthique environnementale, l'éthique sociale, ou encore l'éthique organisationnelle. Depuis, ces préoccupations n'ont eu de cesse de se développer. L'« éthique des entreprises », la « responsabilité sociale des entreprises » ou encore le « développement durable », sont trois concepts dont l'emploi occupe une place grandissante dans notre quotidien. Il suffit pour cela d'observer la manière dont les entreprises communiquent sur les actions qu'elles mènent au quotidien. En effet, la communication organisationnelle a progressivement pris une tournure verte et citoyenne. Et si ce phénomène est actuellement en plein essor, il ne s'agit pas d'un effet de mode mais bien d'une tendance de fond. Le rôle tenu par les organisations institutionnelles dans la société fait l'objet d'un intérêt croissant depuis la fin des années 1980. La représentation collective de ce rôle contraint l'entreprise à revoir la manière dont elle mène ses activités économiques. C'est ainsi que l'on observe, d'une part, une augmentation des exigences des parties prenantes envers l'entreprise, et d'autre part,

une demande croissante pour une intégration des questions sociales et environnementales dans l'entreprise.

2.1.1 ÉTHIQUE, MORALE, DEONTOLOGIE : PRECISIONS TERMINOLOGIQUES

Avant d'approfondir la réflexion sur la RSE, il apparaît nécessaire de procéder à un éclairage terminologique concernant les termes « éthique », « morale » et « déontologie », bien souvent utilisés tels des synonymes. Pour ce faire, il convient dans un premier temps de s'intéresser à l'étymologie de ces termes et à leur emploi en anglais dans la mesure où l'éthique organisationnelle s'est tout d'abord développée outre-Atlantique où le terme « *ethics* » y recouvre à la fois les concepts d'« éthique », de « morale » et de « déontologie » (« *professional ethics* »).

Du point de vue étymologique, les termes « éthique » et « morale » sont équivalents, d'où la difficulté de les différencier. « Éthique » a pour racine grecque « *ethos* » qui signifie « mœurs », et « morale » a pour racine latine « *mores* » qui signifie également « mœurs ». Il est, de ce point de vue, alors possible de considérer « éthique » et « morale » comme deux synonymes. Cependant, selon Wunemberger (Wunemberger, 1993), l'étude des définitions d'« éthique » révèle deux traditions qui permettent de les distinguer. La première considère l'éthique comme une réflexion sur les fondements de la morale, alors que la seconde considère, quant à elle, la morale comme étant universelle et l'éthique comme étant particulière. Ainsi, dans le premier cas, l'éthique serait une science du comportement des mœurs ou une étude théorique des principes régissant les choix pratiques (point de vue métamoral) et la morale serait un ensemble de moyens mis en œuvre pour agir de façon humaine, autrement dit, l'ensemble des préoccupations concrètes adoptées par des agents individuels ou collectifs. Dans le second cas, l'éthique est considérée comme un ensemble de règles de conduite partagées et typiques d'une société donnée. Ces règles reposent sur la distinction entre le bon et le mal. Quant à la morale, elle est considérée comme un ensemble de principes à dimension universelle normative, voire dogmatique, fondée sur la distinction entre le bien et le mal. La seconde tradition considérant la morale comme universelle et l'éthique comme particulière correspond plus au sens actuel du terme éthique, qui est moins connoté que le terme morale, ce qui le rend plus acceptable aux yeux du monde économique et des entreprises. Ces deux traditions montrent qu'il est difficile de positionner ces deux concepts l'un par rapport à l'autre. L'éthique se situe-t-elle

en amont de la morale ou est-elle une déclinaison contextualisée des normes morales ? La seconde option est en meilleure adéquation avec la RSE.

La définition d'« éthique » ne fait donc pas consensus. Selon les courants de pensée et les auteurs, la réflexion et la définition varient, portant soit sur la notion de bien (première tradition), soit sur des règles normatives (seconde tradition). Ainsi, Mercier définit l'éthique comme « une réflexion qui intervient en amont de l'action et qui a pour ambition de distinguer la bonne et la mauvaise façon d'agir » (Mercier et Muller, 2002: 34).

Ce que Mercier nomme « la bonne et la mauvaise façon d'agir » est également appelée « le désirable et l'indésirable » par Pasquero (Pasquero, 2007: 113) ou « le juste et l'injuste » par Bergmann (Bergmann, 1997). Cette « bonne et mauvaise façon d'agir » relève d'une forme de subjectivité dans la mesure où elle est basée sur un système de valeurs et donc de comportements propres à une société. Elle est donc amenée à varier dans le temps et dans l'espace. Pourtant, selon Bourdon (Bourdon, 1995), le bon et le vrai peuvent exister indépendamment de toute dimension spatio-temporelle. Le propos de Bourdon relève plutôt de la morale (caractérisée par un ensemble de normes conformes à un groupe à dimension universelle et qui s'imposent à tous) alors que l'éthique (dans le sens de la seconde tradition) doit à l'inverse offrir la possibilité à chacun de faire valoir ses propres intérêts et sa parole. Cependant, la conjugaison entre l'intérêt personnel et l'intérêt collectif peut créer une tension. Courrent souligne la difficulté à concilier le respect de son intérêt et de celui des autres (Courrent, 2003). Le concept de déontologie est plus simple à appréhender comparativement aux concepts de morale et d'éthique. Du point de vue étymologique, il signifie « science du devoir ». La déontologie peut ainsi se définir comme un ensemble de règles dont se dote une profession au travers d'une organisation professionnelle qui devient l'instance d'élaboration, de mise en œuvre, de surveillance et d'application de ces règles (Isaac, 1998). Nous ne nous étendons pas plus sur ce concept car il sort du cadre de notre recherche.

Pour autant, il apparaît que ces trois termes, « éthique », « morale » et « déontologie », sont liés les uns aux autres. Rojot synthétise ce lien de la manière suivante :

La morale, science du bien et du mal, permet de dégager une éthique qui est un art de diriger sa conduite, son comportement, qui s'exprime dans les principes guidant les aspects professionnels de ce comportement : la déontologie.

(Rojot, 1992)

Ainsi, ces trois termes découleraient les uns des autres : la morale serait à l'origine des comportements éthiques, qui à leur tour, influenceraient les règles régissant chaque profession. L'éthique organisationnelle correspond à l'ensemble des repères et des valeurs qui orientent et guident les actions menées par l'organisation. L'éthique organisationnelle se construirait autour des valeurs propres aux dirigeants de l'organisation, elles-mêmes influencées par le contexte dans lequel évoluent les dirigeants. Mercier définit l'éthique organisationnelle comme :

la manière dont l'organisation intègre ses valeurs clés dans ses politiques, pratiques et processus de décision. Cela inclut également la recherche de la conformité à des principes légaux et l'adhésion à des règles internes.

(Mercier, 2014)

Nous venons de préciser les différences existant entre trois termes souvent considérés comme des synonymes : « éthique », « morale » et « déontologie ». Ils sont liés mais recouvrent des champs d'études différents. Une autre confusion terminologique existe également entre « développement durable » et « RSE ». Il importe donc d'apporter un éclairage sur l'emploi de ces deux termes.

2.1.2 DEVELOPPEMENT DURABLE ET RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES : DEFINITIONS ET CADRAGE

Les termes « RSE » et « développement durable », dans le langage courant, sont bien souvent employés tels des équivalents. Cependant, même s'ils sont liés, ils n'opèrent pas au même niveau. La RSE est une traduction du développement durable dans l'entreprise.

Le développement durable a vu le jour dans les années 1980 par l'« Union internationale pour la conservation de la nature » mais est attribué le plus souvent à la « Commission sur l'environnement et le développement » de l'ONU, plus connu sous le nom de Rapport Brundtland « Notre Avenir à Tous ». Ainsi, le rapport Brundtland définit le développement durable comme « un développement qui répond aux besoins des générations présentes sans compromettre les capacités des générations futures à répondre aux leurs ».

Le développement durable relève ainsi non pas de l'entreprise mais de la sphère politique et publique et traduit une orientation nationale en termes d'enjeux liés à la durabilité des ressources humaines, environnementales et économiques. C'est ainsi que Capron et Quairel-Lanoizelée (Capron et Quairel-Lanoizelée, 2012) considèrent le développement

durable comme un « concept macro-économique et macro social à l'échelle planétaire qui ne peut s'appliquer à une entité particulière ». C'est dans ce sens que la Commission européenne considère la RSE comme une contribution des entreprises au développement durable.

L'objectif du développement durable se traduit dans l'entreprise par la quête de la performance globale à la fois économique, sociale et environnementale, couramment appelée la « *Triple Bottom Line* ». En effet, tout comme la RSE, le développement durable s'articule autour des dimensions liées à la performance économique, au bien-être social et à la préservation de l'environnement. Selon Capron et Quairel-Lanoizelée, le développement durable a :

pour enjeu de subvenir aux besoins de l'ensemble de l'humanité (rôle de l'économie), en préservant les conditions de reproduction de la nature (préoccupation écologique) dans des relations sociales d'équité permettant d'assurer la paix et la cohésion sociale (attentes sociales et sociétales).

(Capron et Quairel-Lanoizelée, 2012)

Cependant, la difficulté de mise en application de ce concept réside dans le nécessaire arbitrage entre les dimensions économique, sociale et environnementale (certains auteurs rajoutent deux autres dimensions : la dimension culturelle et la gouvernance car ces dimensions sont parfois en confrontation) selon la priorité donnée à chacune en termes d'objectif, de moyen ou de contrainte (Capron et Quairel-Lanoizelée, 2012). Ainsi, selon la dimension considérée, les priorités de la politique de développement durable d'une société seront différentes. Le choix de la dimension considérée, comme l'objectif, influera donc sur la construction de la politique éthique de l'entreprise.

La RSE, quant à elle, est apparue lorsque le questionnement éthique a porté sur les conséquences des activités de l'entreprise sur autrui. En effet, la RSE traduit un glissement vers la manière dont les entreprises doivent rencontrer les attentes sociétales de leurs parties prenantes (Mercier, 2014). Ce glissement révèle une évolution du rôle occupé par l'entreprise au sein de la société. L'entreprise, aujourd'hui, fait l'objet d'un élargissement de son champ de responsabilités et ne peut plus répondre exclusivement de ses obligations légales et économiques.

Dans le contexte européen, par exemple, le Livre Vert de la Commission européenne (18 juillet 2001) définit la RSE comme :

l'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et leurs relations avec toutes leurs parties prenantes internes et externes (actionnaires, personnels, clients, fournisseurs et partenaires, collectivités humaines...) et ce, afin de satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables et investir dans le capital humain de l'environnement.

La RSE contraint ainsi l'entreprise à prendre des mesures obligatoires, incitatives ou volontaires afin de témoigner de son engagement citoyen et responsable envers ses parties prenantes.

2.1.3 DE L'ETHIQUE ORGANISATIONNELLE A LA RSE : HISTORIQUE ET EVOLUTION

L'emploi du terme RSE est assez récent, surtout en Europe, mais les préoccupations de fond sont plus anciennes, notamment les questionnements concernant l'impact de l'activité économique sur l'environnement humain et naturel.

L'activité économique repose sur la nécessité de produire pour répondre à une demande et sur l'utilisation des ressources humaines et naturelles pour pouvoir produire et y répondre. C'est ainsi que, l'activité économique repose sur une tension entre « la nécessité de produire et la supportabilité des risques occasionnés par la production de biens » (Capron et Quairel-Lanoizelée, 2012). Les questionnements éthiques se proposent dès lors de trouver un équilibre afin de préserver les ressources tout en maintenant une activité économique permettant la création de richesses nécessaires au fonctionnement de la société.

La recherche de cet équilibre a fait l'objet de plus ou moins d'attention selon les zones géographiques et les périodes. Si l'objectif est resté identique, à savoir pérenniser les ressources, les sujets de préoccupations ont évolué au gré des changements au sein de l'activité économique (Martinet et Reynaud, 2004). En Europe, par exemple, lors de la révolution industrielle, le paternalisme consistait pour l'entreprise à tenir un rôle économique (fournisseur d'emplois) et social en se préoccupant du bien-être du salarié et de sa famille (logement, scolarisation entre autres) et cela tout au long de sa vie (De Bry, 2006). Pendant la seconde moitié du XXème siècle, la responsabilité a glissé progressivement de l'entreprise vers l'État avec la création et le développement de l'État-

providence. La forte expansion économique et le développement technologique qui ont accompagné ce mouvement ont favorisé la transformation et la structuration du système économique ainsi que l'émergence des inégalités que l'État-providence est venu palier jusque dans les années 1980. Mais l'apparition progressive d'une économie globalisée dont les enjeux dépassaient la dimension nationale a contraint l'État à se désengager progressivement. Les regards se sont ainsi à nouveau portés sur l'entreprise en tant qu'acteur social. Ainsi, il apparaît que, même si elle a pu prendre diverses formes et être endossée par différents acteurs, la recherche d'un compromis entre la performance économique et la prise en compte des attentes de la société existe depuis fort longtemps. Il nous paraît donc intéressant de comprendre les origines de la RSE.

Le concept de RSE trouve son origine aux États-Unis et illustre un engagement allant au-delà de l'éthique dans la mesure où il reflète des préoccupations religieuses. Bowen (Bowen, 1953) a été le premier à utiliser le terme de « *corporate social responsibility* », traduit en français par « responsabilité sociale des entreprises », pour définir les engagements et responsabilités de l'entreprise vis-à-vis de la société. Quand on l'interrogeait sur les origines du concept de CSR, Bowen répondait qu'il émanait du souhait de l'Église évangélique de se doter d'une doctrine sociale de la même envergure que celle de l'Église catholique (Bowen, 1953). La CSR repose sur deux préceptes bibliques : d'une part, « *the stewardship principle* » qui consiste pour un individu ou une entité à gérer la propriété de façon responsable et sans porter atteinte aux droits des autres individus et entités ; et d'autre part, « *the charity principle* » selon lequel toute personne fortunée se doit de venir en aide aux personnes démunies. La CSR repose donc sur une démarche conséquentialiste prônant la bienfaisance par des actions de charité. Les actions individuelles contribuent dès lors à réparer les dommages causés par le système au lieu de les prévenir ou d'anticiper ses effets pour mieux les éviter. Cette vision laisse apparaître une forme d'acceptation d'un système qui dépasse les individus et dont chacun, par son comportement et ses actions, peut limiter les effets pervers. C'est donc l'addition des actions individuelles qui constitue l'action collective pour le mieux-être global. La CSR repose également sur une démarche contractuelle. L'éthique, dans la vision étatsunienne, vient alors structurer et réglementer les rapports entre les individus afin d'éviter des comportements individuels nuisibles à la collectivité.

En Europe, en raison du rôle de l'État-providence dans la société, le concept de RSE n'a émergé qu'à la fin du XXème siècle. En effet, la seconde moitié du XXème siècle a vu s'institutionnaliser un système de protection sociale venant prendre le relais du paternalisme. Les mesures sociales ne relevaient ainsi plus des dirigeants de l'entreprise mais d'accords de branches ou d'ensembles collectifs représentant les salariés et les dirigeants. Cette période de prospérité se caractérisait également par le « compromis fordien » où les gains de productivité étaient convertis soit en hausse des salaires, soit en baisse des prix, auto-entretenant ainsi la demande et donc la croissance économique. Cette période se caractérisait par une RSE implicite (Matten et Moon, 2005). Les années 1980 ont marqué un tournant avec le ralentissement de la croissance économique dû à la rupture du compromis fordien et au retrait progressif de l'État-providence. Les systèmes économiques nationaux ont été bouleversés par l'apparition de la concurrence internationale et l'émergence d'une société du risque (Biéfnot et Pesqueux, 2002). Les concepts de CSR et de RSE se sont donc développés dans des environnements différents.

En parallèle, la société a pris conscience de l'impact de l'activité économique sur l'environnement global et de son irréversibilité (raréfaction des ressources) et rendu les entreprises responsables de cette situation. Les transformations sociales générées par la mondialisation de l'économie (chômage, développement des inégalités) ainsi que les comportements abusifs de certaines entreprises (corruption, catastrophes naturelles telles que l'Exxon Valdez) ont entaché l'image des entreprises qui, jusqu'alors, était plutôt positive. Cette nouvelle perception des entreprises par l'opinion publique a favorisé l'apparition de mouvements civils défendant le respect des droits humains et sociaux et la protection de la planète. Ces mouvements ont ainsi commencé à exercer une pression sur les entreprises afin qu'elles prennent en compte des critères extra-économiques dans l'exercice de leurs activités. Face à cette pression de plus en plus forte, les entreprises ont progressivement pris conscience de la nécessité de considérer l'impact de ces mouvements sur leurs activités et ont commencé à prendre des mesures allant dans le sens des revendications de la société civile.

En tenant compte des préoccupations extra-économiques défendues par la société civile, l'entreprise fait preuve de « *good citizenship* » et s'ancre dans la société dans laquelle elle intervient. Ce procédé permet ainsi de se reconnecter avec la société. Selon Martinet

(Martinet, 1983), l'entreprise a en effet également un intérêt à maîtriser son environnement sociopolitique afin d'assurer sa survie économique. Ainsi, Capron et Quairel-Lanoizelée (Capron et Quairel-Lanoizelée, 2012) estiment que la réussite économique d'une entreprise est liée à l'attention qu'elle porte à ses parties prenantes. Ces nouvelles interactions au sein de la société obligent l'entreprise à reconsidérer l'importance de la prise en compte des intérêts extra-économiques dans la conduite de son activité. Thoening et Waldman (Thoening et Waldmann, 2005) estiment même qu'une clé de la réussite des entreprises à l'heure actuelle consiste à fédérer ses parties prenantes autour de sa culture d'entreprise et donc de ses valeurs organisationnelles.

Le développement de la RSE montre l'existence d'un lien entre la RSE dans son développement actuel et le paternalisme tel que nous l'avons décrit. Il est possible d'y voir un mouvement cyclique dans lequel l'État et les entreprises gèrent alternativement l'impact social et environnemental de l'activité économique. La RSE serait ainsi une forme de néo-paternalisme (Pasquero, 2007) En effet, la mise en œuvre est différente du fait de l'évolution des technologies et des nouvelles technologies de l'information et de la communication mais les préoccupations de fond sont comparables. Elles traduisent la volonté de l'entreprise de maîtriser les agissements et comportements de ses collaborateurs en les fédérant autour de valeurs organisationnelles illustrant une identité en adéquation avec les attentes de la société. De cette manière, l'entreprise cherche à donner l'image d'une structure responsable et légitime aux yeux de son environnement. On peut également observer que le mouvement cyclique est structuré en fonction des crises économiques. Lorsqu'une crise survient, il est attendu des entreprises qu'elles assument un rôle social venant pallier aux effets pervers de son activité. Il est alors nécessaire de fédérer la société autour de valeurs humaines fortes et de préoccupations universelles. Dans ce contexte, l'entreprise, dont la légitimité est remise en cause et l'image entachée à chaque crise, utilise des préoccupations citoyennes pour recréer un sens commun.

Dans ce contexte, la performance de l'entreprise n'est plus uniquement mesurée à l'aune de critères économiques mais est évaluée globalement au moyen de la « *Triple Bottom Line* » (Elkington, 1999). Des critères sociaux et environnementaux complètent notamment les critères économiques afin de reconnecter l'entreprise à la société dans laquelle elle évolue et lui redonner une légitimité. Le phénomène de reconnexion s'accompagne de démarches

de formalisation des pratiques citoyennes de l'entreprise. Ce discours prend la forme de chartes, codes, principes, dans lesquels l'entreprise expose sa volonté de prendre en considération les préoccupations de la société et l'impact de ses activités sur celle-ci. La formalisation expose des engagements sociaux, environnementaux, éducationnels et humanitaires de l'entreprise. Cependant, même si le mouvement actuel vise à répondre aux préoccupations de la société, la RSE cherche à satisfaire les attentes des parties prenantes de l'entreprise et s'inscrit donc notamment dans une démarche pragmatique. Ainsi, une entreprise socialement responsable se définirait comme une organisation ayant « la capacité à répondre de ses actes devant toutes ses parties prenantes et à construire des relations mutuellement bénéfiques avec celles qui lui fournissent les ressources lui assurant sa pérennité » (Capron et Quairel-Lanoizelée, 2012).

La RSE constitue une réponse à l'évolution des préoccupations éthiques de la société et les politiques et actions mises en œuvre par les entreprises veillent à répondre à ses nouvelles attentes.

Cependant, même si l'évolution des préoccupations sociales et environnementales touche l'ensemble des pays occidentaux, la perception du concept RSE est corrélée à un système de valeurs et de perceptions propre à chaque pays. En effet, nous venons de constater que la RSE s'est développée plus rapidement et précocement dans le monde anglo-saxon, et en particulier aux États-Unis. Le questionnement éthique y est partie intégrante des affaires et cela se ressent dans la manière dont les entreprises communiquent sur leur rôle au sein de leur environnement. Maignan et Ralston (Maignan et Ralston, 2002) ont ainsi montré dans une analyse de la communication RSE sur les sites web d'entreprises que 53 % des entreprises étatsuniennes analysées faisaient explicitement référence à la RSE dans la présentation de l'entreprise alors que seules 29 % des entreprises françaises le faisaient. Il nous paraît ainsi important de nous questionner sur les raisons pour lesquelles la RSE s'est développée dans le monde anglo-saxon depuis déjà de nombreuses décennies mais qu'en France, et plus globalement en Europe, ce développement soit plus tardif. Cependant, il semble réducteur de conclure que les questionnements éthiques ne faisaient pas partie des préoccupations en Europe continentale¹¹. Il s'agit donc plutôt de s'interroger sur les raisons

¹¹ Par « Europe continentale », dans le cadre du corpus GRIC, nous désignons la France et l'Espagne et excluons la Grande-Bretagne considérée comme appartenant à la zone anglo-saxonne.

qui ont favorisé une RSE explicite dans le monde anglo-saxon et une RSE implicite en Europe continentale.

2.2. CSR ET RSE : DES PREOCCUPATIONS COMMUNES MAIS DES MISES EN ŒUVRE DIFFÉRENTES

Les concepts de CSR et de RSE partagent des préoccupations communes pour le bien-être social, la préservation des ressources naturelles et l'investissement responsable. Cependant, ces deux concepts se sont construits dans des environnements géographiques et culturels différents influençant leur mise en œuvre. Selon Capron et Quairel-Lanoizelée, la RSE illustre :

les modalités de réponse de l'organisation (ou d'un ensemble économique plus vaste) aux interpellations sociétales en produisant des stratégies, des dispositifs de management, de conduite de changement et de méthode de pilotage, de contrôle, d'évaluation et de reddition incorporant (du moins en principe) de nouvelles conceptions de performances.

(Capron et Quairel-Lanoizelée, 2012)

La CSR et la RSE sont ainsi influencées par des paramètres culturels et sociologiques propres à chaque société. Dans le cadre de notre recherche, deux perceptions de la RSE se distinguent. Dans le monde anglo-saxon, le questionnement éthique relatif à la CSR s'inscrit dans une perspective utilitariste et repose sur une morale collective alors qu'en Europe continentale, la RSE s'inscrit plutôt dans une perspective macro sociétale et s'est articulé autour du développement durable.

2.2.1 CSR ET RSE : DEUX CONCEPTIONS DE L'ENTREPRISE ET DE SON ENVIRONNEMENT

S'il est admis que « *Corporate Social Responsibility* » se traduit en français par « Responsabilité Sociale des Entreprises » et en espagnol par « *Responsabilidad Social de las Empresas* », ces locutions ne recouvrent pas les mêmes réalités. Cette question de sémantique se révèle être un enjeu de poids dans les interactions à l'échelle internationale où « la prégnance de l'anglo-américain suppose de saisir ce que l'autre dit en fonction de son contexte culturel et juridique » (Capron et Quairel-Lanoizelée, 2012). Après avoir analysé chacun des termes « responsabilité », « sociale » et « entreprise » en français, anglais et espagnol, nous observerons que se dessinent deux conceptions de l'entreprise.

Les termes « entreprise » et « *empresa* » sont l'équivalent du terme anglais « *corporate* » (nom : « *corporation* ») mais ne reflètent pas les mêmes réalités. « *Corporate* » est un adjectif utilisé pour qualifier les grandes entreprises anglo-saxonnes. Ces entreprises sont perçues comme *des* « institutions privées » caractérisées par un « ensemble de relations » contractuelles entre le gérant et les actionnaires (Mercier, 2014 : 57). Les équivalents français et espagnol désignent l'ensemble du tissu économique, principalement composé de PME (l'anglais préfère le terme « *business* » pour désigner les entreprises de taille moyenne). En Europe continentale, l'entreprise est considérée comme une institution sociale ouverte aux intérêts des parties prenantes.

Les termes français et espagnol « *social* » sont les équivalents de l'anglais « *social* » mais ces trois termes ne recouvrent pas nécessairement les mêmes réalités dans leur usage courant. La RSE se compose de trois dimensions : la responsabilité économique, la responsabilité environnementale et la responsabilité sociale. Ainsi, l'emploi du terme « social » semble réducteur pour définir le concept car il exclut les autres dimensions de la RSE. De plus, le terme « social » dans le contexte français désigne généralement les relations entre employeurs et les salariés, recouvrant une partie substantielle mais partielle des relations de l'entreprise avec ses parties prenantes. Cette acceptation est éloignée du sens de « *social* » dans sa version anglo-saxonne qui fait référence à un ensemble de relations entre l'entreprise et son environnement. C'est pour clarifier cette approximation sémantique que l'on parle également de responsabilité « sociétale » et de responsabilité « globale ».

La notion de responsabilité varie selon le contexte culturel. La compréhension du concept de la RSE s'en trouve par conséquent impactée. Elle varie entre la zone anglo-saxonne et l'Europe continentale. Les Anglo-Saxons utilisent de plus en plus le terme d'« *accountability* » en remplacement du terme « *responsibility* » précédemment utilisé.

Ce changement de terme illustre l'évolution même du concept de CSR avec l'apparition des audits extra-financiers. En effet, « *accountability* » traduit :

une obligation de s'acquitter d'une tâche et de répondre de son exécution à un supérieur ou une autorité compétente, avec l'idée explicite de châtiement ou de sanction, si l'individu n'a pas satisfait à cette obligation.

(Webster's Dictionary)

Le concept d'« *accountability* » peut alors se traduire en français par la « redevabilité » de l'entreprise à l'égard de ses parties prenantes. Ce changement de terme dans le monde anglo-saxon illustre un engagement moral de l'entreprise envers ses parties prenantes.

En Europe continentale, la RSE est considérée comme une contrainte. Etymologiquement, « responsabilité » vient du latin « *respondere* » signifiant « répondre de » ou « se porter garant de ». Le terme « responsabilité » est directement lié à la sphère juridique et peut se définir comme « la condition d'imputabilité des actes à un individu » (Capron et Quairel-Lanoizelée, 2012). En ce sens, il semble difficilement applicable à l'entreprise. Dans le cadre du développement des questionnements RSE au sein de l'entreprise, le concept de responsabilité a évolué. Il se rapproche à présent davantage de la notion d'engagement que de celle de réparation de faute. Ainsi, Jonas (Jonas, 1990) définit la responsabilité comme la réflexion relative à l'impact de ses actions sur les générations futures. Selon Ewald (Ewald, 1997), le concept de responsabilité contient également une notion de prévoyance. Il constate ainsi une évolution du concept en trois temps : dans un premier temps, la responsabilité était liée à l'acte et faisait l'objet d'une sanction en cas de faute ; dans un deuxième temps, elle était liée aux risques, justifiant la mise en place de politiques de prévention afin d'éviter la survenance du risque ; et dans un troisième temps, une exigence de sécurité mise en œuvre dans le principe de précaution.

Ainsi, d'un côté il existe des démarches volontaires basées sur l'engagement et la confiance, et de l'autre se trouve la nécessité d'une réglementation pour entreprendre des démarches RSE. Cette distinction entre la zone anglo-saxonne et la zone latine¹² illustre également le principe de charité (« *Charity Principle* ») très présent dans le monde anglo-saxon où, il est attendu des plus favorisés qu'ils viennent en aide aux plus démunis. Il semble donc difficile de formuler une définition de la RSE faisant consensus entre les interprétations anglo-saxonne et latine. La définition proposée par l'ISO 26000 tente de prendre en compte les deux points de vue.

¹² La « zone latine » correspond aux zones géographiques France, Espagne et Amérique latine constituant le corpus GRIC.

Ainsi, selon l'ISO 26000, la RSE se définit comme la :

responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et de ses activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un développement transparent et éthique qui contribue au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la société ; prend en compte les attentes des parties prenantes ; respecte les lois en vigueur tout en étant en cohérence avec les normes internationales de comportement ; est intégrée dans l'organisation et mis en œuvre dans ses relations.

Cette définition repose à la fois sur le concept de développement durable développé en Europe et sur la notion d'éthique anglo-saxonne de la CSR afin de proposer une définition consensuelle. Cependant, au-delà des différences terminologiques, la CSR et la RSE illustrent chacune une approche de l'éthique dans l'entreprise qui lui est propre.

2.2.2 CSR ET RSE : DEUX APPROCHES DES DEMARCHES ETHIQUES

Dans cette partie, nous expliquons l'approche utilitariste de la CSR, puis l'approche macro-sociétale de la RSE. Ces deux approches illustrent deux conceptions de l'éthique organisationnelle : « explicite » pour la CSR et « implicite » pour la RSE.

La vision anglo-saxonne de l'éthique organisationnelle s'inscrit dans une logique utilitariste, également appelée conséquentialiste. L'utilitarisme est une doctrine formulée par Bentham au XVIII^{ème} siècle selon laquelle la valeur d'une action se mesure à son utilité. Ainsi, les individus agissent selon leur propre intérêt et recherchent « l'excédent maximal des plaisirs sur les souffrances et le bien pour le plus grand nombre » (Mercier, 2014 : 47). Dans ce contexte, la moralité d'une action est évaluée selon son utilité, elle-même déterminée en fonction des conséquences de l'action réalisée. Ainsi, l'éthique est motivée par un moyen en vue d'une fin donnée. En ce sens, les démarches éthiques relèvent du pragmatisme. L'éthique devient donc une source de profit dans la mesure où elle participe à la réussite économique de l'entreprise. Elle repose sur « la morale de l'intérêt bien compris » (Mercier, 2014 : 46). Ces démarches trouvent ainsi leur légitimité auprès des collaborateurs et de la société en général car elles sont perçues comme un élément stratégique contribuant à la bonne santé des entreprises dans une économie internationalisée.

Les démarches éthiques au sein de l'entreprise dans la zone anglo-saxonne se caractérisent également par une éthique contractuelle. Cette dernière a pour objectif d'explicitier le contrat social liant l'entreprise à ses collaborateurs afin de limiter les démarches non-

éthiques au sein de l'entreprise. Le contrat social vient ainsi proposer des règles collectives régissant la vie dans l'entreprise afin de répondre à la diversité des valeurs et des intérêts des collaborateurs, sans remettre en cause les convictions individuelles. Dans le cadre de l'internationalisation de l'entreprise, ce contrat est un moyen de fédérer les collaborateurs autour d'une conception commune du comportement attendu dans l'entreprise et à l'extérieur de celle-ci.

Les entreprises étatsuniennes ont commencé à formaliser leurs politiques éthiques dès le début du XX^{ème} siècle, ce qui en fait des précurseurs en la matière. En effet, dans les années 1950, 15 à 30 % des entreprises étatsuniennes avaient déjà formalisé leur politique éthique (Fulmer, 1969) pour atteindre 75 % en 1980 (White et Montgomery, 1980). La seconde moitié du XX^{ème} siècle a d'ailleurs été marquée par l'adoption de mesures visant à sanctionner les pratiques non-éthiques au sein de l'entreprise (*Foreign Corrupt Practices Act* (1977) ; *Sentencing Reform Act* (1984) ; *Federal Guidelines for Sentencing Organizations* (1991) ; *Sabarnes-Oxley Act* (2002)).

Les entreprises se dotent ainsi de documents éthiques afin d'imposer des règles de conduite aux collaborateurs et se protéger contre les comportements allant à l'encontre du code qu'elles ont adopté. Ces comportements sont considérés comme illégaux et peuvent faire l'objet de sanctions telles que la rupture du contrat de travail. Les questions éthiques aux États-Unis font donc partie intégrante du fonctionnement et du règlement de l'entreprise. Elle transfère en partie la responsabilité éthique sur ses collaborateurs et se dégage de la responsabilité de leur comportement non-éthique. Cette démarche semble éloignée d'un management par les valeurs où l'entreprise insufflerait des valeurs et montrerait l'exemple à ses collaborateurs.

Dans la zone latine, le rapport à l'éthique organisationnelle est indirect et consiste plutôt en une réflexion individuelle. En ce sens, les entreprises y privilégient la négociation avec les partenaires sociaux ou la législation (Enderle, 1996) pour exprimer leurs responsabilités en matière d'éthique. En effet, en affichant publiquement sa politique éthique, l'entreprise risquerait de faire l'objet de nombreuses critiques et passerait pour « donneur[se] de leçon ». Selon Langlois et Schlegelmilch (Langlois et Schlegelmilch, 1990), la formalisation éthique était une pratique étatsunienne qui s'est développée en Europe sous l'influence des filiales étatsuniennes qui s'y sont installées. Il ne s'agit donc pas d'une pratique initiée en

Europe, ce qui peut expliquer la difficulté pour les entreprises européennes à exprimer publiquement leurs politiques éthiques. Par exemple, en France, la vision étatsunienne de l'éthique organisationnelle se heurte à plusieurs obstacles (Gélinier, 1991 : 154). L'éthique relève davantage de la philosophie que du management dans une conception française. Gélinier identifie deux autres obstacles culturels. Tout d'abord, une tradition chrétienne selon laquelle les règles de l'entreprise ne traitent pas de problèmes réservés à la conscience intime de chacun. Ensuite, une certaine tradition technocratique et jacobine selon laquelle l'entreprise ne peut avoir un rôle actif sur le plan des valeurs, domaine réservé à la souveraineté nationale s'exprimant par ses lois et ses tribunaux. Ainsi, il apparaît que la vision française de l'éthique organisationnelle cherche encore sa place entre idéalisme (relevant de la philosophie) et utilitarisme (se concentrant sur les conséquences des actions).

Alors que les préoccupations semblent universelles (bien-être des individus, protection de l'environnement, préservation des ressources naturelles...), la perception et le traitement des préoccupations éthiques par les entreprises divergent. Ainsi, il apparaît que les démarches éthiques sont orientées vers le résultat dans la zone anglo-saxonne alors que la zone latine semble opter pour une démarche réflexive. Dans ce contexte, Matten et Moon (Matten et Moon, 2008) qualifient la CSR pratiquée dans la zone anglo-saxonne d'« explicite » dans le sens où les entreprises jouent un rôle actif dans l'élaboration de politiques RSE. Elles sont ainsi à l'origine de programmes, de partenariats et d'actions conjuguant leurs propres intérêts aux attentes de leur environnement institutionnel, gérant ainsi des préoccupations considérées comme relevant de leur responsabilité. C'est ainsi que les entreprises peuvent s'associer à des organisations gouvernementales, telles que l'ONU pour l'élaboration du Global Compact, et non-gouvernementales ou encore d'autres organisations telles que des organisations du secteur bancaire pour l'élaboration des Principes d'Equateur. Dans une perspective anglo-saxonne, les entreprises disposent d'une forme de pouvoir discrétionnaire pour la mise en œuvre de leur responsabilité citoyenne. A l'inverse, la RSE dans une perspective latine est qualifiée d'« implicite » par Matten et Moon (Matten et Moon, 2008) dans le sens où les entreprises se placent plutôt dans un rôle de subordination à une autorité supérieure représentée par les instances étatiques. Dans

pareil contexte, la RSE implicite se traduit par une réflexion sur l'intégration des valeurs, des normes et des règles régissant leur environnement institutionnel.

Cette distinction entre RSE implicite et explicite a un impact sur la mise en œuvre des politiques de RSE dans l'entreprise. En effet, une RSE explicite consiste pour l'entreprise à décrire ses actions et pratiques à destination de ses parties prenantes, alors que les entreprises participant d'une démarche implicite ne le feront pas dans la mesure où la RSE ne constitue pas une démarche volontaire et délibérée mais plutôt une réaction à leur environnement institutionnel. C'est ainsi que l'exercice de la responsabilité citoyenne des entreprises de la zone latine met l'accent sur les normes sociétales, le système auquel elles appartiennent ainsi que les règles à respecter et non pas sur les actions menées pour exercer leur responsabilité (Matten et Moon, 2008 : 410).

La RSE fait l'objet d'une mise en œuvre différente selon la zone géographique considérée. Le tableau ci-dessous présente une synthèse de la conception de la RSE mise en œuvre dans les zones anglo-saxonnes et latines :

	Conception de la RSE dans la zone latine	Conception de la CSR dans la zone anglo-saxonne
Ethique : un choix personnel / un devoir collectif	la conception du devoir relève d'un choix individuel (d'Iribarne, 2002 : 34) ; les choix éthiques ne doivent pas être exposés publiquement ;	le groupe prédomine sur l'individu ; le groupe veille à la moralité de chacun de ses membres ;
Formalisation des politiques RSE	prédominance d'une éthique orale et implicite basée sur le libre arbitre et le bon sens de chaque individu ;	prédominance d'une éthique explicite basée sur la mise en place de systèmes de sanctions en cas de non-respect de la règle collective, alertes éthiques, engagement écrit ;
RSE explicite / RSE implicite	description du rôle de l'organisation dans un système institutionnel plus vaste traitant des intérêts et préoccupations sociétales ;	description des activités organisationnelles relatives à l'exercice de sa responsabilité et à la prise en compte des attentes de ses parties prenantes. ;
Discours	accent mis sur les valeurs, le respect des normes et des règles ;	accent mis sur les politiques organisationnelles, les programmes et les actions menées ;
Moteur et motivation	réponse aux attentes perçues des parties prenantes de l'organisation ;	prise en compte du consensus sociétal relatif aux attentes et au rôle attribué aux organisations ;

Tableau 2.1 : Comparaison des perceptions de la RSE et de la CSR entre les zones latines et anglo-saxonnes

Il apparaît donc que même si les préoccupations relatives à la RSE admettent un caractère universel, leur perception ainsi que leur traitement s'avèrent différents selon que l'entreprise s'inscrit dans une approche utilitariste et explicite ou macro sociétale et implicite. La zone anglo-saxonne offre un pouvoir discrétionnaire à l'entreprise dans la mise en œuvre de la RSE. Il est donc attendu de l'entreprise qu'elle élabore une politique RSE de l'action avec de nombreux éléments concrets relatifs à ses pratiques. A l'inverse, le cadre institutionnel de la zone latine s'inscrit dans une approche coordonnée entre les institutions étatiques et les entreprises. Dans ce contexte, celles-ci s'inscrivent dans une réflexion et une conceptualisation des enjeux relatifs à la RSE.

2.3. LA RSE : UN ELARGISSEMENT DU ROLE DE L'ENTREPRISE DANS LA SOCIETE

Le développement de la RSE constitue une réponse aux nouvelles attentes de la société. Les pressions exercées par les parties prenantes sur l'entreprise obligent cette dernière à repenser sa manière de considérer son activité économique. En ce sens, elle endosse un nouveau rôle auquel elle doit se conformer pour être légitime au sein de son environnement. Dans cette partie, nous expliquons l'évolution du rôle de l'entreprise dans la société et l'impact de la RSE sur la définition des critères de performance.

2.3.1 UN ELARGISSEMENT PROGRESSIF DES RESPONSABILITES DE L'ENTREPRISE

Les débats concernant le rôle de l'entreprise dans la société et les responsabilités de leurs dirigeants ne sont pas nouveaux. Les premiers travaux de recherche concernant ce que l'on nomme aujourd'hui la RSE ont été rédigés par Clark, dès 1916. Se posait alors déjà la question du périmètre des responsabilités de l'entreprise. En 1932, Berle et Means soulignent l'accroissement de la pression exercée sur les entreprises afin qu'elles prennent en compte l'impact de leurs activités sur les communautés. Barnard reprend l'idée de Berle et Means et considère que « l'organisation doit équilibrer les intérêts des différents participants dans le but de maintenir leur coopération nécessaire » (Barnard, 1938). Il est attendu de l'entreprise qu'elle endosse un rôle social au sein de la société. Dès 1953, Bowen souligne l'importance pour les dirigeants d'entreprise de mettre en œuvre des mesures en cohérence avec les valeurs de leur environnement. Cependant, si l'on peut constater un élargissement du rôle de l'entreprise vers des responsabilités allant au-delà de la dimension économique, le courant économique libéral réfute cette conception de l'entreprise, et prône une vision pragmatique du rôle de l'entreprise dont la finalité de l'activité serait exclusivement économique.

L'approche repose sur l'idée selon laquelle l'entreprise se lie à d'autres parties prenantes au travers de contrats afin de mener à bien son activité économique. Chacune des parties prenantes en présence dispose d'un rôle, d'un pouvoir et d'objectifs différents, mais la relation contractuelle qui les lie a pour finalité le développement économique de chacun. Selon Friedman (Friedman, 1971), et plus globalement selon le courant économique néo-

classique, la mise en place d'une politique RSE n'est pertinente que si elle permet d'accroître les profits réalisés par l'entreprise. Toutes les mesures adoptées par l'entreprise doivent donc se justifier par un accroissement de sa performance financière. Ce point de vue a été énoncé par Milton Friedman dans un article du *New York Times Magazine* du 13 septembre 1970 selon lequel « la responsabilité d'une entreprise est d'accroître ses profits ». C'est ainsi que selon Friedman :

il existe une et une seule responsabilité sociale pour l'entreprise : utiliser ses ressources et s'engager dans des activités lui permettant d'accroître ses profits tant que les règles du jeu sont respectées, c'est-à-dire dans une concurrence libre sans duperie ou fraude.

(Friedman, 1970)

Selon Friedman (Friedman, 1970), seuls les individus peuvent être dotés de responsabilités et l'entreprise est considérée comme un outil de production dont les collaborateurs et dirigeants sont les agents.

En parallèle de la théorie de Friedman, la théorie de la dépendance aux ressources s'inscrit également dans une démarche économique de la RSE. En effet, l'entreprise dépend de certains acteurs stratégiques pour réaliser son activité économique et assurer sa pérennité. L'entreprise se retrouve ainsi contrainte de prendre en compte les demandes de ces acteurs clés afin d'obtenir en échange leur approbation pour mener à bien ses activités (« *licence to operate* ») (Pfeffer et Salancik, 1978). L'entreprise est ainsi contrainte de prendre en considération l'existence d'acteurs externes dont les critères de performance ne se limitent pas à la rentabilité financière. Les parties prenantes clés dont elle dépend ici vont ainsi évaluer la capacité à répondre à leurs attentes et donc évaluer la légitimité de l'entreprise à exercer son activité économique dans une société donnée. Cette théorie montre que l'entreprise prend en considération les attentes de son environnement dès lors qu'elle y a un intérêt stratégique.

Il apparaît ainsi que l'entreprise est contrainte de prendre en considération les avis et les attentes de groupes d'intérêts qui gravitent autour d'elle et qui peuvent impacter son activité économique et donc sa pérennité. En parallèle de cette vision pragmatique de la responsabilité organisationnelle, les recherches de Preston et Post (Preston et Post, 1975) ont ouvert le chemin d'un élargissement des responsabilités de l'entreprise vers la prise en compte d'une dimension sociale. Preston et Post prônent une entreprise citoyenne qui

doit répondre aux pressions de la société ainsi qu'à ses attentes pour augmenter sa performance économique et financière. Carroll complète les recherches de Preston et Prost et définit la RSE comme un mode de gestion de l'entreprise « de telle façon qu'elle soit profitable économiquement, qu'elle respecte la loi et qu'elle respecte l'éthique » (Carroll, 1979: 500). Plusieurs tentatives de modélisation du concept de RSE ont été publiés (Carroll, 1991; Garriga et Melé, 2004; Wood, 1991). Parmi ces modèles, la pyramide de Carroll est la plus utilisée pour appréhender le concept de RSE. Ce modèle tient compte de la vision de Friedman, dans la mesure où, selon Carroll, la responsabilité économique est la plus importante des responsabilités de l'entreprise et donne une vision plus large du rôle de cette dernière en prenant compte des responsabilités plus implicites. En effet, selon Carroll (Carroll, 1979), la RSE reflète les attentes de la société à l'égard de l'entreprise aux niveaux économique, légal, éthique et philanthropique. Carroll a regroupé ces attentes de la société en quatre responsabilités organisationnelles :

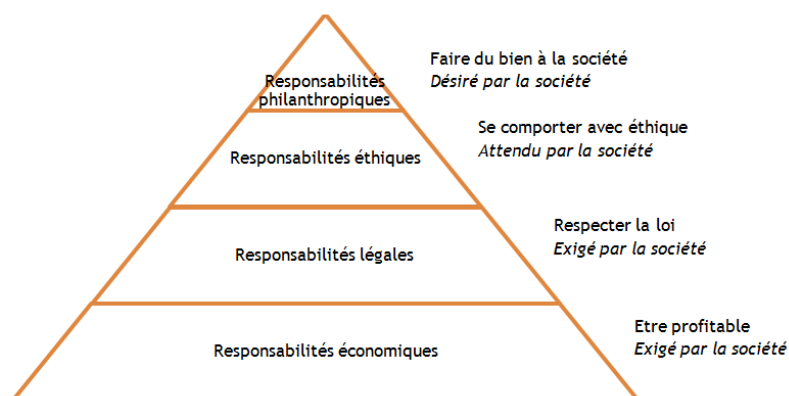


Figure 2.1 : Pyramide des responsabilités de l'entreprise selon Carroll

Source : Adapté de Carroll (Carroll, 1991)

La pyramide des responsabilités selon Carroll reflète la place occupée par chacune des responsabilités de l'entreprise. Il reconnaît qu'elle doit assumer ces quatre responsabilités conjointement mais précise que celles-ci n'occupent pas la même proportion au sein de l'entreprise, les responsabilités économique et légale étant les plus importantes pour assurer la pérennité de l'activité. En effet, selon Carroll (Carroll, 1979, 1991), la responsabilité principale de l'entreprise est économique car elle reflète sa raison d'être. Elle doit savoir répondre, d'une part, aux besoins des consommateurs en proposant une offre de biens et de services qui lui permette de dégager des bénéfices et d'assurer sa pérennité. Elle doit, d'autre part, contribuer au fonctionnement du système économique dans le cadre de

ses partenariats avec les parties prenantes. C'est en ce sens que la société exige des entreprises de remplir leurs responsabilités économiques. La deuxième forme de responsabilité, selon la pyramide de Carroll, est la responsabilité légale. Les entreprises doivent respecter la loi dans le cadre de leurs activités. Le respect de la loi est un élément clé dans le cadre de la responsabilité sociale étant donné qu'elle reflète un processus de codification du système de valeurs d'une société (Crane et Matten, 2004). Le cadre légal définit les contours d'un périmètre en dehors duquel les pratiques de l'entreprise seraient jugées inacceptables. Les deux autres formes de responsabilités vont au-delà des contraintes imposées. Il s'agit de responsabilités implicites, c'est-à-dire non codifiées par la législation, mais attendues par les parties prenantes car elles sont considérées comme justes. La prise en compte des attentes éthiques des parties prenantes peut améliorer le comportement des entreprises. Les responsabilités philanthropiques vont au-delà de la responsabilité éthique mais s'inscrivent dans le cadre de la RSE. Il s'agit ici pour l'entreprise de prendre des mesures visant à améliorer le bien-être global des collaborateurs, ou de participer à des actions améliorant les conditions de vie dans la société. Carroll considère cette responsabilité comme moins importante que les deux premières, mais la place de la responsabilité philanthropique a évolué au sein de la société, tout comme celle de la responsabilité éthique. Ces quatre types de responsabilités peuvent inévitablement entrer en tension les unes avec les autres, même si Carroll rappelle que la responsabilité économique prédomine. Dans chaque type de responsabilité, les parties prenantes occupent une place différente : la responsabilité économique concerne prioritairement les actionnaires, alors que les responsabilités éthiques et philanthropiques concernent un plus grand nombre de parties prenantes. La RSE, qui est un enjeu de plus en plus important pour l'entreprise, relève prioritairement des responsabilités éthiques et philanthropiques, même si elle ne peut faire abstraction de ses responsabilités économiques et légales.

Même si Carroll considère la responsabilité économique comme fondamentale pour l'entreprise, les considérations économiques et financières ne sont plus les seules à participer à sa performance. L'élargissement des responsabilités de l'entreprise au-delà de la dimension économique a favorisé le dialogue avec de nouvelles parties prenantes dont l'entreprise doit prendre en compte les attentes. Ainsi l'entreprise ne peut plus agir tel un « électron libre » (d'Iribarne, 2009). Elle doit prendre en compte l'existence des parties

prenantes et les intégrer au processus décisionnel. Le schéma ci-dessous (Donaldson et Preston, 1995) synthétise les connexions entre l'entreprise et ses parties prenantes :

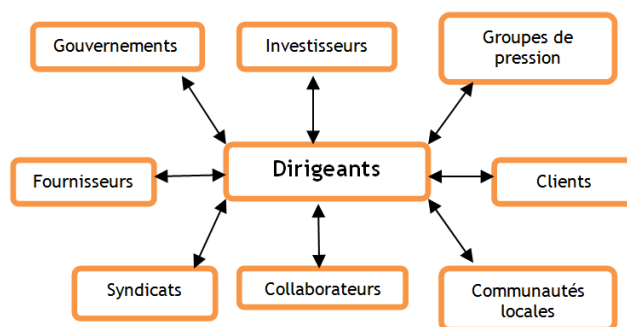


Figure 2.2 : L'entreprise et ses parties prenantes (Donaldson et Preston 1995: 69)

Ainsi, selon la théorie des parties prenantes (Freeman, 1984), l'entreprise ne doit plus exclusivement s'inscrire dans une démarche actionnariale où les actionnaires sont les seuls à bénéficier de la valeur financière de l'entreprise, mais dans une démarche partenariale en étant créatrice de valeur responsable.

Clarkson (Clarkson, 1995) a identifié sept principes venant éclairer la relation à adopter entre le dirigeant et ses parties prenantes :

Principe 1	Les dirigeants devraient reconnaître et contrôler activement les préoccupations de tous les partenaires légitimes, et devraient convenablement prendre en compte leurs intérêts dans la prise de décisions et l'exploitation
Principe 2	Les dirigeants devraient écouter et communiquer ouvertement avec les partenaires au sujet de leurs préoccupations et contributions respectives, et au sujet des risques qu'ils assument en raison de leur participation à l'organisation
Principe 3	Les dirigeants devraient adopter des processus et des modes de comportement sensibles aux préoccupations et aux aptitudes de chaque collègue de partenaires
Principe 4	Les dirigeants devraient identifier l'interdépendance des efforts et des récompenses parmi les partenaires, et devraient essayer de redistribuer équitablement les bienfaits et les charges induits par l'activité de l'organisation, en tenant compte des risques et des vulnérabilités de chacun
Principe 5	Les dirigeants devraient travailler en coopération avec d'autres entités, publiques et privées, pour s'assurer que les risques et nuisances résultant des activités de l'organisation sont réduits au minimum et, lorsqu'ils ne peuvent pas être évités, être convenablement rémunérés
Principe 6	Les dirigeants devraient éviter toutes activités qui pourraient compromettre les droits inaliénables de l'Homme (ex : le droit à la vie) ou générer des risques qui, si clairement compris, seraient évidemment inacceptables pour les partenaires concernés
Principe 7	Les dirigeants devraient reconnaître les conflits potentiels entre leur propre rôle en tant que partenaires de l'organisation et leurs responsabilités légales et morales de préservation des intérêts des partenaires ; et gérer les conflits par la communication et l'évaluation par des tiers

Tableau 2.2 : Les principes de Clarkson: la relation liant l'entreprise à ses parties prenantes (Clarkson, 1995)

Les principes de Clarkson montrent que la prise en compte des intérêts des parties prenantes par les dirigeants de l'entreprise peut s'avérer être un exercice complexe et relever d'une forme d'arbitrage entre les attentes parfois divergentes de celles-ci.

2.3.2 LE PERIMETRE DE LA RSE

L'élargissement des responsabilités de l'entreprise au-delà des critères économiques et financiers a contribué à une redéfinition des critères de performance, appelée « performance globale ». Cette dernière repose sur une équité sociale, une préservation des ressources (naturelles et humaines) et une efficacité économique. Ce triptyque suppose donc un engagement managérial réfléchi et structuré tenant compte des attentes des parties prenantes extra-financières.

Les entreprises exercent leur responsabilité, en leur sein, par des actions et mesures à destination de leurs collaborateurs, mais également à l'extérieur par un ensemble de mesures éthiques à destination de leurs parties prenantes. Dans le cadre de ces échanges avec ses parties prenantes, l'entreprise cherche à fédérer ses interlocuteurs autour de valeurs humaines et citoyennes. Ces valeurs partagées favorisent un climat de stabilité nécessaire au bon déroulement de l'activité économique.

Les parties prenantes internes sont constituées des acteurs évoluant au sein de l'entreprise, c'est-à-dire les collaborateurs. Ils constituent la partie prenante la plus concernée et la plus impactée par ces décisions. La relation employeur-salarié est inévitablement inégale et déséquilibrée. En effet, le contrat de travail liant juridiquement le collaborateur à l'entreprise s'inscrit dans une relation contractuelle de subordination formalisant les obligations du collaborateur. Mais le lien entre ces deux acteurs ne se limite pas à une relation économique. Il existe effectivement un ensemble d'attentes réciproques implicites. Ainsi, afin d'assurer une cohésion au sein de l'entreprise, s'est développé implicitement un contrat psychologique visant à étendre ce lien. Le contrat psychologique est un terme utilisé par Argyris (Argyris, 1960) et Levinson (Levinson, 1962) pour caractériser la subjectivité des relations liant une entreprise à ses collaborateurs, et approfondie par Schein (Schein, 1985). Il repose sur l'idée que les collaborateurs sont liés à leur entreprise, et réciproquement, par des obligations morales implicites. Selon Schein, le contrat psychologique consiste en un ensemble d'attentes réciproques et implicites entre une

entreprise et ses collaborateurs basées sur des croyances relatives aux actions réciproques de chacun (Schein, 1985). Le contrat psychologique montre donc que la relation liant une entreprise et ses collaborateurs va au-delà du seul contrat économique. En effet, réduire la relation de travail à la dimension économique inciterait les collaborateurs à s'inscrire dans une démarche centrée sur la satisfaction de leurs besoins personnels, potentiellement aux dépens des objectifs de l'entreprise. Le contrat psychologique vient équilibrer la relation entreprise-collaborateurs et atténuer les effets pervers générés par le contrat économique. En ce sens, le contrat psychologique est fondé sur des attentes réciproques de l'entreprise et de ses collaborateurs basées sur un échange de contributions et de rétributions. L'entreprise attend des connaissances et des compétences de la part de ses collaborateurs et en échange, les collaborateurs souhaitent que l'entreprise leur offre la possibilité de s'épanouir dans leur carrière (Hunt, Osbornet Schermerhorn, 1988). Elle doit donc mettre en œuvre de nouveaux moyens pour guider et orienter ses collaborateurs, notamment au travers de valeurs qui font sens pour ces derniers.

Le développement de la RSE a ainsi favorisé l'émergence de principes et chartes formalisant la politique éthique de l'entreprise. Par ces documents, les entreprises décrivent leurs valeurs et fournissent un cadre de référence aux collaborateurs afin de les guider dans leur comportement. Il s'agit également d'un moyen pour l'entreprise de montrer son engagement vis-à-vis de ses collaborateurs. Ainsi, les obligations régissant la vie interne de l'entreprise concernent à la fois les dirigeants et les collaborateurs. Les documents éthiques complètent le contrat de travail et informent le collaborateur d'attentes supplémentaires de l'entreprise à son égard afin de maintenir un climat éthique favorisant la vie en communauté. Ces documents constituent une illustration du pouvoir normatif de l'entreprise et visent à limiter les comportements non-éthiques au sein de l'entreprise mais également à l'extérieur, notamment lorsque le collaborateur est en contact avec des parties prenantes externes dans ses relations de travail. En effet, le comportement inadapté d'un collaborateur pourrait nuire à l'image de l'entreprise. C'est ainsi que les documents éthiques à destination des collaborateurs insistent en interne sur le respect d'autrui (lutte contre les pratiques discriminatoires, égalité des chances, respect des droits, promotion de l'équité), le devoir de confidentialité dans le traitement de l'information le respect du patrimoine matériel de l'entreprise ; mais aussi en externe, dans le cadre des relations que

les collaborateurs entretiennent avec l'extérieur. L'accent est alors mis sur les conflits d'intérêts entre le collaborateur et l'entreprise et la confidentialité de l'information notamment. Il apparaît donc que les besoins réciproques des entreprises et des collaborateurs ont évolué. L'entreprise doit montrer son engagement à et envers ses collaborateurs pour instaurer une relation de travail sur la durée et en échange les collaborateurs, ainsi valorisés, lui apportent leurs compétences.

En outre, l'entreprise doit mettre en œuvre une politique éthique à destination de ses parties prenantes externes afin de leur montrer son engagement et ses pratiques responsables. Ces politiques sont généralement formalisées dans des rapports RSE destinés à l'ensemble des parties prenantes afin que ces dernières jugent de l'engagement RSE de l'entreprise publiant le rapport. Il est difficile de dresser une liste exhaustive des parties prenantes destinataires de ces rapports. En effet, leur nombre, tout comme leur qualité, varie en fonction de paramètres tels que le secteur d'activité ou l'influence de l'entreprise sur la scène économique. Cependant, il est possible de présenter les principaux interlocuteurs externes de l'entreprise ainsi que des exemples d'attentes vis-à-vis de celle-ci.

Partie prenante concernée	Attentes à l'égard de l'entreprise
Gouvernements	<ul style="list-style-type: none"> - coopérer avec les pouvoirs publics pour participer à l'élaboration de lois et de règlements - répondre aux sollicitations des gouvernements lorsqu'il lui est demandé informations et opinions sur des problèmes relevant de son domaine de compétences
Consommateurs	<ul style="list-style-type: none"> - respecter le consommateur - préserver sa santé et sa sécurité dans l'utilisation des produits
Clients	<ul style="list-style-type: none"> - établir des rapports fondés sur l'intégrité et le respect mutuel : impartialité et non-discrimination. Chaque client doit avoir une chance égale d'obtenir les mêmes prix, les mêmes conditions de vente et les mêmes promotions - mettre au point et offrir des produits et des services de valeur - répondre aux attentes des clients et respecter les promesses
Fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> - établir des relations de qualité et sur le long terme - mettre en avant les principes de justice, d'équité, de respect mutuel et de non-discrimination - sélectionner les fournisseurs en fonction de la qualité de leurs produits ou services (fiabilité, prix et utilité) et de leur sérieux
Concurrents	<ul style="list-style-type: none"> - promouvoir la loyauté - proscrire toute entente ayant pour objet de fixer les prix, de partager des marchés ou des clients - ne pas empêcher des tiers d'entrer en concurrence
Actionnaires	<ul style="list-style-type: none"> - assurer une rentabilité acceptable - saisir toutes les opportunités offertes pour assurer une croissance profitable - protéger leur investissement financier - préserver la réputation de l'organisation - délivrer une information exacte et sincère - assumer, à leur égard, les mêmes responsabilités, sans distinction d'importance

Tableau 2.3 : Les parties prenantes clés de l'entreprise et leurs attentes (adapté de (Mercier, 2014 : 78))

Les attentes des parties prenantes externes reposent principalement sur des valeurs de respect, de transparence, de coopération et d'équité. L'entreprise doit ainsi parvenir à démontrer sa capacité à répondre à ces attentes et à les intégrer dans ses politiques de RSE. En effet, en exprimant leurs attentes et préoccupations sociales, environnementales et économiques, les parties prenantes exercent une forme de pression institutionnelle sur

l'entreprise, l'obligeant à revoir le cadre de l'exercice de son activité sous peine de ne plus être légitime aux yeux de ces dernières.

L'entreprise est donc face à un double enjeu dans la mise en œuvre de ses responsabilités : fédérer ses collaborateurs autour de valeurs fortes et de pratiques partagées d'une part, prendre en compte les attentes d'un ensemble d'acteurs socio-économiques aux intérêts parfois divergeants d'autre part. Les documents éthiques formalisés par les entreprises rassemblent ces engagements responsables. La RSE place ainsi l'entreprise face à un triple défi : elle doit à la fois démontrer sa capacité à être éthique, c'est-à-dire être efficace économiquement tout en assurant l'équité sociale et en préservant les ressources naturelles de la planète. Ces trois points constituent les trois responsabilités de l'entreprise : responsabilités économique, sociale et environnementale.

La RSE est bien souvent associée à la responsabilité environnementale du fait notamment de la mise en cause des entreprises dans des pollutions majeures telles que les catastrophes nucléaires et autres marées noires. Ces événements tragiques ont été largement relayés dans la presse et les médias pointant du doigt les pratiques parfois peu éthiques de certaines entreprises. Ainsi, les préoccupations environnementales constituent un sujet à risque et occupent de ce fait une place centrale dans le cadre des politiques de RSE. Les entreprises élaborent des politiques « vertes » dans leurs systèmes de gestion interne par une réduction des déchets ou une diminution de la consommation énergétique afin de réduire l'impact de leur activité économique sur l'environnement. C'est ainsi que le management environnemental constitue un véritable enjeu pour l'entreprise. Elle doit démontrer sa capacité à allier préservation de l'environnement et efficacité économique. C'est dans ce contexte que la norme ISO 14001 a été créée. Elle fournit un cadre d'orientation pour la mise en œuvre d'un système de management environnemental au sein des entreprises, notamment au travers de plans de déplacements favorisant l'utilisation de transports non-polluants, de plans de réduction de la consommation d'énergie telles que la diminution des émissions de gaz à effets de serre, de programmes de réduction des déchets papier ou de programmes d'éco-conception afin de mettre au point des produits respectueux de l'environnement. Du point de vue de la formalisation, les entreprises adoptent également des chartes éthiques à destination de leurs parties prenantes externes,

notamment des fournisseurs, afin de les inciter à placer les enjeux environnementaux au cœur de la chaîne d'approvisionnement.

En parallèle, la responsabilité sociale s'exerce à plusieurs niveaux mais a pour objectif commun de développer l'équité sociale et de favoriser le bien-être des individus. Ainsi, en interne, la politique sociale vise à améliorer la Santé et Sécurité au Travail (SST), c'est-à-dire la vie des collaborateurs au niveau de la santé par des programmes de prévention et de sensibilisation ainsi qu'au niveau de la rémunération par des avantages participant à l'amélioration de leurs conditions de vie. La mise en œuvre d'une politique sociale s'exerce également à l'extérieur de l'entreprise. Elle doit ainsi parvenir à démontrer son humanisme pour développer son attractivité aux yeux de son environnement. C'est ainsi que les entreprises s'engagent et s'investissent à différents niveaux. Elles élaborent des chartes éthiques dans lesquelles elles s'engagent à lutter contre la corruption ou le travail illégal, notamment des enfants. Ces documents contribuent à lui donner une image positive auprès de ses parties prenantes et de la société en général. Les entreprises ont également recours au mécénat pour exercer leur politique sociale. Elles participent ainsi logistiquement ou financièrement à des programmes de lutte contre l'exclusion, de solidarité envers les plus démunis. Elles s'engagent également sur le plan de l'éducation en favorisant l'insertion par le financement des études de jeunes talents défavorisés afin de leur permettre de mener à bien leur projet professionnel comme le fait la Fondation Bouygues, ou en finançant le développement de l'accès à l'éducation dans les pays en voie de développement par la construction d'écoles financées par le groupe Total par exemple. Il apparaît donc que l'entreprise joue notamment un rôle de philanthrope, grâce aux actions menées. Ces actions peuvent être diverses et concerner des parties prenantes en France ou dans les pays étrangers, notamment les pays en développement. L'entreprise finance aussi des actions d'ordre social. Les actions ainsi menées dans le cadre de la politique RSE de l'entreprise ont pour but de montrer l'engagement et la prise en compte des préoccupations des parties prenantes et de la société plus globalement. Elle se donne ainsi pour mission de participer à l'amélioration de la qualité de vie des communautés impactées par ses activités. Les entreprises souhaitent ainsi montrer qu'elles sont à l'écoute des préoccupations de leurs parties prenantes et qu'elles participent activement à la réalisation de leurs aspirations.

L'ensemble de ces actions, programmes et politiques menées dans le cadre de la RSE est formalisé dans un rapport RSE destiné à l'ensemble des parties prenantes. Ainsi, la formalisation des politiques de RSE constitue la partie la plus visible de la RSE et revêt un enjeu communicationnel et stratégique pour l'entreprise. Elle s'avère cependant complexe à mettre en œuvre et nécessite la prise en compte de la complexité du contexte dans lequel évolue l'entreprise. Ainsi, les entreprises tentent de trouver un équilibre entre la prise en compte des attentes des parties prenantes et le maintien d'une cohésion interne souvent mise à mal lors d'opérations de croissance externe. Il apparaît ainsi que plus l'entreprise est grande, plus il est nécessaire de formaliser sa politique RSE. En effet, l'internationalisation d'une entreprise entraîne une diversité culturelle. Face à des collaborateurs, fournisseurs, ou clients dont la culture est fondée sur des systèmes de valeurs différents, l'entreprise a tout intérêt à formaliser ses propres valeurs. La formalisation de la politique RSE constitue un contrat moral entre l'entreprise et ses parties prenantes. Elle s'assure ainsi que toutes ses parties prenantes ont connaissance de sa politique RSE et des valeurs sur lesquelles reposent ses actions. En effet, la formalisation de la politique RSE de l'entreprise permet de pallier la perte de repères due à la déréglementation, à la décentralisation et à la flexibilisation de l'économie en posant un cadre qui structure et homogénéise les pratiques, proposant ainsi une référence commune à l'ensemble de ses parties prenantes. Le document RSE formalisé par l'entreprise offre aux parties prenantes un système de valeurs de référence commun. La formalisation apporte également une stabilité et des repères à tous les collaborateurs afin qu'ils adoptent la même conduite au sein de l'entreprise. En effet, l'enjeu pour l'entreprise, au travers de la formalisation éthique, est de parvenir à fédérer ses parties prenantes autour de valeurs venant guider les comportements de chacun, notamment lors de prises de décision. Plus une entreprise s'ouvre à l'international, plus la cohésion devient un enjeu clé. La culture d'entreprise n'est pas un concept nouveau, il existait de manière implicite au sein de l'entreprise. Cependant, face à l'ouverture à l'international et à la diversité culturelle qui l'accompagne, il est devenu nécessaire d'explicitier les valeurs organisationnelles sur lesquelles se fondent la culture de l'entreprise et ainsi fédérer les collaborateurs autour de valeurs partagées.

En outre, la RSE et sa formalisation reflètent la culture de l'entreprise, mais celle-ci est également influencée consciemment et inconsciemment, par la culture nationale et

l'évolution de la société à laquelle elle appartient. A ce sujet, Mercier précise que « les documents éthiques ne sont pas neutres, ils incarnent des modes de régulation profondément ancrés dans les structures culturelles et socio-économiques à l'intérieur desquelles ils se développent » (Mercier, 2014: 96). La question de la contingence culturelle se pose dès lors qu'une entreprise exerce son activité à l'international. En effet, au-delà des préoccupations communes telles que l'efficacité économique, la préservation de l'environnement et l'équité sociale, le traitement de ces thématiques est soumis à une contingence culturelle comme l'ont révélé les différences de perception entre la CSR dans la zone anglo-saxonne et la RSE la zone latine. Le tableau ci-après synthétise ces deux visions de l'entreprise responsable :

	Vision anglo-saxonne	Vision latine
Fondements de la RSE	fondements éthiques et religieux (qui positionnent l'individu face à ses comportements contribuant au bien-être collectif)	fondements plutôt politiques (avec le développement durable qui est une posture macro-sociétale)
Raisons de cette différence de vision	<p>La perception du rôle de l'individu :</p> <p>L'individu est un être responsable :</p> <ul style="list-style-type: none"> - il n'attend pas la protection de l'État - il agit en fonction de ses propres intérêts - il considère le marché comme un instrument de régulation - il se méfie des possibles actions menées par les institutions publiques, perçues comme des perturbateurs de la régulation naturelle de l'économie 	<p>La perception du rôle de l'individu :</p> <p>L'individu est un être social :</p> <ul style="list-style-type: none"> - il est lié aux autres individus - la responsabilité collective prime sur la responsabilité individuelle, fait référence à la vulnérabilité des individus (Lévinas, 1974) et surtout des plus faibles - la sauvegarde de l'intérêt individuel n'est ainsi pas la priorité - le risque social occupe une place importante, c'est la raison pour laquelle il fédère les individus autour d'un projet collectif

	<p>La perception de la définition de l'intérêt général :</p> <p>l'intérêt général est indissociable de la communauté. L'un n'existe pas sans l'autre. Le marché agit tel un instrument de régulation qui fait émerger les communautés</p>	<p>La perception de la définition de l'intérêt général :</p> <p>le conflit est inéluctable et nécessaire car il participe à la construction de l'intérêt général : le bien commun est une construction politique qui nécessite débat et qui repose sur la croyance en la capacité des individus à transcender leurs appartenances et leurs intérêts pour former une société politique (Capron et Quairel-Lanoizelée, 2010 : 31)</p>
Impact sur le rôle de l'entreprise au sein de la société	les actions RSE sont souvent considérées comme de la philanthropie, sont dissociées des activités économiques de l'organisation et viennent compenser les effets négatifs des activités économiques de celle-ci ; l'entreprise vient ainsi se faire pardonner pour les inégalités qu'elle crée	les actions de philanthropie ne participent pas à la crédibilité de l'entreprise (c'est même le contraire) mais sont plutôt perçues comme des actions de communication
Qu'est-ce qu'une entreprise socialement responsable ?	une entreprise qui réalise des actions philanthropiques en parallèle de son activité économique. L'un n'impacte pas l'autre	une entreprise qui sait intégrer des mesures et des pratiques éthiques dans son fonctionnement quotidien. L'activité économique et les mesures éthiques sont directement liées

Tableau 2.4 : Caractéristiques de l'entreprise socialement responsable selon les visions anglo-saxonne et latine (adapté de Capron et Quairel-Lanoizelée 2012)

La formalisation des politiques RSE est devenue un élément clé de la gestion de l'information de l'entreprise dans la construction d'une image citoyenne et responsable à l'égard de ses parties prenantes. Chaque culture nationale s'est construite sur un système de valeurs qui influence ses pratiques managériales et la formalisation de sa politique RSE. Ainsi, les entreprises anglo-saxonnes orientent plutôt leur discours RSE sur les principes de charité et de bienfaisance afin de pallier les inégalités sociales considérées comme inhérentes à l'activité économique. Les entreprises de la zone latine, quant à elles, construisent leur discours autour de la cohésion sociale et du principe de précaution,

notamment en matière sanitaire et environnementale, afin de prévenir et d'anticiper les possibles impacts négatifs de l'activité économique (Capron et Quairel-Lanoizelée, 2012). Pour les entreprises internationales, la diffusion de leurs politiques RSE au sein de leurs filiales et auprès de leurs parties prenantes peut donc s'avérer être une opération complexe et délicate durant laquelle l'entreprise doit veiller à ne pas véhiculer de malentendus concernant ses attentes vis-à-vis de ses parties prenantes résultant d'erreurs ou de glissements de sens (d'Iribarne, 2009). Une communication inadaptée risque de constituer un obstacle à la mise en œuvre durable de la politique RSE au sein des filiales d'une entreprise. Un discours inadapté au système de valeurs de la culture cible ne fera pas sens pour les destinataires du document. La difficulté pour l'entreprise en cas de contexte culturel trop éloigné consiste à trouver un équilibre entre adaptation et maintien de sa propre culture d'entreprise. Il apparaît donc que la RSE constitue pour l'entreprise un enjeu allant au-delà de l'adoption de pratiques socialement responsables au sein de ses structures. En effet, la formalisation des politiques de RSE nécessite l'intégration de paramètres cognitifs et culturels, faisant également de la formalisation un support de communication pour l'entreprise.

Cependant, la formalisation des politiques de RSE suscite un débat quant à l'intégrité des entreprises. La publication de documents RSE, en particulier les rapports RSE, s'est particulièrement développée lors de la crise des prêts hypothécaires. En effet, face aux dérives du système économique, il était attendu des entreprises qu'elles démontrent leur légitimité à poursuivre leur activité. Mais la dimension communicationnelle tend parfois à donner une image quelque peu enjolivée de la politique RSE réellement mise en œuvre. Par conséquent, les rapports peuvent être perçus comme « un instrument de gestion de l'image de marque » (Moussé, 1992), comme « un habillage hypocrite » (Enriquez, 1993) ou de « l'esthétique » (Lipovetsky, 1992) C'est pourquoi les documents RSE sont parfois qualifiés de « *storytelling* » ou de « *greenwashing* ». Cette perception fait passer la formalisation pour un instrument stratégique utilisé par les entreprises. En effet, Mercier considère que « convaincre les tiers qu'ils peuvent traiter en confiance avec l'organisation ne signifie pas nécessairement que cette confiance soit justifiée dans les faits » (Mercier, 2014: 103). La formalisation relève effectivement en partie de l'exercice rhétorique dans le sens où l'entreprise cherche à convaincre ses parties prenantes de sa capacité à être responsable et

citoyenne. Afin de pallier les dérives d'instrumentation excessive de la RSE, plusieurs outils de cadrage ont été créés pour contrôler et structurer les pratiques organisationnelles en termes d'actions menées et de rendre-compte.

La RSE et les rapports RSE ont souvent été considérés comme des outils managériaux et stratégiques utilisés par les entreprises afin de se construire une image valorisante vis-à-vis de leurs parties prenantes. Les entreprises se sont effectivement approprié le concept en développant une communication d'auto valorisation autour de valeurs citoyennes et responsables. La diversité de l'information ainsi que le manque de précision rendaient toutes vérifications et comparaisons quasiment impossibles. Chaque entreprise formalisait sa politique de RSE selon ses propres critères, indépendamment de toute structure normative. En parallèle, les pratiques abusives liées à la financiarisation de l'économie continuaient à occuper la une des médias, dénonçant les rémunérations excessives des dirigeants et actionnaires, notamment. Ainsi, le décalage entre le discours et les pratiques des entreprises révélait l'absence de structuration. Progressivement, celle-ci a constitué un véritable enjeu tant pour la légitimité du concept RSE que pour celle des entreprises. C'est ainsi que plusieurs cadres normatifs et légaux ont été créés afin de structurer, d'homogénéiser et d'évaluer les pratiques et formalisations des politiques RSE mises en œuvre par les entreprises. La structuration de la RSE a permis de créer des cadres normatifs internationaux guidant les entreprises dans la mise en œuvre d'actions RSE ainsi que dans l'élaboration de leurs documents de formalisation. En effet, le défi pour l'entreprise est dorénavant d'accomplir des actions responsables tout en incarnant un message citoyen. L'encadrement des pratiques et des discours contribue, selon Cochoy, à un glissement de la performance vers la performativité (Cochoy, 2007). La communication RSE relève ainsi de l'énoncé performatif : le discours doit refléter les pratiques réellement mises en œuvre dans les entreprises en matière de RSE. En effet, l'institutionnalisation progressive de la RSE a contribué à faire de la formalisation des pratiques RSE un véritable enjeu de légitimité pour les entreprises.

CHAPITRE 3 : LE CADRE CONCEPTUEL DE LA RSE : UNE QUÊTE DE LÉGITIMITÉ ORGANISATIONNELLE

Pour tenter de comprendre les motivations des entreprises à intégrer les préoccupations sociales et environnementales dans leurs politiques de développement, nous proposons de nous interroger sur la quête de légitimité dans laquelle elles se sont lancées. Les entreprises, en élaborant des politiques de RSE, répondent à de nouveaux critères de légitimité organisationnelle qui reflètent des préoccupations citoyennes qui animent la société occidentale depuis quinze ans. La légitimité constitue un élément fondamental de la survie et de la pérennité de l'entreprise, l'obligeant ainsi à prendre en considération cette nouvelle donne. Les entreprises sont donc contraintes de mener une réflexion face à cet environnement social de plus en plus complexe, afin de répondre, effectivement ou symboliquement, aux attentes multiples de celui-ci, et ainsi construire leur légitimité. La réflexion menée par les entreprises quant à leur légitimité les amène à se construire une identité participant au processus de séduction des parties prenantes.

Nous allons donc tenter de comprendre comment l'entreprise démontre son engagement responsable et construit ainsi sa politique de légitimité aux yeux de son environnement. Pour ce faire, nous expliquerons tout d'abord les raisons de cette évolution des critères de la légitimité organisationnelle ; ensuite, nous verrons que les entreprises sont contraintes de répondre aux pressions institutionnelles pour assurer leur pérennité ; enfin, nous tenterons de définir les caractéristiques d'un système de légitimité organisationnelle dans le cadre de la mise en œuvre et de la formalisation des politiques de RSE.

3.1. L'ENTREPRISE FACE A DE NOUVELLES CONTRAINTES

Lorsque le management a commencé à faire l'objet d'études, les entreprises étaient considérées comme des systèmes rationnels, répondant d'une logique exclusivement économique (Scott, 1987). Les entreprises étaient souvent vues comme des entités distinctement séparées de leur environnement. Mais depuis la fin des années 1960, la perception des frontières organisationnelles a été revue, les considérant « poreuses » et « problématiques » et l'entreprise tel un « système ouvert » (Scott, 1987). C'est dans ce contexte que le courant néo-institutionnel (DiMaggio, 1988, 1991) a démontré qu'il existait dans l'entreprise un jeu de forces allant au-delà des impératifs économiques mais également structuré par des normes culturelles, des symboles et des croyances.

Laufer (Laufer, 2000) distingue quatre étapes dans l'évolution historique de la légitimité organisationnelle. Au XIXème siècle, la légitimité de l'entreprise reposait sur quatre éléments : sa capacité à maximiser les profits, la concurrence pure et parfaite, le risque de l'entrepreneur et le droit de propriété. On parlait d'entreprise « atomistique ». La légitimité reposait alors sur des critères économiques et les préoccupations sociales et environnementales n'étaient pas intégrées aux politiques de développement des entreprises. Les années 1970 ont marqué un tournant dans le rôle de l'entreprise au sein de la société. Son champ d'action s'est progressivement élargi sous l'influence de la mondialisation avec la financiarisation de l'économie et l'internationalisation. Face à cet environnement élargi, l'entreprise s'est trouvée confrontée à de nouveaux interlocuteurs parfois étrangers à la sphère économique mais impactés par son activité. Ces nouvelles interactions avec un environnement aux attentes plus diversifiées et parfois conflictuelles ont contribué à une intégration de l'entreprise au sein de son environnement et plus globalement au sein de la société ainsi qu'à un élargissement de ses responsabilités.

Cette nouvelle donne ne permet plus à l'entreprise de construire sa politique de légitimité uniquement sur des préoccupations d'ordre économique. La raréfaction des ressources naturelles et les déséquilibres environnementaux ont favorisé une prise de conscience collective qui s'est tout d'abord développée dans le champ de la responsabilité environnementale suite aux scandales et pollutions. Des prises de conscience successives ont contribué à une modification des attentes de la société quant aux finalités des activités des entreprises. Ces préoccupations éthiques et citoyennes traduisent une résurgence d'une

responsabilité élargie. L'entreprise est à présent contrainte de repenser son rôle en prenant en considération des attentes nouvelles, l'obligeant à assumer la responsabilité de l'impact de son activité économique. Les concepts de RSE et de développement durable sont la manifestation de l'élargissement du champ de responsabilités de l'entreprise. Elle doit à présent assurer son développement économique et celui de son environnement (responsabilité économique) ; elle doit assurer la gestion de la ressource naturelle tout en préservant sa capacité de reproduction (responsabilité environnementale) ; et enfin, elle doit assurer l'équité et la cohésion sociale au sein de la société (responsabilité sociale).

3.1.1 UN ENVIRONNEMENT ORGANISATIONNEL EMPREINT D'UNE CONSCIENCE COLLECTIVE

Cependant, la mise en œuvre des politiques RSE n'est pas le résultat d'une prise de conscience propre à l'entreprise mais plutôt la résultante d'une pression exercée par son environnement, comme nous allons le voir par la suite. L'entreprise doit à présent s'inscrire dans une perspective allant au-delà de la simple performance économique et financière qui satisfait principalement ses actionnaires, et doit poursuivre un objectif de performance globale. La moralisation de l'environnement organisationnel contraint l'entreprise à repenser son activité. Elle doit ainsi assumer de nouvelles responsabilités, conduire des stratégies de développement sur le long terme afin de préserver les ressources, et s'adresser à de nouveaux interlocuteurs qui bien souvent, ne sont pas issus de la sphère économique.

La remise en question du rôle de l'entreprise au sein de la société s'est posée lorsque sont survenues des crises de légitimité, bien souvent liées à une crise économique et financière. Les situations de crise, qu'elles soient d'ordre économique, social ou environnemental, ont pour point commun la notion de rareté. En effet, les tensions économiques et sociales surviennent parce qu'une des ressources nécessaires au fonctionnement de l'activité économique vient à manquer. En dissonance avec son environnement institutionnel, l'activité de l'entreprise soulève des mouvements de contestation remettant en cause sa légitimité aux yeux des acteurs de son environnement. C'est dans ce contexte que l'entreprise se voit contrainte d'élaborer une politique de légitimité qui réponde aux préoccupations de son environnement.

Face à ces nouvelles responsabilités, l'entreprise est confrontée à un nombre plus important d'interlocuteurs aux intérêts et aux attentes diversifiés et parfois même contradictoires.

3.1.2 L'ENTREPRISE SOUS PRESSION, CONTRAINTE DE S'ADAPTER AUX NOUVELLES ATTENTES DE SON ENVIRONNEMENT

Avec le développement des nouvelles technologies de l'information, les médias disposent du pouvoir d'influencer les comportements des individus et des entreprises. En effet selon Lipovetsky, « les médias ont acquis, en particulier par le biais de l'hégémonie culturelle de la télévision, un rôle et un pouvoir exceptionnels, ils tendent à s'imposer comme un pouvoir autonome capable de modifier notablement tant la vie politique, qu'économique, culturelle ou morale » (Lipovetsky, 1992: 241). Les médias disposent ainsi du pouvoir d'amplifier une tendance et de se faire le relais des préoccupations sociales et environnementales des citoyens ou de donner la parole à des associations de préservation de l'environnement, de défense des consommateurs, par exemple, orientant ainsi les comportements individuels et collectifs. D'autre part, les médias ont également le pouvoir d'amplifier l'impact des pratiques non-éthiques des entreprises en communiquant largement sur un titre, n'hésitant plus à consacrer des reportages qui dénoncent certaines pratiques organisationnelles. Ils peuvent également mettre en lumière les pratiques responsables menées par les entreprises.

En parallèle, le développement des nouvelles technologies confère aux médias, et plus globalement à la société, un pouvoir de pression sur l'entreprise. En effet, « l'organisation a acquis une visibilité importante dans son environnement, du fait notamment de l'avènement du journalisme d'investigation et du développement d'agences réglementant les activités des organisations » (Buisson, 2005: 147). L'entreprise ainsi mise sous pression est contrainte de gérer avec soin sa légitimité au sein de son environnement sous peine de faire la une des médias suite à la révélation d'une affaire financière - fraude ou corruption, par exemple -, sociale - comme le travail des enfants - ou encore environnementale - des cas de pollution, le plus souvent.

On observe ainsi le développement d'un jeu d'influence orchestré par les médias. Les thématiques traitées dans les médias et l'orientation qui leur est donnée amplifient les

préoccupations des citoyens créant et amplifiant les tendances. L'information ainsi diffusée oriente à son tour les comportements individuels et modifie les attentes, ce qui génère un décalage entre les pratiques organisationnelles et les attentes de la société. L'entreprise, quant à elle, est soumise à la pression exercée par les médias, qui scrutent ses comportements avec attention. L'entreprise se trouve ainsi face à une double pression : celle de la société dont elle doit satisfaire les attentes, et celle des médias, qui ont le pouvoir de valoriser ou d'entacher son image et sa réputation. La légitimité de l'entreprise passe donc par la prise en considération de cette double pression. C'est la raison pour laquelle elle développe une stratégie et des outils de communication pour exposer sa politique RSE et ainsi s'adapter à son environnement. En effet, selon Laufer et Burlaud, la part du budget des entreprises consacrée aux dépenses en communication et relations publiques témoigne de l'importance de l'enjeu de la légitimité pour la pérennité de l'entreprise (Laufer et Burlaud, 1980). L'entreprise se trouve ainsi dans l'obligation de prendre en compte les préoccupations de son environnement et d'élaborer sa stratégie de développement en fonction d'elles. C'est ainsi que le discours organisationnel se construit de plus en plus autour de valeurs morales et d'actions en faveur de la durabilité. Cette stratégie de communication a pour objectif de favoriser une identification de l'environnement aux valeurs organisationnelles et ainsi légitimer l'entreprise dans son activité.

3.1.3 UN ENVIRONNEMENT COMPLEXE AUX ATTENTES DIVERGENTES

L'entreprise n'est plus un « électron libre » (d'Iribarne, 2009) évoluant indépendamment de son environnement. Elle subit des pressions de la part de son environnement qui l'oblige à prendre en considération ses attentes. Le développement des préoccupations RSE ayant élargi le spectre des responsabilités organisationnelles, les parties prenantes se sont par là même diversifiées. C'est ainsi qu'il est attendu de l'entreprise qu'elle réponde à la fois à des attentes économiques, sociales, environnementales et citoyennes. La diversité de ces attentes reflète la complexité d'un environnement organisationnel aux intérêts conflictuels. Il semble donc difficile pour l'entreprise de conjuguer une rentabilité à court terme afin de répondre aux actionnaires, avec des actions de durabilité. De plus, les parties prenantes de l'entreprise peuvent également se revendiquer d'intérêts, de croyances et de valeurs diverses, influant sur la définition des comportements organisationnels (d'Aunno, Sutton et

Price, 1991). L'entreprise se révèle être le point de rencontre de ces différences (Donaldson et Preston, 1995), d'où le défi de tenter de fédérer ses parties prenantes autour d'une vision commune.

3.2. UNE LEGITIMITE SOCIALEMENT CONSTRUITE

Dans cette partie, nous expliquons en quoi la légitimité est le résultat des interactions entre les différents acteurs du champ institutionnel. Dans un premier temps, nous montrons que les critères de légitimité de l'entreprise sont en évolution permanente. Ensuite, nous démontrons que l'entreprise est contrainte de se soumettre à ces critères afin d'assurer sa pérennité. Enfin, nous expliquons que, malgré les pressions dont elle est l'objet, l'entreprise participe également à la définition des critères de légitimité.

3.2.1 LA LEGITIMITE : DES CRITERES EN EVOLUTION

Si le lien entre légitimité et entreprise est admis aujourd'hui, à l'origine, la légitimité relevait du champ politique. En effet, Habermas (Habermas, 1978) considérait que seule la sphère politique est concernée par la question de la légitimité dans le sens où elle représente les attentes de la société par le processus électoral et détient le pouvoir réglementaire (élaboration et abrogation des lois). L'évolution du rôle de l'entreprise dans la société a contribué à l'évolution et à l'élargissement de ses responsabilités, imposant de ce fait la question de la légitimité organisationnelle. Il en résulte donc que la légitimité est liée à un système social au sein duquel chaque groupe d'individus est lié par des caractéristiques communes. En effet, le système social consiste en :

une pluralité d'acteurs individuels qui interagissent entre eux dans une situation qui compte au moins un aspect physique ou environnemental, acteurs qui sont motivés par une tendance à optimiser les gratifications et dont la relation à la situation qui les implique est définie et médiatisée en termes d'un système de symboles culturels structurés qui leur est commun.

(Laufer et Burlaud, 1980: 25)

L'entreprise consiste donc en un système social avec un objectif clairement défini. Selon Parsons (Parsons, 1960), chaque système social repose sur une hiérarchie de sous-systèmes interdépendants, structurant le système global. Un système culturel de symboles permet de

créer à la fois du sens et un lien entre les sous-systèmes en permettant d'intégrer les groupes concernés dans la société. Ainsi :

une organisation sera analysée dans les termes d'un système de valeurs institutionnalisé qui, avant tout, définit et légitime son but et par les mécanismes duquel il est articulé avec le reste de la société dans laquelle il opère. Les complémentarités fonctionnelles et le système correspondant de normes de légitimation et de valeur sont les éléments d'intégration de tout système social depuis la société jusqu'à l'individu.

(Laufer et Burlaud, 1980: 26)

Le système de valeurs de l'entreprise doit par conséquent s'inscrire dans la même perspective que le système social dont elle dépend, considéré comme un système « d'ordre supérieur » par Parsons (Parsons, 1960). Parsons souligne la convergence nécessaire entre les différents niveaux existant au sein du système social, qu'ils concernent les individus, les entreprises ou les institutions. À l'échelle de l'entreprise, il est donc essentiel de faire converger les valeurs organisationnelles s'inscrivant dans une perspective commune avec celles des collaborateurs en tant qu'individus et celles de la société, c'est-à-dire le système plus global dont dépend l'entreprise. Le système social repose sur un système de valeurs. En outre, Barnard (Barnard, 1938) souligne l'importance de l'autorité, et plus précisément du respect de l'autorité, dans le fonctionnement de la légitimité. Il définit l'autorité comme le caractère d'une communication acceptée par un contributeur ou un membre de l'entreprise (Barnard 1938: 168). Ainsi, selon Barnard, le système social est régi par une communication d'autorité dans le sens où cette communication repose sur celui qui accepte l'ordre et non pas sur celui qui le donne. Il identifie quatre conditions pour que la communication d'autorité fonctionne. L'autorité sera acceptée si elle est comprise par celui qui la reçoit ; le contributeur doit être convaincu que le respect de l'autorité ne va pas à l'encontre de l'intérêt du groupe ; l'autorité doit faire sens pour celui qui la reçoit et répondre à son intérêt personnel ; et enfin, le contributeur doit être en mesure de mettre en œuvre « mentalement et physiquement » l'ordre reçu. Ces quatre conditions nécessaires à la communication d'autorité démontrent la nécessité de partager des symboles communs aux membres composant le système social. C'est grâce à ces symboles communs que l'identification au système supérieur est possible, rendant également possible la communication au sein du système et de ses sous-systèmes. Les symboles partagés favorisant la convergence des intérêts individuels et collectifs, la communication entre les différents acteurs du système social sera facilitée. Barnard souligne l'importance d'une

atmosphère stable et de la volonté de préserver l'autorité établie. Il précise également l'existence d'une « zone d'indifférence » (Parsons, 1960: 167) au sein de laquelle l'autorité ne sera pas remise en question tant que les intérêts de chacun seront globalement satisfaits. Cet élément est essentiel dans le système de légitimation.

A la suite des travaux de Barnard (Barnard, 1938) et de Parsons (Parsons, 1960), de nombreuses définitions de la légitimité organisationnelle ont été présentées avec plus ou moins de précision (Aldrich et Fiol, 1994; Ashforth et Gibbs, 1990; Bock, 1979; Boddewyn, 1995; Dowling et Pfeffer, 1975; Hybels, 1995; Pfeffer et Salancik, 1978; Scott, 1995; Suchman, 1995). Cependant, elles ont en commun de lier la légitimité à l'acceptabilité sociétale des actions et des comportements de l'entreprise. La légitimité s'inscrit ainsi dans une perspective sociologique qu'il est possible de relier aux travaux de DiMaggio et Powell (DiMaggio et Powell, 1983, 1991) et de Meyer et Rowan (Meyer et Rowan, 1991) dans le cadre du courant néo-institutionnel. En effet, l'acceptabilité sociétale se caractérise par un ensemble de critères d'évaluation, de jugement et d'interprétation définis et partagés par un ensemble d'acteurs institutionnels. Ces critères émanent d'un cadre, soit officiellement défini par la réglementation, les lois et normes régissant la société ou le champ, soit implicitement reconnu par cet environnement par les schémas cognitifs et culturels et le système de valeurs sur lequel repose la société.

La légitimité organisationnelle consiste donc pour les entreprises à reconnaître et à s'identifier à un ensemble d'attentes culturelles, morales et cognitives considérées comme acceptables et reconnues par un environnement sociétal. Ainsi, Suchman (Suchman, 1995: 574) définit la légitimité organisationnelle comme « une perception ou une interprétation globale que les actions d'une entité sont désirables, correctes et appropriées à l'intérieur d'un système de normes, de valeurs et de croyances socialement construites »¹³. La définition de Suchman souligne à la fois l'importance de la dimension cognitive et de l'évaluation de la légitimité par l'environnement dans le processus menant à l'obtention de la légitimité par l'entreprise. En effet, la légitimité est globale car elle constitue une évaluation d'ensemble dans le sens où elle ne considère pas les actions et communications individuellement les unes des autres mais collectivement. Elle constitue également une

¹³ Traduction de : « *a generalized perception or assumption that the actions of an entity are desirable, proper, or appropriate within some socially constructed system of norms, values, beliefs and definitions* »

perception et une interprétation dans la mesure où il s'agit d'une réaction de l'environnement sociétal aux pratiques et discours de l'entreprise. La légitimité est également le résultat d'une construction sociale dans le sens où elle reflète une convergence entre les comportements des entreprises légitimées et les croyances collectives de l'environnement sociétal concerné. La légitimité est directement liée à l'environnement de l'entreprise dans sa dimension collective. En effet, Suchman précise qu'une entreprise peut être légitime aux yeux de son environnement tout en ne respectant pas les normes sociales attendues car elle sera parvenue à dissimuler cette divergence (Suchman, 1995: 574).

La légitimité organisationnelle favorise à la fois une forme de stabilité au sein du champ organisationnel et la compréhension des activités de l'entreprise par son environnement. En effet, les parties prenantes préfèrent développer des relations contractuelles avec des entreprises dont l'image renvoie des valeurs correspondant aux attentes de l'environnement sociétal (Parsons, 1960). En lui permettant de comprendre ses pratiques, la légitimité offre également une crédibilité à l'entreprise au sein de son environnement. Une entreprise crédible aux yeux de son environnement fera sens pour celui-ci, et favorisera l'instauration de relations basées sur la confiance. La crédibilité protège l'entreprise :

Organizations that [...] lack acceptable legitimated accounts of their activities [...] are more vulnerable to claims than they are negligent, irrational or unnecessary.

(Meyer et Rowan, 1991: 50)

De plus, ces deux éléments, la stabilité et la crédibilité, se renforcent mutuellement :

Shared understandings are likely to emerge to rationalize the patterns of behavior that develop, and in the absence of such rationalization and meaning creation, the structured patterns of behavior are likely to be less stable and persistent.

(Pfeffer, 1981: 14)

Un autre paramètre à prendre en considération dans l'analyse de la légitimité consiste à déterminer si l'entreprise recherche un soutien actif de son environnement ou plutôt une simple approbation de celui-ci. En effet, si elle ne cherche qu'une simple approbation de la part de ses parties prenantes, les mesures prises par l'entreprise pour être légitime aux yeux de son environnement seront limitées, se contentant globalement de poursuivre ses activités en prenant soin d'éviter les conflits. Si, à l'inverse, l'entreprise cherche à obtenir un réel soutien de ses parties prenantes, notamment dans le cadre des secteurs d'activités à

risque ou lorsque la compétition entre plusieurs entreprises est forte, elle mettra en œuvre une politique de légitimation plus rigoureuse (DiMaggio, 1988) en apportant la preuve de son engagement. C'est ainsi que les secteurs d'activités les plus représentés dans le corpus GRIC sont liés aux activités dites « à risques », c'est-à-dire les secteurs de l'énergie, de la chimie, de l'agroalimentaire et de la finance.

Il apparaît donc que la légitimité est un concept non figé. Il reflète les évolutions de la société, ses préoccupations, ses attentes et les crises qu'elle traverse. L'ensemble de ces paramètres structure, modifie et fait évoluer les critères considérés dans l'évaluation des pratiques organisationnelles. La définition des critères de légitimité est également influencée par le système de valeurs caractérisant une société. C'est ainsi que l'entreprise se trouve inexorablement impactée par l'évolution des attentes de son environnement. Ainsi, l'engouement des entreprises à mettre en œuvre des pratiques RSE constitue une réponse à un nouveau schéma de légitimité organisationnelle.

3.2.2 LA NECESSAIRE ADAPTATION DE L'ENTREPRISE A SON ENVIRONNEMENT INSTITUTIONNEL

L'approche sociologique proposée par le courant néo-institutionnel (DiMaggio et Powell, 1983; Meyer et Rowan, 1991) apporte un éclairage intéressant quant au processus d'identification de l'entreprise à son environnement institutionnel dans sa quête de légitimité. En effet, ce courant de pensée a mis en évidence le fait que l'entreprise est influencée, tant dans son fonctionnement que dans ses valeurs, par des paramètres extérieurs tels que la culture et le système de valeurs qui caractérisent l'environnement dans lequel elle évolue. En ce sens, l'environnement institutionnel aurait un impact direct sur la construction, l'évolution et le fonctionnement de l'entreprise.

Selon Meyer et Rowan (Meyer et Rowan, 1991), l'entreprise est une structure institutionnalisée soumise à des valeurs et des normes qui répondent à un modèle organisationnel. Ce modèle oriente les comportements et la gestion de l'entreprise. L'institutionnalisation, quant à elle, correspond à un processus par lequel les mécanismes sociétaux se normalisent en matière de pensée et d'attentes pour se transformer en règles régissant l'action. C'est ainsi que selon ces deux auteurs, l'entreprise intègre ces mécanismes sociétaux dans la construction de son identité afin d'être légitime aux yeux de

son environnement. L'ensemble des outils, programmes et services structurant le champ organisationnel peuvent favoriser l'émergence de rites utilisés par les entreprises pour créer et orienter leurs actions et par là même contribuer au processus d'institutionnalisation. En reprenant les pratiques institutionnalisées, l'entreprise respecte la norme sociale de son environnement institutionnel et sera donc perçue comme légitime au sein de son champ organisationnel. En effet, Stone et Bush (Stone et Bush, 1996) définissent la légitimité comme une évaluation collective des pratiques et du comportement de l'entreprise par son environnement institutionnel composé de ses parties prenantes. C'est la raison pour laquelle l'entreprise construit sa politique de développement en donnant une image de conformité à la norme sociétale établie. Ainsi, son environnement institutionnel se sent respecté et considéré dans ses attentes.

En outre, dans le cadre de la théorie néo-institutionnelle, DiMaggio et Powell (DiMaggio et Powell, 1983) ont mis en évidence l'existence d'une convergence des comportements au sein d'un environnement donné qu'ils nomment le « champ organisationnel ». Il correspond à un ensemble varié d'activités provenant de diverses entreprises et définit un domaine reconnu de vie institutionnelle, tels que les fournisseurs clés, les clients, les agences de régulation et les entreprises concurrentes (Huault et Charreire Petit, 2009). Par un jeu de pressions qui s'exercent entre l'entreprise et l'environnement institutionnel, les interactions participent à la structuration du champ organisationnel. Ce dernier impose des contraintes aux entreprises. DiMaggio et Powell (DiMaggio et Powell, 1983) identifient trois types de contraintes. La contrainte peut être « coercitive », nécessitant pour l'entreprise de respecter les lois et réglementations, reflet des valeurs dominantes, qui régulent la société dans laquelle elle évolue ; « normative », contraignant l'entreprise à intégrer les normes explicites et implicites à ses pratiques afin que ses comportements soient compris et acceptés par son environnement. Ces pratiques doivent donc correspondre au cadre cognitif et « mimétique » de son environnement en contraignant l'entreprise à adopter des modèles et des pratiques similaires à ceux des entreprises les plus performantes au sein du champ.

Les pressions exercées par l'environnement favorisent ainsi l'émergence d'une convergence des comportements institutionnels appelée « isomorphisme » (DiMaggio et Powell, 1983). En allant à l'encontre de ce processus de convergence, l'entreprise remettrait en cause sa

légitimité et donc sa pérennité car elle ne serait plus en mesure de fédérer les ressources nécessaires à la survie de son activité. Ainsi, les pressions exercées sur les entreprises par l'environnement institutionnel conduisent à constater trois formes d'isomorphisme. L'« isomorphisme coercitif » émane principalement des institutions et organismes disposant du pouvoir réglementaire, à savoir l'État et certains organismes internationaux participant à l'élaboration de la structuration réglementaire du champ. Elles illustrent le système social, culturel et politique de l'environnement institutionnel dans lequel évolue l'entreprise. L'« isomorphisme normatif » émane des acteurs du champ organisationnel et traduit leur capacité collective à structurer leur activité en élaborant des modèles et méthodes de travail communs au champ, offrant ainsi une légitimité à leurs pratiques et comportements. C'est ainsi que nous constaterons, dans le chapitre 4, la participation active des entreprises et parties prenantes à l'élaboration des différentes versions du référentiel de la GRI. Et enfin, l'« isomorphisme mimétique » émane également des acteurs du champ organisationnel dans leur capacité à imiter et à reproduire des comportements et pratiques observés chez leurs concurrents ou partenaires. Ce mécanisme d'imitation et de reproduction joue un rôle central dans la diffusion et dans la légitimation des outils, pratiques et référentiels, notamment dans le cadre de la RSE (Pupion et Leroux, 2011).

Ainsi, on observe que l'isomorphisme organisationnel apparaît dans la relation liant l'entreprise à son environnement afin qu'elle réponde aux attentes de celui-ci en termes de valeurs et normes (contrainte normative) et de réglementation (contrainte coercitive). Cependant, il est également présent dans les relations entre les entreprises appartenant à un même champ au sein duquel il existe une convergence des modes de fonctionnement (contrainte mimétique). Cette double identification favorise une convergence et une homogénéisation des pratiques et cultures organisationnelles au sein d'un même champ. L'isomorphisme constitue ainsi un « processus contraignant qui force une unité dans une population à ressembler à d'autres unités qui sont confrontées aux mêmes conditions environnementales » (Buisson, 2005: 152). Glynn et Abzug (Glynn et Abzug, 2002: 267) précisent que l'isomorphisme n'est pas nécessairement vérifiable dans les pratiques mais peut relever d'une dimension symbolique favorisant une impression de conformité aux contraintes du champ organisationnel. L'isomorphisme contribue ainsi à la pérennité de l'entreprise (Baun et Oliver, 1994) et favorise sa légitimité au sein de son environnement

institutionnel grâce au message de conformité qu'elle envoie à celui-ci, lequel lui donne en retour accès aux ressources dont elle a besoin pour réaliser son activité (Brown, 1994; Glynn et Abzug, 2002). En ce sens, l'isomorphisme participe à la légitimité de l'entreprise par son environnement social.

3.2.3 LA LEGITIMITE ORGANISATIONNELLE : LE RESULTAT DE PRESSIONS RECIPROQUES

La légitimité organisationnelle résulte de la capacité de l'entreprise à démontrer sa conformité aux attentes de son environnement institutionnel à jouer le rôle que la société attend d'elle. Ainsi, analyser la construction de la légitimité organisationnelle nous amène à nous interroger sur les acteurs participant au processus de légitimation, et cela d'autant plus que notre étude a pour objectif d'analyser l'élaboration du discours de légitimation. En effet, le développement des préoccupations relatives à la RSE a contribué à l'élargissement des responsabilités de l'entreprise et à la multiplication de ses interlocuteurs. Ces interlocuteurs constituent un panel de parties prenantes participant au processus de légitimation, mais il semble peu probable qu'elles occupent toutes le même rôle au sein de ce processus.

La théorie néo-institutionnelle considère que la légitimité consiste en un statut octroyé à l'entreprise par son environnement. La légitimité peut ainsi être comparée à une ressource entrante (« *input* ») et constitue un enjeu essentiel à la survie de l'entreprise. Elle doit donc créer un contexte favorable aux interactions constructives avec son environnement afin de fédérer ses parties prenantes autour d'une politique lui permettant d'obtenir le soutien nécessaire à la réalisation de son activité économique. Pour bénéficier de cette légitimité nécessaire à son activité, l'entreprise doit démontrer à son environnement tant sa capacité à satisfaire ses attentes (ou tout au moins une partie de celles-ci), que sa capacité à s'identifier aux schémas cognitifs, moraux et culturels de la société dans laquelle elle évolue en intégrant un ensemble de paramètres participant à l'acceptabilité de l'entreprise au sein de son environnement institutionnel.

L'entreprise, pour obtenir sa légitimité, a donc besoin d'identifier précisément les attentes de son environnement institutionnel fondant les critères de jugement et d'évaluation de la légitimité. Pour comprendre l'élaboration des critères de jugement, il nous paraît

intéressant de revenir aux fondements de la légitimité. En effet, la question de la légitimité n'est pas exclusive au management, mais est débattue dans divers champs de recherche tels que la philosophie, le droit, l'économie ou la sociologie, générant un nombre important de définitions. Cependant, il est communément admis dans ces différents champs de recherche que la légitimité se caractérise par une conformité à la loi et aux traditions politiques ainsi qu'à l'équité. Traditionnellement, elle cherche à expliciter la capacité d'un individu ou d'un ensemble d'individus à faire valoir leur domination sur les membres d'une société.

En sociologie, Habermas (Habermas, 1978) et Weber (Weber, 1971) ont approfondi les enjeux liés à la légitimité. Ainsi, Weber identifie trois types de légitimité favorisant la position de domination : la « légitimité charismatique » liée à une autorité exceptionnelle confiée par la société à un leader ; la « légitimité traditionnelle » fondée sur une coutume considérée comme incontestable ; la « légitimité traditionnelle-légale » qui s'appuie sur des règles impersonnelles et universelles - dans ce cas, l'autorité est liée à la fonction et non pas à la personne - est basée sur le respect de la législation. La légitimité selon Weber est ainsi liée à la reconnaissance sociale et à l'exercice du pouvoir. Habermas (Habermas, 1978) va au-delà de la pensée de Weber, estimant que la légitimité dépasse le respect de la légalité et « représente la capacité à invoquer un au-delà du droit qui rend possible le jugement de valeur et la contestation éventuelle des lois » (Buisson, 2005: 153). Ainsi, la légitimité confère à un individu ou un groupe d'individus le pouvoir de donner mais également de porter un jugement de valeur sur un autre individu ou groupe d'individus.

Dans le contexte de la légitimité organisationnelle, l'entreprise est soumise à un jugement sociétal exercé par une autorité informelle extérieure à l'entreprise, représentées par les parties prenantes de son environnement institutionnel (Ashforth et Gibbs, 1990; Stone et Bush, 1996; Zimmerman et Zitz, 2002). Ce jugement exercé par les parties prenantes reflète le système sociétal basé sur des valeurs et des croyances propres à l'environnement dans lequel évoluent à la fois les parties prenantes et l'entreprise, soit le champ organisationnel (David, 1997; Kondra et Hinings, 1998). En ce sens, la légitimité accordée à une entreprise illustre les critères d'évaluation et donc les attentes d'un environnement déterminé à un moment donné (Beaulieu, Royet Pasquero, 2002), dans un contexte et une culture précisément déterminés. L'entreprise est ainsi considérée comme légitime dans et par son

environnement si elle parvient à démontrer que ses pratiques, actions et comportements sont en conformité avec le système sociétal plus global représenté par son environnement (Ashforth et Gibbs, 1990; Buisson, 2005; Dowling et Pfeffer, 1975; Parsons, 1960).

Il apparaît donc que le concept de légitimité organisationnelle révèle deux facettes. Les fondements de la légitimité ainsi que la théorie néo-institutionnelle nous enseignent la nécessité pour l'entreprise d'intégrer les caractéristiques et valeurs du système auquel elle appartient afin d'être acceptée et reconnue comme partie intégrante de ce système. En ce sens, le système social influence les comportements et actions des sous-systèmes qui le composent. La théorie néo-institutionnelle considère ainsi que la légitimité serait un procédé extérieur à l'entreprise. Mais celle-ci est soumise à un double enjeu pour assurer sa pérennité : un enjeu de légitimité au sein de son environnement et un enjeu de performance économique, cette dernière n'étant possible qu'en cas de reconnaissance de l'entreprise par son environnement (Dowling et Pfeffer, 1975; Kostova et Zaheer, 1999). Cette double performance favorise un jeu de pressions réciproques entre les parties prenantes et l'entreprise. En effet, l'entreprise dispose également de moyens de modifier le sens de ses actions et pratiques afin d'en influencer l'interprétation par son environnement institutionnel. Les études menées sur la légitimité organisationnelle soulignent effectivement l'existence d'une légitimité stratégique en parallèle de la légitimité dite « institutionnelle ». L'entreprise influencerait ainsi la perception et l'interprétation de ses actions et comportements par son environnement institutionnel.

La mise en œuvre d'une légitimité stratégique constitue ainsi une forme de réponse à l'institutionnalisation de la RSE. L'analyse du corpus GRIC aura pour objectif de montrer comment se traduisent les incohérences et ambiguïtés résultant de ce double enjeu dans la formalisation des politiques RSE.

3.3. L'INFLUENCE DE L'ENVIRONNEMENT INSTITUTIONNEL SUR LES CRITERES DE LEGITIMITE ORGANISATIONNELLE

La littérature relative à la légitimité organisationnelle identifie plusieurs formes de légitimité, nous en retiendrons trois. Tout d'abord, celles identifiées par Weber (Weber, 1971) dans ses travaux sur la légitimité et le pouvoir politique qui s'inscrivent dans une perspective conceptuelle et macro sociale de la légitimité ; ensuite, celles identifiées par Suchman (Suchman, 1995) qui s'inscrivent dans une perspective actionnelle et utilitariste ; et enfin les formes de légitimité identifiées par Scott (Scott, 1995), dont les travaux peuvent être considérés comme une tentative de conciliation entre ces deux approches conceptuelles.

Selon ces auteurs (DiMaggio et Powell, 1991; Scott, 1995; Suchman, 1995; Weber, 1971), le nom donné à chacune des formes de légitimité peut varier. C'est ainsi que Suchman (Suchman, 1995) les nomme « pragmatique », « morale » et « cognitive ». La légitimité « morale » est également désignée sous le nom de légitimité « normative » par Scott pour distinguer les mécanismes comportementaux relevant des sphères cognitives et normatives (DiMaggio et Powell, 1991). La légitimité « normative » est également liée à l'ensemble des mécanismes de régulation culturelle allant au-delà de la simple évaluation par l'environnement. Ces trois formes de légitimité ont leurs propres caractéristiques mais les unes comme les autres participent à l'interprétation favorable de l'entreprise par son environnement institutionnel. Une entreprise légitime sera perçue comme étant en accord avec les normes, valeurs, croyances et attentes organisationnelles de son environnement.

3.3.1 LES APPROCHES MACRO SOCIALE ET UTILITARISTE DE LA LEGITIMITE ORGANISATIONNELLE

Selon les auteurs et les courants de pensée, plusieurs conceptions de la légitimité organisationnelle co-existent. Par conséquent, il existe également différents critères de jugement et d'interprétation de l'action et du comportement de l'entreprise. Le degré d'acceptabilité et de légitimité d'une action peut ainsi largement varier selon les acteurs concernés. Cette différence de point de vue ne s'explique pas uniquement par une divergence d'intérêts entre les parties prenantes. En effet, tout comme pour l'interprétation du concept d'éthique, la légitimité est soumise à une dimension culturelle. Ainsi, Gabriel

(Gabriel, 2006) identifie deux approches de la légitimité, l'une macro sociale qui correspond à une vision latine, l'autre utilitariste qui trouve son essence dans la zone anglo-saxonne. L'éthique et la légitimité répondent à des conceptions différentes selon les systèmes culturels dont elles dépendent. En effet, nous l'avons constaté précédemment, la perception de l'éthique relève également d'une approche utilitariste dans la zone anglo-saxonne et macro sociale dans la zone latine. Par-delà de l'éthique et de la légitimité, nous avançons le postulat qu'il s'agit donc de tout un mode de pensée qui distingue ces deux zones. Nous allons donc tout d'abord définir les fondements de chacune des deux approches pour en caractériser les formes de légitimité. Ensuite, nous verrons comment ces approches de la légitimité conditionnent les critères de jugement et d'évaluation. Enfin, nous présenterons la catégorisation des formes de légitimité proposée par Scott qui concilie les approches utilitariste et macro sociale.

L'approche macro sociale de la légitimité organisationnelle se fonde sur des critères universels et formels. Elle s'inspire des travaux de Weber (Weber, 1971). Comme nous l'avons constaté précédemment, les travaux de Weber (Weber, 1971) portent sur la légitimité du pouvoir du leader politique élu. Or Laufer (Laufer, 2000) a démontré que cette légitimité trouvait également place dans l'entreprise. Pour Weber, la légitimité d'une action repose sur sa conformité à la justice, au droit et à l'équité, ces paramètres étant représentés par le détenteur du pouvoir. En ce sens, la légitimité d'une action est évaluée et interprétée sur des critères qui, de par leur universalité, échappent à la satisfaction des intérêts individuels. Gabriel (Gabriel, 2006) considère ainsi que l'approche macro sociale de la légitimité organisationnelle fait référence à une cause supérieure.

À l'inverse, l'approche utilitariste est fondée sur des critères informels et individuels. Ainsi, l'intérêt individuel occupe une place centrale dans la définition des critères d'évaluation et d'interprétation de cette approche de la légitimité. Les travaux de Suchman (Suchman, 1995) s'inscrivent dans cette approche de la légitimité, en particulier au travers de la légitimité pragmatique. Ainsi, compte-tenu que la légitimité repose sur la notion de désirabilité, elle ne répond pas à une cause supérieure mais, au contraire, à une finalité. La légitimité vise donc à satisfaire les intérêts de parties prenantes précisément définies. C'est dans ce sens que selon Boyd (Boyd 2000: 349), il existe une « légitimité de l'action » (« *actional legitimacy* ») dont l'objectif n'est pas d'obtenir une légitimité de l'entreprise

quant à sa place au sein de son environnement institutionnel, mais d'obtenir la légitimité des actions menées dans le cadre de son activité. Cette approche de la légitimité repose sur la satisfaction d'intérêts précis, défendus par les parties prenantes.

Selon l'approche considérée, le choix des actions menées, des acteurs impliqués et sollicités ainsi que la gestion de l'information sont différents. Dans le cas d'une approche macro sociale de la légitimité organisationnelle, l'entreprise élabore une politique de légitimité répondant à un cadre normatif, cognitif et moral préalablement déterminé et qui échappe à son contrôle (*a priori*) ; alors que dans le cadre d'une approche utilitariste de la légitimité organisationnelle, l'entreprise élabore une politique de légitimité dont le but est de satisfaire l'intérêt d'un public ciblé dont elle obtiendra la légitimité en retour. L'entreprise, dans ce cadre, répond donc à une finalité. C'est ainsi que nous observerons dans le chapitre six que le discours de légitimation des politiques RSE des entreprises latines relèvent de la conceptualisation, alors que les entreprises anglo-saxonnes privilégient un discours de l'action s'inscrivant dans une approche pragmatique. Selon l'approche considérée, les formes de légitimité se trouvent impactées, tout comme les critères d'évaluation de la légitimité par l'environnement institutionnel.

L'approche utilitariste de la légitimité organisationnelle privilégie la satisfaction des attentes des différentes parties prenantes composant l'environnement institutionnel. Les critères de légitimité sont donc élaborés en lien avec les attentes et intérêts défendus par cet environnement. Ainsi, la légitimité peut être qualifiée de pragmatique, morale ou cognitive.

Tout d'abord, la légitimité pragmatique repose sur la défense des intérêts des parties prenantes de l'environnement institutionnel. Dans ce cadre, l'entreprise cherche à montrer sa volonté de répondre aux attentes de son environnement. Ainsi, la légitimité pragmatique peut être réduite à un échange (« *exchange legitimacy* ») entre l'entreprise et ses parties prenantes les plus influentes. Elle peut ainsi mettre en œuvre une politique répondant particulièrement aux attentes de certaines parties prenantes (Dowling et Pfeffer, 1975). Cet échange laisse entrevoir des arrangements possibles entre l'entreprise et une partie de son environnement. Suchman (Suchman, 1995) identifie également une « légitimité de l'influence » (« *influence legitimacy* »). Dans ce cas, les parties prenantes apportent leur soutien à l'entreprise et la légitiment dès lors qu'elles considèrent que celle-ci est réceptive

à leurs attentes. Meyer et Rowan (Meyer et Rowan, 1991) montrent qu'une entreprise qui affiche sa volonté de prendre en compte les intérêts de ses parties prenantes (les plus influentes) bénéficiera d'un soutien plus important. Suchman identifie également une troisième forme de légitimité pragmatique consistant en la « légitimité dispositionnelle » (« *dispositional legitimacy* »). Cette sous-catégorie repose sur le constat que le mouvement néo-institutionnel a tendance à personnifier l'entreprise, la considérant comme un acteur responsable (Coleman, 1974; Horowitz, 1986). Ainsi, les parties prenantes accordent leur légitimité à des entreprises faisant preuve de fiabilité et de respect. Ces attributs participent à la construction et au développement d'une image positive et valorisante des pratiques de l'entreprise, favorisant ainsi sa légitimité aux yeux de ses parties prenantes. Forte de sa légitimité, elle se trouvera moins fragilisée en période de crise car elle sera parvenue à gagner la confiance de son environnement (Wartick et Cochran, 1985). Dans la construction de sa légitimité pragmatique, la justification des comportements et actions de l'entreprise repose donc sur la finalité, c'est-à-dire la satisfaction de l'intérêt de ses parties prenantes.

Ensuite, la légitimité morale correspond à une évaluation positive de l'entreprise et de ses activités relativement au respect des normes sociétales (Aldrich et Fiol, 1994; Parsons, 1960; Suchman, 1995). Dans ce cadre, l'évaluation de l'entreprise repose sur la justesse de ses pratiques et donc la conformité au système de valeurs de l'environnement social dont elle dépend. Ainsi l'entreprise tente de démontrer sa volonté de contribuer au bien-être de la société. Suchman (Suchman, 1995) souligne que la légitimité morale n'exclut pas que l'environnement institutionnel, tout comme l'entreprise, fasse valoir ses propres intérêts. Ainsi, le discours de légitimation de l'entreprise est jalonné de postures symboliques où elle se présente comme défenseur de la morale. La légitimité morale peut revêtir trois formes selon Suchman (Suchman, 1995). Elle peut être qualifiée de « conséquentielle » dans la mesure où elle repose sur le postulat que l'entreprise est évaluée sur la qualité et la valeur de ses produits et services. Dans ce cas, pour définir le degré de performance d'une entreprise, l'environnement institutionnel évalue des caractéristiques précises liées aux matériaux utilisés par l'entreprise dans la conduite de son activité (Scott, 1977). Cependant, même si *a priori*, cette évaluation paraît plus neutre et objective que les évaluations pragmatiques, les caractéristiques prises en compte et leurs critères d'évaluation sont eux

aussi le reflet d'un niveau d'attente sociale (Meyer et Rowan, 1991). Chaque environnement institutionnel, voire même chaque champ organisationnel, définit ainsi des niveaux d'exigence que l'entreprise doit atteindre pour être légitime tels que le niveau d'émission de polluants pour l'industrie automobile, les taux de mortalité dans le secteur hospitalier ou encore le taux de réussite aux examens dans l'éducation (Meyer et Scott, 1983). Cependant, si certains critères sont clairement définis, il n'est pas forcément toujours aisé de vérifier leur prise en compte réelle par l'entreprise (Meyer et Rowan, 1991), car elle oriente sa communication sur les critères les plus ambigus dans leur définition et complexes à mesurer. Ensuite, la légitimité morale revêt également un caractère « procédural » dans le sens où l'entreprise gagne en légitimité si elle utilise les techniques et procédés validés par son environnement institutionnel, et ce d'autant plus lorsque les critères d'évaluation ne sont pas clairement définis et mesurables au sein du champ organisationnel. Enfin, la légitimité morale est également « structurelle »¹⁴ dans la mesure où elle est accordée par l'environnement institutionnel lorsque l'entreprise démontre des pratiques et comportements louables et méritants aux yeux de l'environnement dans lequel elle est insérée (Scott, 1977, 1987). Enfin, la légitimité structurelle, contrairement à la légitimité procédurale, qui se concentrait sur l'évaluation de pratiques organisationnelles précises, observe les caractéristiques organisationnelles au niveau systémique. Suchman (Suchman, 1995) souligne que l'obtention de la légitimité structurelle ne repose pas tant sur la capacité de l'entreprise à faire preuve de compétence dans l'exercice de son activité que dans sa capacité à se construire une identité en conformité avec le système de valeurs de son environnement institutionnel. Dans la construction de sa légitimité morale, la justification des comportements et actions de l'entreprise est donc liée à l'intention de l'entreprise dans la réalisation de ses actions.

Troisièmement, la légitimité cognitive repose sur la compréhension des pratiques de l'entreprise par son environnement institutionnel et non pas sur l'intérêt (légitimité pragmatique) ou sur l'évaluation (légitimité morale) (Aldrich et Fiol, 1994). Dans ce cadre, l'entreprise cherche à démontrer sa volonté d'être comprise par ses parties prenantes. Ainsi, selon Suchman (Suchman, 1995), la légitimité cognitive repose sur deux variables principales : la « compréhensibilité » et l'« acceptabilité » (« *taken-for-grantedness* »). La

¹⁴ Zucker préfère la nommer « légitimité catégorielle » (Zucker, 1986).

« compréhensibilité » est créatrice de sens dans le processus de légitimation reflétant ainsi la capacité d'un modèle culturel à proposer des explications plausibles quant aux efforts fournis par l'entreprise dans sa quête de légitimité (Scott, 1991; Wuthnow, Hunter, Bergesen et Kurzweil, 1984). Ainsi, grâce à ces modèles culturels, les activités et pratiques organisationnelles font sens pour l'environnement. En l'absence de tels modèles culturels, les actions et discours de l'entreprise seraient perçus comme maladroits et inadaptés aux yeux de son environnement. Ainsi, DiMaggio et Powell (DiMaggio et Powell, 1983, 1991) et Geertz (Geertz, 1973) soulignent que pour être vecteurs de légitimité, les pratiques et activités de l'entreprise doivent, à la fois refléter le système de valeurs de son environnement institutionnel et la réalité quotidienne de ce dernier. En l'absence de cette concordance, l'entreprise ne serait pas légitime aux yeux de son environnement institutionnel, ne fonctionnant pas avec le même schéma de compréhension. En parallèle de la légitimité cognitive basée sur la compréhensibilité, Suchman (Suchman, 1995) identifie également une légitimité cognitive reposant sur une « acceptabilité » (« *taken-for-granted legitimacy* ») et s'inscrit dans un soutien plus global et plus durable de la part de l'environnement. Cependant, ce soutien est difficilement atteignable par l'entreprise (Suchman, 1995).

Les formes de légitimité identifiées par Weber dans l'approche macro sociale démontrent que la légitimité organisationnelle est élaborée sur des postulats préalablement établis. Ainsi, dans cette approche, les actions et les comportements organisationnels sont interprétés comme acceptables (et donc légitimes) si leur cause est légitime, alors que dans une conception utilitariste de la légitimité organisationnelle, les actions et comportements sont interprétés comme acceptables si leur finalité est légitime. Il apparaît donc que le concept de légitimité, tout comme la vision de l'éthique, est influencé par des paramètres culturels influant sur les schémas cognitifs, les valeurs et principes propres à chaque système social. Cependant, dans un contexte de mondialisation et d'internationalisation des entreprises, nous pouvons nous demander dans quelle mesure les critères de légitimité s'uniformisent. L'institutionnalisation des enjeux et l'élaboration de référentiels de normalisation des pratiques et discours de la RSE participent *a priori* à une uniformisation du champ organisationnel.

3.3.2 LA LEGITIMITE ORGANISATIONNELLE : UNE MISE EN ŒUVRE COMPLEXE

La théorie néo-institutionnelle formulée par DiMaggio et Powell (DiMaggio et Powell, 1983, 1991) identifie trois types d'isomorphismes contribuant à une convergence institutionnelle. L'isomorphisme peut ainsi être qualifié de coercitif, normatif et mimétique. Dans le sillage de DiMaggio et Powell, plusieurs typologies de légitimité ont vu le jour. Ainsi, Scott (Scott, 1995) a identifié des légitimités normative, cognitive et réglementaire ; Suchman (Suchman, 1995), quant à lui, a identifié des légitimités cognitive, morale et pragmatique. Nous allons présenter en quoi consistent ces typologies de la légitimité qui, qu'elles soient de Scott ou de Schuman, reposent sur les travaux des fondateurs de la théorie néo-institutionnelle.

Les trois formes de légitimité que nous venons de présenter, c'est-à-dire pragmatique, normative et cognitive, coexistent naturellement dans les interactions entre les entreprises et leur environnement institutionnel. On peut cependant distinguer d'une part la légitimité pragmatique, qui repose sur une négociation entre l'environnement institutionnel et l'entreprise concernée, et d'autre part les légitimités normative et cognitive, qui prennent en compte les systèmes de valeurs et les modèles culturels propres à un environnement institutionnel. En ce sens, ces deux formes de légitimité se révèlent plus complexes. En outre, on observe également que les légitimités pragmatique et normative peuvent être distinguées de la légitimité cognitive. En effet, les parties prenantes évaluent les légitimités normative et pragmatique au travers des échanges verbaux et négociations avec les entreprises afin de participer à la structuration normative du champ et de cerner les intérêts de ses parties prenantes. L'entreprise a ainsi tout intérêt à s'investir dans ces échanges discursifs. À l'inverse, la légitimité cognitive est l'objet d'un processus plus subtil, inconscient, fondé sur le système de valeurs de l'environnement institutionnel, laissant donc *a priori* peu de possibilités à l'entreprise pour convaincre ses parties prenantes par le discours. Ainsi, la légitimité cognitive s'inscrit dans une démarche systémique, qui dépasse l'entreprise et ses parties prenantes. Il s'agit d'une identification au système de valeurs et au fonctionnement propre à une culture.

Ces catégorisations démontrent l'importance de plusieurs éléments dans le processus de légitimation de l'entreprise. Les critères de jugement et d'évaluation de la légitimité reposent sur le respect des règles émanant de processus régulateurs explicites qui assurent la stabilité de l'entreprise au sein de l'environnement institutionnel ; des normes et des

valeurs régulant le système sociétal dans sa dimension prescriptive, évaluative et obligatoire (Scott, 1995) ; des schémas cognitifs du système sociétal et de l'environnement institutionnel par l'entreprise. En effet, la théorie néo-institutionnelle (Meyer et Rowan, 1991) et la psychologie sociale (Berger et Luckmann, 1967) démontrent que pour être légitimes, les paramètres de la culture organisationnelle (valeurs, rites, symboles, tabous) doivent être conformes à la culture (implicite) de l'environnement de l'entreprise (Thomason, 2004). La dimension cognitive pose donc un double enjeu pour l'entreprise dans le sens où elle doit à la fois se construire une identité et intégrer les attentes de son environnement afin de converger vers celles-ci dans le cadre du processus d'homogénéisation et ainsi être légitime aux yeux de son environnement. La légitimité organisationnelle repose ainsi à la fois sur une culture explicite par le respect d'un cadre légal défini par une autorité et une culture implicite caractérisée par les valeurs, la morale et les normes d'un système sociétal et d'un environnement institutionnel. Ainsi, la légitimité de l'entreprise ne se limite pas au processus d'identification à son environnement, durant lequel l'entreprise tente de satisfaire les valeurs et attentes collectives dudit environnement pour obtenir sa légitimité à exercer son activité, mais cherche également à satisfaire ses propres intérêts. Ce paramètre laisse entrevoir le dilemme entre performance économique et légitimité sociale auquel doit faire face l'entreprise.

Ces trois formes de légitimité sont liées à des attentes spécifiques de la part de l'environnement institutionnel, et c'est ce dernier qui conditionne les critères de jugement et d'interprétation de la légitimité. Ainsi, selon la forme de légitimité privilégiée, l'entreprise élabore une stratégie argumentative différente pour justifier ses actions et pratiques aux yeux de son environnement, orientant le sens de ses actions et donc l'interprétation qui en est faite.

Les formes de légitimité que nous venons de présenter illustrent la complexité de la gestion de la légitimité et du processus de légitimation. En effet, dans sa quête de légitimité, il est attendu de l'entreprise qu'elle se conforme à un cadre cognitif et légal ainsi qu'au système de valeurs de son environnement institutionnel. Cette identification à l'environnement institutionnel est un élément clé de la légitimation car elle permet à ce dernier de comprendre les actions et comportements de l'entreprise et ainsi de faire sens. Cependant,

dans le cadre de l'internationalisation des entreprises, cette identification est soumise à des variables culturelles impactant la politique de légitimation. En effet, nous pouvons supposer que la politique de légitimation des entreprises évoluant dans un système à dominante macro sociale se concentrera sur les causes des actions menées en faisant référence aux grands principes moraux et aux doctrines (Gabriel, 2006) et que les entreprises s'inscrivant dans une perspective utilitariste, quant à elles, orienteront leur politique de légitimation sur la finalité de l'action en faisant référence aux intérêts et attentes de leur environnement institutionnel, ce qui correspond à la légitimité pragmatique de Suchman.

Par conséquent, il semble complexe pour une entreprise d'élaborer un discours qui serait légitime pour l'ensemble de ses interlocuteurs. En effet, le processus de légitimation se joue à la fois dans l'entreprise et en dehors de celle-ci. Les interactions entre l'entreprise et son environnement participent à l'élaboration d'un sens commun duquel découle la légitimité. L'élaboration collective de sens permet de constituer des schémas d'interprétation en adéquation avec les valeurs morales, culturelles et cognitives des interlocuteurs constituant le champ. Ainsi, les critères de légitimité d'un champ reflètent le système social constituant la culture d'une société au sens large (c'est-à-dire à la fois ses valeurs, traditions, coutumes, règles et normes notamment). Cette élaboration collective de sens favorise également la compréhension et l'interprétation communes au sein d'un champ. Ainsi, l'entreprise est en mesure de donner à ses actions un sens auquel son environnement s'identifie.

Dans le cadre de la théorie néo-institutionnelle, la légitimité organisationnelle s'obtient par l'identification aux attentes des parties prenantes. Mais comme nous l'avons souligné précédemment, l'entreprise s'adresse à un environnement fragmenté. Les parties prenantes composant cet environnement n'ayant pas les mêmes attentes, elles n'interprètent ni n'évaluent le degré de légitimité des actions et comportements de l'entreprise de la même manière. Le tableau ci-dessous présente les attentes, la forme de légitimité sollicitée et le type de pressions exercées sur l'entreprise par chaque partie prenante concernée par ses actions et ses comportements. Ainsi, selon la partie prenante concernée, les critères d'évaluation et de jugement du degré de légitimité de l'entreprise varient. Cette variation illustre la diversité des attentes vis-à-vis de l'entreprise ainsi que des moyens de pression à la disposition de la partie prenante pour influencer ses actions.

Partie prenante concernée	Attentes de la partie prenante concernée	Forme(s) de légitimité sollicitée	Nature de la pression institutionnelle exercée par la partie prenante
Collaborateurs	Développer le dialogue social et la formation professionnelle	Légitimités pragmatique et morale	Pression coercitive (par le respect de la législation sociale)
Clients	Développer des relations économiques en favorisant les pratiques équitables et transparentes		
Fournisseurs	Développer les pratiques responsables en matière sociale et environnementale		
Concurrents	Respect des règles de concurrence	Légitimité pragmatique	Pression mimétique (mécanisme par lequel une organisation imite les pratiques et le comportement d'une organisation concurrente)
Actionnaires	Obtenir une rémunération élevée et permettre aux actionnaires d'évaluer leurs investissements en termes éthiques (ISR)	Légitimités pragmatique et cognitive	
Organismes internationaux	Participer aux progrès de gouvernance		
L'autorité publique représentée par l'État	Adhérer et participer au développement de pratiques transparentes et au respect de la réglementation	Légitimité morale	Pression coercitive (lois et règlements régissant le champ organisationnel, voire même le système social)
ONG de défense de l'environnement et des droits humains	Développer des actions solidaires et citoyennes à la fois à l'égard de la préservation de l'environnement et des communautés sociales		

Tableau 3.1 : Les interactions entre l'entreprise et ses parties prenantes (adapté de (Pupion, 2013))

La définition et l'identification précise des destinataires du discours et des actions de légitimation constituent un élément fondamental dans la quête de légitimité de

l'entreprise. En effet, les parties prenantes n'ayant pas recours aux mêmes moyens de pression pour faire valoir leurs attentes respectives, l'entreprise adaptera ses actions et son discours afin de répondre aux critères de légitimité de chacune d'elles. Ainsi, la communication destinée aux collaborateurs de l'entreprise se concentre sur la formation professionnelle et la lutte contre les pratiques discriminatoires ainsi que sur la négociation collective et les droits des salariés. Quant à la communication à destination des actionnaires, elle traite des questions relatives à la transparence et à la gouvernance¹⁵ afin de rassurer sur la politique d'investissements menée et ainsi réduire tout risque d'opportunisme dans la mesure où les intérêts des actionnaires et ceux des dirigeants peuvent être différents¹⁶. Ces exemples illustrent la manière dont l'environnement institutionnel structure le champ organisationnel et exerce une pression sur l'entreprise qui l'oblige à orienter sa politique RSE pour être légitime aux yeux de ses parties prenantes.

Ainsi, pour construire sa légitimité pragmatique, l'entreprise doit démontrer sa prise en compte des attentes et intérêts de ses parties prenantes, notamment en adoptant un comportement qui suscite l'adhésion de son environnement autour de valeurs partagées. Pour ce faire, elle influence la perception des acteurs de son environnement en les associant au processus d'élaboration des stratégies organisationnelles. Ainsi valorisé, l'environnement institutionnel se sent considéré et respecté dans ses attentes (Ramonjy, 2007). La légitimité morale et normative de l'entreprise repose sur sa capacité à donner du sens à ses actions, et plus globalement à sa stratégie, en se conformant aux valeurs et normes sociétales de l'environnement institutionnel qui juge de sa légitimité. Elle a donc recours aux outils, techniques et procédures socialement reconnues par son environnement afin que ce dernier s'identifie à la politique qu'elle met en œuvre. Ensuite, pour construire sa légitimité cognitive, l'entreprise doit expliquer sa politique afin de permettre à son environnement institutionnel de la comprendre. Par conséquent, elle communique sur ses pratiques et se justifie de ses actions et comportements en ayant recours à des arguments en conformité avec les schémas de compréhension et d'interprétation de son environnement institutionnel.

¹⁵ Les questions de rentabilité financière sont principalement traitées dans le Rapport annuel de gestion.

¹⁶ Se reporter à la Théorie de l'agence pour plus de détails.

Il apparaît donc complexe pour l'entreprise de satisfaire les attentes de son environnement tout en étant performante économiquement. C'est la raison pour laquelle l'entreprise est parfois contrainte de jouer un double jeu face à la complexité des attentes de son environnement. Cependant, les entreprises sont contraintes de satisfaire au moins partiellement les attentes de leur environnement, afin, dans un processus d'identification, d'assurer leur pérennité. Ainsi, nous allons voir que le processus de légitimation n'est plus seulement institutionnel mais également stratégique, et cela passe notamment par une gestion stratégique de l'information et le recours à une rhétorique de la valorisation permettant la construction d'une image positive de l'entreprise (Ashforth et Gibbs, 1990; Buisson, 2005; Laufer, 1996; Laufer et Paradeise, 1982; Oliver, 1991). Nous allons, pour le montrer, analyser les différentes stratégies mises en œuvre par les entreprises dans le cadre de la gestion de leur légitimité.

3.4. LE PROCESSUS DE LEGITIMATION PAR L'ENTREPRISE : ELABORATION D'UNE STRATEGIE DE GESTION DE L'INFORMATION

L'environnement institutionnel définit des critères d'évaluation et de jugement de la légitimité d'une entreprise au sein d'un champ organisationnel, validant ou invalidant sa légitimité. L'obtention de la légitimité est le résultat d'un processus de légitimation durant lequel l'entreprise met en œuvre une politique constituée à la fois d'actions et de discours dont l'objectif est de démontrer sa capacité à s'identifier à son environnement. La légitimation est de ce fait à la fois subjective, symbolique et en évolution permanente (Kelman, 2001). Buisson considère la légitimation comme :

un processus de re-catégorisation d'une action, d'une organisation, de sorte que ce qui était auparavant illégitime devient désormais légitime [...] [pouvant être] appréhendé comme un processus continu de redéfinition de la légitimité.

(Buisson, 2005: 156)

Le processus de légitimation est ainsi soumis aux évolutions et variations culturelles et reflète les valeurs et la structure sociale d'un environnement déterminé à un moment donné. L'entreprise dispose de deux approches de la légitimité, l'une institutionnelle et l'autre stratégique.

3.4.1 LA LEGITIMITE FACE A UNE AMBIGUITE : CONFORMITE EFFECTIVE ET COMMUNICATION SYMBOLIQUE

La légitimité de l'entreprise repose sur sa capacité à s'insérer dans son environnement institutionnel et à démontrer sa volonté de répondre aux attentes et intérêts de ses parties prenantes en matière de RSE. En ce sens Suchman (Suchman, 1995) parle alors de légitimité institutionnelle. Mais l'élargissement de l'environnement institutionnel dans le cadre de RSE ainsi que la diversité des attentes et intérêts des parties prenantes complexifient le processus de légitimation. Dans ce contexte, on observe également, en parallèle de la légitimité institutionnelle, une instrumentalisation du concept de légitimité par les entreprises au travers de stratégies de communication visant à orienter le sens de leurs actions et comportements. Cette approche stratégique (Ashforth et Gibbs, 1990; Dowling et Pfeffer, 1975; Pfeffer, 1981; Pfeffer et Salancik, 1978) considère la légitimité organisationnelle comme une ressource opérationnelle (Suchman, 1988) que les entreprises utilisent afin d'atteindre leurs objectifs (Ashforth et Gibbs, 1990; Dowling et Pfeffer, 1975). L'instrumentalisation de la légitimité permet ainsi à l'entreprise de servir ses propres intérêts. Le processus de légitimation, dans cette perspective, est un exercice de manipulation qui oriente le sens donné aux pratiques managériales visant à influencer la perception et l'interprétation des pratiques organisationnelles par ses parties prenantes. La gestion de la légitimité suppose la mise en place d'une stratégie habile exploitant des outils de communication influençant le sens des actions menées et l'interprétation qui en est faite par les parties prenantes.

L'approche institutionnelle se concentre sur la structuration collective d'un champ organisationnel (DiMaggio et Powell, 1983) et la convergence des entreprises de ce champ vers leur environnement. L'approche stratégique, quant à elle, se concentre sur les outils et moyens mis en œuvre par l'entreprise dans sa gestion de l'information afin d'influencer son environnement. Il s'agit donc de deux points de vue opposés (Elsbach, 1994). Cependant, il semble difficile de considérer une perspective indépendamment de l'autre. En effet, le processus de légitimation se construit autour de ces deux visions de la légitimité. L'entreprise fait l'objet de pressions institutionnelles de la part de son environnement et doit en tenir compte pour mener son activité et la pérenniser, mais l'entreprise influence également son environnement par une gestion stratégique de l'information (Swidler, 1986)

afin de façonner l'image qu'elle lui renvoie et en influencer ainsi la perception. En ce sens, la légitimité constitue un jeu d'influences réciproques.

Les pressions subies par l'entreprise l'obligent à une remise en question permanente afin de conserver toute sa légitimité aux yeux de son environnement, et assurer sa pérennité. Par conséquent, il est légitime de s'interroger sur le degré réel de conformité des pratiques et comportements des entreprises avec les attentes de l'environnement en matière de légitimité institutionnelle. Ainsi, la gestion effective de la légitimité peut parfois se substituer à une gestion symbolique par la modification et l'orientation du sens donné aux actions et comportements organisationnels (Demers et Barral, 1999). En effet, l'entreprise peut élaborer une stratégie de légitimation symbolique reposant sur sa capacité à convaincre son environnement institutionnel de pratiques et comportements RSE acceptables sans les intégrer effectivement à ses pratiques et objectifs. L'entreprise joue ainsi sur un double tableau, ce qui lui permet de maintenir une légitimité aux yeux de son environnement et d'ainsi pouvoir accéder aux ressources nécessaires à son activité.

Cette conformité peut donc s'avérer plus ou moins effective et revêt parfois un caractère symbolique. En effet, selon Meyer et Rowan, pour maintenir une apparente conformité, les entreprises peuvent découpler les structures formelles de leur activité économique (Meyer et Rowan, 1991). Cependant, il apparaît nécessaire que la structure formelle de l'entreprise, c'est-à-dire l'image extérieure qu'elle renvoie à son environnement, soit en adéquation avec ses pratiques internes afin de gagner en efficacité. Ainsi, l'entreprise, dans une stratégie à long terme, a tout intérêt à développer une identité fondée sur des valeurs partagées. Dans le cas contraire, elle est contrainte de maîtriser soigneusement sa communication extérieure afin d'adapter en permanence son image aux attentes de son environnement (Noël, 2003).

Il y a donc une ambiguïté dans la quête de légitimité des entreprises. La théorie néo-institutionnelle met en évidence une convergence des pratiques et valeurs des entreprises au sein d'un même champ résultant des pressions culturelles et sociales exercées par l'environnement. Ce phénomène s'illustre dans l'adoption et la formalisation de leurs politiques RSE où elles exposent leurs valeurs déclarées, les actions de mécénat mises en œuvre et y démontrent leur volonté de satisfaire les attentes de leur environnement. Cependant, le découplage (Weick, 1976) existant entre la communication extérieure et les

pratiques internes révèle la difficulté à conjuguer la performance économique et la quête de légitimité.

3.4.2 LES STRATEGIES DE CONSTRUCTION DE LA LEGITIMITE MISES EN ŒUVRE PAR LES ENTREPRISES

Pour construire sa légitimité, l'entreprise doit parvenir à créer de l'objectivité et de l'extériorité aux yeux de son environnement institutionnel (Suchman 1995: 586). Elle doit donc intégrer son activité au champ organisationnel dont elle dépend, lequel est déjà structuré et institutionnalisé. L'entreprise doit donc s'identifier au cadre normatif de ce champ pour être reconnue par son environnement. La légitimité des entreprises participe directement à leur réussite. Conscientes de ces enjeux, elles élaborent donc des stratégies favorisant l'obtention de cette reconnaissance.

La littérature sur la légitimité organisationnelle identifie trois stratégies de légitimation : la conformité à l'environnement institutionnel et culturel, la structuration de l'environnement organisationnel et l'orientation volontaire de l'environnement organisationnel. Ces dernières combinent changements effectifs au sein de l'entreprise et communication persuasive (Dowling et Pfeffer, 1975). Oliver (Oliver, 1991) voit en ces trois stratégies un spectre allant de la conformité passive à la manipulation active de la part de l'entreprise.

Tout d'abord, la stratégie relevant de la conformité à son environnement constitue une solution relativement aisée pour l'entreprise dans la mesure où elle dispose d'une certaine liberté de mise en œuvre de sa stratégie au sein de son environnement institutionnalisé. Elle peut orienter ses pratiques pour se conformer aux repères et attentes de son environnement, ou plus simplement modifier l'image et les messages qu'elle envoie à son environnement afin de modifier l'interprétation de celui-ci. De cette manière, l'entreprise montre une fidélité vis-à-vis de son environnement institutionnel en termes de valeurs et de culture (Meyer et Rowan, 1991). Le cadre normatif de l'environnement institutionnel n'est ainsi pas remis en cause par l'entreprise (Meyer et Rowan, 1991). Cette stratégie assure également une conformité avec le cadre cognitif de son environnement institutionnel (Oliver, 1991) et peut constituer un atout pour l'entreprise dans la mesure où elle délivre un message illustrant sa volonté de s'intégrer à son environnement. La stratégie d'une

entreprise peut varier selon la forme de légitimité qu'elle privilégie. Ainsi, si elle construit sa légitimité sur le pragmatisme, soit elle répond aux attentes de ses parties prenantes, ce qui implique d'aller dans leur sens alors que leurs demandes sont parfois en conflit avec les objectifs de l'entreprise, soit elle propose à ses parties prenantes de participer au processus décisionnel, au risque de devoir revoir les objectifs organisationnels initialement prévus (Clark, 1916; Messinger, 1955; Selznick, 1949; Zald et Denton, 1963). Dans un cas comme dans l'autre, il s'agit d'une instrumentalisation de la légitimation par l'entreprise. Dans le cadre des légitimités morale et normative, l'entreprise élabore une stratégie consistant à se conformer aux principes et aux valeurs de son environnement institutionnel. Pour ce faire, Suchman identifie trois possibilités. L'entreprise peut premièrement présenter des résultats illustrant son engagement et ses valeurs morales, mais cela semble peu pertinent dans le sens où elle préfère opter pour des approches qui l'exposent moins ouvertement. Elle peut également s'intégrer aux réseaux institutionnels déjà reconnus par son environnement, notamment en ayant recours au parrainage. Ainsi, le nom de l'entreprise se voit associé à des structures légitimes et respectées par l'environnement institutionnel (Dowling et Pfeffer, 1975; Galaskiewicz, 1985; Oliver, 1991). C'est la raison pour laquelle les entreprises parrainent des associations et ONG en faveur de la préservation de l'environnement, de la protection animale, ou autres causes humanistes. Enfin, de façon indirecte, l'entreprise peut limiter son action à l'affichage de valeurs symboliques en conformité avec les attentes de son environnement, lui évitant ainsi d'opérer de réels changements internes (DiMaggio et Powell, 1983; Meyer et Rowan, 1991; Pfeffer, 1981). Ashforth et Gibbs (Ashforth et Gibbs, 1990) ainsi que Pfeffer et Salancik (Pfeffer et Salancik, 1978) précisent que dans les cas les plus stratégiques, certaines entreprises revoient leurs lignes de conduite afin de laisser croire à une conformité réelle avec les valeurs et principes de leur environnement institutionnel. Suchman (Suchman, 1995) relativise cependant l'impact de telles pratiques. Dans le cadre de la légitimité cognitive, la stratégie de conformité de l'entreprise consiste à se conformer aux modèles et normes existants et reconnus dans son champ. Pour ce faire, les entreprises imitent les pratiques organisationnelles de leur champ. DiMaggio et Powell parlent alors d'« isomorphisme mimétique » (DiMaggio et Powell, 1983). En se conformant aux schémas dominants dans son champ, l'entreprise s'assure une légitimité cognitive. De cette manière, elle lie ses pratiques organisationnelles au modèle de référence qui reflète l'interprétation de l'autorité, de la compétence et plus globalement du rôle de l'entreprise

au sein de son environnement institutionnel (Scott, 1991). Ce processus d'identification participe à la professionnalisation de l'entreprise au sein du champ auquel elle appartient (Suchman, 1995).

Deuxièmement, si l'entreprise ne souhaite pas se laisser uniquement façonner par son environnement institutionnel, il lui faut adopter une stratégie de légitimation plus proactive allant au-delà de la simple stratégie de conformité. Pour ce faire, l'entreprise élabore une stratégie privilégiant la collaboration avec les parties prenantes les plus influentes, qu'elle prend soin de valoriser dans ses activités. Ainsi, cet environnement légitimera l'entreprise sans qu'elle ait besoin de procéder à de réels changements dans ses pratiques organisationnelles et managériales. Le cadre cognitif de cet environnement étant respecté, l'entreprise s'épargnera des demandes et attentes trop éloignées de son fonctionnement (Friedland et Alford, 1991; Hinnings et Greenwood, 1988; Scheid-Cook, 1992). Selon la forme de légitimité privilégiée, l'entreprise procède à des choix lui permettant de structurer son environnement organisationnel, c'est-à-dire de choisir ses interlocuteurs et de construire ainsi sa légitimité organisationnelle. En matière de légitimité pragmatique, la sélection de l'environnement organisationnel est directement liée au secteur d'activité de l'entreprise (Ashforth et Gibbs, 1990). Pour tirer partie de son influence et se préserver de changements majeurs dans la conduite de ses pratiques, l'entreprise peut décider de parrainer des éléments clés au sein de cet environnement. La construction de la légitimité pragmatique offre dès lors une certaine latitude à l'entreprise dans le choix de ses parties prenantes. Cependant, sa marge de manœuvre est plus restreinte pour les légitimités morale et normative car elles reposent sur des valeurs culturelles. Elle doit montrer son respect pour les valeurs et les normes de son environnement. Par ailleurs, la sélection des valeurs prônées par l'entreprise est liée à ses finalités et son activité (Scott, 1991). En effet, elle va forcément accorder un soin particulier à défendre des valeurs en lien direct avec le cœur même de son activité (Suchman, 1995; Wood, 1991; Zenisek, 1979). C'est ainsi que les entreprises du secteur de la chimie axent bien souvent leur stratégie de légitimation morale sur leur responsabilité face aux enjeux environnementaux. En pareils cas, la sélection porte sur les valeurs prônées par l'entreprise. Carroll (Carroll, 1979) identifie ainsi des valeurs d'efficacité, de fiabilité, de confidentialité ou de réactivité qui sont valorisées par l'entreprise selon les objectifs qu'elle se fixe. Pour la

légitimité cognitive, l'entreprise dispose d'une marge de manœuvre plus ou moins importante selon le degré d'institutionnalisation du champ organisationnel dans lequel elle évolue. En effet, dans un environnement institutionnalisé, il s'avère plus difficile pour l'entreprise d'orienter délibérément la présentation de ses objectifs car ses pratiques sont encadrées. L'obtention des certifications reconnues et attendues dans le champ organisationnel constitue la source de légitimité de l'entreprise. Un champ faiblement institutionnalisé, quant à lui, laisse une plus grande flexibilité à l'entreprise dans la conduite de sa stratégie de légitimation cognitive. L'évolution de la formalisation des politiques de RSE depuis le début des années 2000 reflète l'institutionnalisation progressive du concept. Le référentiel de normalisation de la GRI illustre bien ce phénomène.

Une troisième stratégie de légitimation consiste à créer du sens afin de rendre de nouvelles pratiques acceptables aux yeux de l'environnement institutionnel. Les entreprises vont alors élaborer des stratégies allant au-delà des croyances culturelles déjà exploitées au sein de leur environnement et ainsi créer une nouvelle réalité sociale en promulguant de nouvelles explications et de nouvelles solutions (Aldrich et Fiol, 1994; Ashforth et Gibbs, 1990). C'est ce que Suchman (Suchman, 1995: 591) nomme une « manipulation culturelle proactive » (« *proactive cultural manipulation* »). Cependant, DiMaggio et Powell mettent en garde contre la pertinence de cette stratégie dans le cadre de la construction de la légitimité organisationnelle. En effet :

in order to render its public theory plausible [...] an institutionalizing organizational form requires the help of subsidiary actors [...]. Recruiting or creating an environment that can enact their claims is the central task that institutional entrepreneurs face in carrying out a successful institutionalization project.

(DiMaggio et Powell, 1991)

Les deux auteurs soulignent effectivement la nécessité d'une mobilisation collective et la création d'un sens commun au champ pour instituer cette nouvelle réalité sociale, et cela d'autant plus lorsqu'il s'agit de légitimité morale ou cognitive. En effet, la légitimité pragmatique est logiquement la plus facile à manipuler. Il s'agit d'échanges directs et d'arrangements entre les parties prenantes concernées et l'entreprise. Cette communication stratégique permet de convaincre les parties prenantes concernées de leur pouvoir d'influence et donc de les utiliser comme relais pour la diffusion de l'information.

Les légitimités morale et normative, quant à elles, se construisent, selon Suchman, par les réussites, notamment techniques, obtenues par l'entreprise :

[...] because success is in large part socially constructed, an emphasis on performance hardly precludes skillful impression management.

(Suchman, 1995: 592)

Cette stratégie génère des retombées positives pour l'entreprise sur la façon dont l'environnement institutionnel interprète ses pratiques. C'est pourquoi, l'entreprise communique largement sur ses succès (Baron, Dobbin et Jennings, 1986; Meyer, Stevenson et Webster, 1985; Mezias, 1990; Suchman et Eyre, 1992). Ainsi, elles concentrent leur communication sur les informations valorisant leur image tout en prenant soin de ne pas évoquer les aspects moins valorisants de leur activité (Pfeffer, 1981). Suchman (Suchman, 1995) souligne cependant les limites de ces stratégies de démonstration des succès organisationnels qui, dans la mesure où elles ne concernent pas un champ organisationnel mais seulement des entreprises isolément, ont un impact relativement limité sur l'institutionnalisation et par voie de conséquence sur la légitimité. Ainsi, les actions menées, les succès remportés et les stratégies élaborées collectivement auront donc un impact bien plus important sur l'environnement institutionnel dans la mesure où les entreprises pourront faire pression sur la structure normative de leur champ pour faire évoluer les cadres de référence.

La gestion de l'information occupe donc une place centrale dans la quête de légitimité de l'entreprise. Deux stratégies s'offrent à elle. D'une part, elle peut tirer parti de l'imprécision de l'information quant à son rôle en termes de RSE. Cette stratégie la préserve de situations conflictuelles avec son environnement et suscite l'adhésion et le soutien de ses parties prenantes, même si elle revêt un caractère symbolique. D'autre part, l'entreprise peut démontrer dans ses documents formalisés la mise en œuvre effective de sa politique RSE dans ses pratiques managériales quotidiennes, et ainsi s'assurer d'une légitimité effective auprès de ses parties prenantes. Mais dans les deux cas, si le procédé est différent, la finalité est bien la même : la gestion de la légitimité de l'entreprise. Cette dernière tente de satisfaire les attentes et intérêts de ses parties prenantes par la réalisation d'actions éthiques et par l'élaboration de discours effectifs ou symboliques dont l'objectif est d'influencer l'évaluation des parties prenantes.

3.4.3 CARACTERISATION DE LA GESTION DE LA LEGITIMITE ORGANISATIONNELLE DANS LE CADRE DE LA FORMALISATION DES POLITIQUES DE RSE

Dans sa quête de légitimité, le défi de l'entreprise consiste à instaurer un climat de confiance. Pour ce faire, elle met en œuvre une stratégie visant à s'identifier à son environnement, à l'influencer, à se faire comprendre et à mener des actions symboliques mais marquantes. Ainsi, la stratégie de légitimation de l'entreprise revêt un caractère symbolique et cognitif d'une part, et se donne pour objectif d'influencer et de s'identifier à son environnement institutionnel d'autre part (Buisson, 2005).

Tout d'abord, la stratégie de légitimation cherche à convaincre l'environnement institutionnel de la capacité de l'entreprise à partager les mêmes valeurs identitaires que ses parties prenantes. La construction de l'identité organisationnelle est directement liée à la légitimation de l'entreprise (Laufer et Ramanantsoa, 1982) vis-à-vis de ses parties prenantes à la fois internes et externes (Glynn et Abzug, 2002). Elle est influencée par un nombre plus ou moins important de paramètres pour se construire une identité fédératrice et consensuelle (Scott et Lane 2000). Rowley et Moldoveanu définissent l'identité comme un ensemble de propositions logiquement connectées entre elles, qu'une personne utilise pour se décrire auprès d'autres personnes (Rowley et Moldoveanu, 2003). Les deux auteurs montrent effectivement l'influence du groupe sur la construction identitaire de l'individu :

Often, individual identities are socially constructed and embedded. One's identity is verified or falsified by experiences provided by interactions with similar others and by the ways one is described by others. Through group membership individuals associate themselves with the group's social identity, which consists of a set of mutual understandings regarding the unique characteristics that distinguish them from non-members.

(Rowley et Moldoveanu, 2003: 208)

En ce sens, l'entreprise est comparable à un individu dont la construction identitaire est influencée par l'environnement dans lequel il évolue : environnement constitué de plusieurs groupes auxquels il fait le choix de participer ou non.

Par ailleurs, l'« interactionnisme symbolique » (Goffman, 1973) démontre que les interactions entre les individus façonnent le système social, et la construction sociale de la réalité (Berger et Luckmann, 1967) indique que la réalité perçue résulte de la construction sociale. La réalité est donc objective au sein d'un environnement mais subjective au contact

d'autres environnements, inévitablement différents, car soumis à des réalités culturelles d'un autre ordre. Au sein d'un environnement défini, la légitimité constitue donc une réalité partagée. Cette construction de la réalité favorise l'émergence de croyances collectives propres à cet environnement. La prise en compte de ces croyances collectives par l'entreprise s'avère ainsi être un élément essentiel du processus de légitimation afin de respecter les schémas cognitifs de ses interlocuteurs. En d'autres termes, l'entreprise doit intégrer les valeurs et représentations collectives de son environnement institutionnel dans sa stratégie de gestion de l'information afin de construire un argumentaire faisant sens dans son environnement. Buisson souligne l'importance du cadre réglementaire en tant que « moyen de diffusion des prescriptions de la réalité sociale » (Buisson, 2005: 157). En effet, une fois institutionnalisées, les représentations collectives deviennent légitimes au sein de l'environnement concerné. Elles peuvent alors participer au processus de légitimation des entreprises. Ainsi, on peut se demander si le référentiel de normalisation de la GRI ne constitue pas un outil de légitimation du concept de RSE dans un premier temps et des entreprises dans un second temps. Dans les deux cas, il permet d'ancrer les préoccupations RSE dans la conscience collective.

Nous l'avons vu dans la deuxième partie de ce chapitre, pour assurer sa pérennité, l'entreprise doit être légitime aux yeux de son environnement, et cet objectif nécessite de maîtriser des outils de gestion différents de ceux qui sont propres à son secteur d'activité et qu'elle utilise pour améliorer sa performance économique (Adler et Kwon, 2002). Le recours à des actions et discours symboliques et la création de mythes permettent à l'entreprise d'influencer l'interprétation et le ressenti de son environnement, et ainsi de servir ses propres intérêts. Hors contexte, ces discours, actions et mythes semblent peu rationnels. Mais dès lors qu'ils sont intégrés à sa stratégie de gestion de l'information, ils participent à la quête de légitimité de l'entreprise. Cette gestion stratégique de l'information permet à l'entreprise de ne pas procéder à de réels changements structurels mais plutôt de donner à croire que ses pratiques managériales sont en adéquation avec les valeurs et intérêts défendus par son environnement. Cet effet est le fruit d'une modification de sens donné aux actions et pratiques de l'entreprise (Ashforth et Gibbs, 1990).

Pour conclure, la légitimité organisationnelle et le processus de légitimation offrent donc un cadre conceptuel permettant d'appréhender les enjeux liés à la gestion de l'environnement social de l'entreprise. L'analyse du processus de légitimation organisationnelle permet de comprendre la diversité des attentes et des modes de fonctionnement des parties prenantes que l'entreprise doit satisfaire dans sa quête de légitimité. Face à la multiplicité des attentes, des entreprises tentent de satisfaire les parties prenantes les plus influentes par une gestion de leur légitimité reposant sur des pratiques et une stratégie de gestion de l'information effective ou symbolique. En effet, nous avons pu constater que le processus de légitimation reposait en partie sur des stratégies de manipulation de l'information et de modification du sens afin d'influencer l'interprétation de la légitimité par l'environnement social. Ainsi, la communication à destination des parties prenantes externes relève notamment des outils liés au management des impressions tels que la gestion des relations publiques de l'entreprise, alors que la communication à l'égard des parties prenantes internes (principalement les collaborateurs) relève plus d'une communication spécifique basée sur la séduction (Buisson, 2005). Il nous paraît donc intéressant d'analyser la manière dont les entreprises conjuguent leurs stratégies de légitimation effective et symbolique dans le cadre de la formalisation de leur politique de RSE.

CHAPITRE 4 : LE REPORTING RSE NORMALISE SELON LE REFERENTIEL DE LA GRI

Le reporting RSE est devenu une partie intégrante de la quête de légitimité des entreprises (Coupland, 2005). Face à la pression des parties prenantes, elles divulguent des informations sur leur engagement RSE afin d'anticiper de possibles remises en question de leur légitimité, ce qui explique le développement de la communication entre les entreprises et leurs parties prenantes (Arvidsson, 2010; Palazzo et Scherer, 2006). En outre, la forte hausse des publications de rapports RSE publiés par les entreprises depuis le début des années 2000 (KPMG, 2013) témoigne de l'importance des informations extra-financières dans la légitimité des entreprises. Une des illustrations les plus visibles de la structuration et de l'institutionnalisation du reporting RSE consiste en l'adoption du référentiel de normalisation de la GRI par les entreprises pour l'élaboration de leur rapport RSE. Ainsi, dans ce chapitre, nous présentons tout d'abord la GRI et les différentes versions du référentiel. Ensuite, nous concentrons l'analyse sur la version G3 du référentiel car il s'agit de la version retenue pour l'analyse collocationnelle présentée en chapitre six. Enfin, nous exposerons les résultats des études préalablement réalisées sur l'outil GRI afin de justifier notre contribution au champ d'étude.

4.1. LA GLOBAL REPORTING INITIATIVE : UNE NORMALISATION DU REPORTING RSE

Dans cette partie, nous expliquons tout d'abord en quoi la normalisation constitue un enjeu pour le reporting RSE. Ensuite, nous présentons le contexte dans lequel la GRI a été créée, avant d'en expliquer son développement.

4.1.1 L'ENJEU DE LA NORMALISATION DU REPORTING RSE

La publication des informations relatives à la RSE n'est pas un phénomène nouveau mais les attentes des parties prenantes ont évolué vers plus de transparence.

Si les études des cabinets d'audit (KPMG, 2013) estiment que 93 % des 250 plus grandes entreprises mondiales ont publié un rapport RSE (intégré ou non au rapport annuel de gestion) en 2013, alors que seules 32 % avaient adopté cette pratique en 1999, le contenu de ces rapports rendait parfois difficile toute vérification des informations divulguées ainsi que toute comparaison entre les entreprises d'un même secteur d'activité ou au sein d'une même entreprise. Le reporting de RSE tel qu'il était pratiqué par les entreprises posait donc deux difficultés : une première difficulté d'ordre méthodologique et une seconde difficulté relative aux contenus hétérogènes des rapports qui rendait toute vérification quasi impossible. C'est dans ce contexte que la normalisation du reporting RSE a apporté un cadre reposant sur des principes et des règles qui assurent à ses utilisateurs une information normalisée de qualité permettant une vérification des informations divulguées (Capron et Quairel-Lanoizelée, 2012: 106).

Avant d'expliquer en quoi consiste la norme GRI, nous exposons brièvement les enjeux de la norme en général. Selon l'I.S.O., la norme est un document qui définit des exigences, des spécifications, des lignes directrices ou des caractéristiques à utiliser systématiquement pour assurer l'aptitude à l'emploi des matériaux, produits, processus et services. La norme permet ainsi d'homogénéiser les pratiques techniques, scientifiques ou rédactionnelles. Elle traite d'une spécification présentée sous la forme d'un document et détermine les caractéristiques d'un processus. Elle est le résultat d'un consensus d'un ensemble de parties prenantes et résulte d'un travail mené par des organismes locaux (AFNOR, AENOR, ONM, BSI, ANSI, SCC, INN, OPN, IRAM), régionaux (CEN, COPANT, AMN) ou internationaux (ISO) reconnus soit par les autorités publiques par le biais d'un texte à caractère réglementaire, soit par les partenaires économiques dont elle est bien souvent l'émanation. La norme constitue donc une solution à un problème répété, ce qui explique le décalage temporel entre l'apparition du problème et la publication de la norme. Face à un problème répété, la norme apporte un langage, une méthodologie et un processus d'élaboration commun à tous les utilisateurs de la norme. Par ailleurs, les utilisateurs de la norme sont volontaires. En effet, normaliser ne signifie pas réglementer dans le sens où la norme n'appartient pas au champ des contraintes obligatoires et des sanctions propres aux règlements (Grenard, 1996: 47). Son caractère non-obligatoire peut être perçu comme une

limite et considéré comme une réglementation à minima car elle constituerait un moyen d'éviter les entraves dans les échanges, notamment commerciaux (Igalens et Penan 1994).

La normalisation du reporting de RSE a donc apporté des solutions aux difficultés répétées et constatées. Elle a deux fonctions : elle propose un cadre méthodologique avec des lignes directrices relatives au processus d'élaboration du rapport RSE, à son contenu et à ses destinataires ; et apporte, d'autre part, de la crédibilité et de l'auditabilité aux rapports RSE publiés ce qui permet aux parties prenantes utilisatrices d'interpréter les informations divulguées et de comparer les performances RSE des entreprises, que ce soit dans le temps, dans l'espace ou dans un secteur d'activité donné.

4.1.2 LA GLOBAL REPORTING INITIATIVE : ORIGINES ET ACTEURS

Le référentiel de normalisation du reporting de RSE de la GRI est, à l'heure actuelle, considéré comme « le plus avancé » et « le plus visible » auprès des instances nationales et internationales (Capron et Quairel-Lanoizelée 2012: 107). La GRI est devenue une initiative incontournable en matière de reporting de RSE (Boiral, 2013; Brown, De Jong et Levy, 2009; Brown, Jong et al., 2009; Del Mar Alonso-Almeida, Llach et Marimon, 2014; Etzion et Ferraro, 2010; Hussey, Kirsop et Meissen, 2001; Levy et al., 2010; Milne et Gray, 2013; Vigneau, Humphreys et Moon, 2015). Dans cette partie, nous expliquons le contexte de création de la GRI ainsi que la structuration de l'organisation en réseau multi-parties prenantes.

La GRI s'inscrit dans la continuité des principes de la CERES (Brown, Jong et al., 2009; Levy et al., 2010), créée en 1989 suite à la catastrophe écologique provoquée par le naufrage du pétrolier Exxon Valdez sur les côtes de l'Alaska et en raison du manque de responsabilité, de réactivité et de transparence d'Exxon dans la gestion de la crise (Gehman, 2011).

La CERES rassemble soixante-quinze ONG de défense de l'environnement, des gestionnaires de fonds éthiques, des investisseurs institutionnels et des organisations religieuses (Brown, Jong et al., 2009; Smith, 1993). Dès septembre 1989, les membres de la CERES ont publié les Principes de la CERES. Il s'agit d'un code de conduite environnemental composé de dix principes à destination des entreprises et des investisseurs (protection de la biosphère, utilisation durable des ressources naturelles, réduction et élimination des pertes, conservation d'énergie, réduction du risque, produits

et services sûrs, restauration environnementale, information du public, engagement du management, audit et rapport). L'adoption de ces principes par les entreprises et les investisseurs implique la prise en compte des questions environnementales dans la poursuite de leurs activités. Les entreprises et investisseurs ayant souscrit aux principes de la CERES, comme PepsiCo, Ford ou Nike¹⁷, sont majoritairement basées aux États-Unis et se sont engagées à prendre des mesures afin de réduire l'impact environnemental de leur activité au cours des années qui ont suivi la publication de ces principes.

Ces principes sont exclusivement orientés vers la responsabilité environnementale. C'est dans une logique d'évolution et d'approfondissement des informations divulguées et à des considérations, non plus seulement environnementales, mais également sociales et économiques, que les membres de la CERES ont créé la GRI en 1997. L'initiative de la GRI avait pour objectif d'améliorer « la qualité, la rigueur et l'utilité du reporting durable » (GRI, 2002). Lors de la création de la GRI, le reporting RSE n'existait pas encore, seuls les reportings sociaux et environnementaux émergeaient indépendamment (Depoers et Richard, 2012). En effet, les années 1990 ont vu apparaître plusieurs référentiels en management (AA1000), des codes de conduite (Global Compact), des normes, des certifications (SA8000), des labels, des audits sociaux et environnementaux destinés à guider les entreprises engagées dans des pratiques plus citoyennes (Brown, Jong et al., 2009; Depoers et Richard, 2012; Hussey et al., 2001; Levy et al., 2010; Wilburn et Wilburn, 2013; Willis, 2003). La GRI s'est donc distinguée des autres outils par son caractère novateur : elle était dirigée par un comité de pilotage composé de plusieurs parties prenantes et elle se donnait pour objectifs à la fois de développer un véritable reporting RSE et de mettre en valeur le concept de normalisation (White, 1999). C'est ainsi que dès 1998, la CERES a souhaité élargir le champ d'application de la GRI à la performance globale, c'est-à-dire les trois piliers de la RSE, en proposant un cadre commun pour le reporting RSE (White, 1999).

Le référentiel proposé par la GRI est une norme. Il est donc important de s'interroger sur la légitimité des normalisateurs, sur le processus d'élaboration du référentiel et sur sa qualité (Boiral, 2013; Capron et Quairel-Lanoizelée, 2012; Gray et al., 2014).

¹⁷ Pour plus d'informations, consulter : www.ceres.org

La GRI se définit comme une organisation internationale à but non lucratif, multi-parties prenantes (Capron et Quairel-Lanoizelée, 2012; Chauvey, Naro, et Seigneur, 2014; Gehman, 2011; Hussey et al., 2001; Willis, 2003) composée d'experts en entreprise, de syndicats, d'ONG, d'investisseurs, de cabinets de comptabilité et d'audit dont la mission consiste à promouvoir la RSE et à élaborer ainsi qu'à réviser le référentiel. Le partenariat avec le PNUE a fourni un soutien administratif et une expertise (Gehman, 2011; Willis, 2003), mais également une légitimité permettant de lever les fonds nécessaires, soit plus de sept millions de dollars, auprès de diverses fondations et organisations venant en soutien au PNUE (Levy et al., 2010).

La GRI se structure autour de cinq instances se regroupant dans trois organes de gouvernance et deux réseaux d'acteurs. Les organes de gouvernance de la GRI se répartissent en un conseil d'administration, un comité d'experts techniques et un conseil des parties prenantes. En parallèle, deux réseaux d'acteurs participent au fonctionnement de la GRI autour d'un réseau des parties prenantes organisationnelles et d'un réseau de sponsors.

Le fonctionnement de la GRI suscite deux remarques. La GRI est constituée d'acteurs anglo-saxons alors que la norme GRI se veut universelle (Capron et Quairel-Lanoizelée, 2006). Les États-Unis et le Royaume-Uni participent largement au financement de la GRI, que ce soit au travers d'entreprises privées ou de fondations (Deloitte, Microsoft, HP, BP, Shell, General Motors, Rockefeller Brothers, Ford, Fondation Gates, etc.). Elle occupe également une place prédominante au sein du conseil d'administration et des parties prenantes ainsi que du comité d'experts techniques, comme l'illustre la nomination d'Eric Hespenheide, ancien membre de Deloitte (un des quatre plus grands cabinets d'audit et de conseil au monde), à la présidence du conseil d'administration de la GRI depuis janvier 2018. En effet, E. Hespenheide est l'ancien directeur de la « *Global Sustainability Standards Board* (GSSB) de la GRI et a également occupé le poste de directeur intérimaire de la GRI¹⁸. Cette prééminence anglo-saxonne inscrit la GRI dans une approche de type « *soft-law* » privilégiant les initiatives volontaires qui évacuent les dimensions de pouvoir et de conflits (Chauvey et al., 2014). La deuxième remarque relative au fonctionnement de la GRI concerne l'origine de ses membres qui sont principalement des dirigeants d'entreprise.

¹⁸ Pour une information plus détaillée, se reporter à : globalreporting.org

Cette situation crée un conflit d'intérêts (Chauvey et al., 2014; Delmas-Marty, 1998) dans la mesure où ils participent à la détermination des lignes directrices, des indicateurs et des plans d'action sur lesquels les entreprises qu'ils dirigent sont évaluées. Cette situation participe également au maintien d'une « *soft-law* » en s'affranchissant notamment des contre-pouvoirs que pourraient imposer les autorités publiques (Chauvey et al., 2014).

4.1.3 LA GLOBAL REPORTING INITIATIVE : DEVELOPPEMENT ET INSTITUTIONNALISATION

Afin de comprendre la portée du référentiel GRI, nous proposons de retracer l'évolution de la GRI.

La GRI a publié une version préliminaire du référentiel de normalisation en 1999, soit deux ans après sa création. Cette version préliminaire des lignes directrices du référentiel est testée par vingt-et-une entreprises afin qu'elles émettent des propositions. Les commentaires des entreprises sont ensuite pris en compte par la GRI afin d'aboutir à des modifications (Gehman, 2011; Hussey et al., 2001; Willis, 2003) et à une première version publiée en juin 2000. Cette première version, appelée G₁, est considérée comme « peu fonctionnelle et inaboutie » (Depoers et Richard, 2012: 174), ce qui s'explique par la rapidité avec laquelle elle a été publiée. Le G₁ est également considéré comme dérivé des principes de la CERES et de l'IASB (Acquier, 2007; Brown, Jong et al., 2009). Cette situation s'explique par le fait que la GRI est une initiative de la CERES dont les principes avaient pour objectif de permettre aux entreprises volontaires d'informer sur leurs actions et leurs résultats en matière de responsabilité environnementale. Le G₁ reflète ce domaine d'action privilégié de la CERES et est par conséquent largement axé autour des enjeux environnementaux de l'activité des entreprises (Depoers et Richard, 2012). En 2001, la GRI devient une entité indépendante de la CERES et installe son siège à Boston. À partir de 2002, un conseil d'administration est élu.

Le G₂ est publié dès 2002 et présentée lors du Sommet de la Terre de Johannesburg. Afin d'améliorer la qualité de cette deuxième version et la rendre plus fonctionnelle, un processus de retours d'expérience des entreprises utilisatrices avait été instauré depuis 2000 (Depoers et Richard, 2012; Willis, 2003). Le G₂ était structuré autour de onze principes et de quatre-vingt-dix-sept indicateurs. L'approche se voulait plus qualitative,

notamment en proposant un reporting sectoriel et spécifique à chaque entreprise (Depoers et Richard, 2012). Cette même année est marquée par le déménagement du siège de la GRI à Amsterdam. La GRI se dote d'un comité d'experts techniques et se constitue en organisation indépendante à but non lucratif.

La troisième version du référentiel, G3, ne sera publiée qu'en 2006, soit quatre ans plus tard. En effet, la période qui sépare la publication des versions G2 et G3 est marquée par une sophistication du référentiel vers plus d'adaptabilité pour chaque entreprise (Depoers et Richard, 2012; GRI, s. d.). Un nombre plus important de parties prenantes a été consulté pour l'élaboration de cette version. Il en résulte une réorganisation des principes de reporting et des modalités de détermination du périmètre de reporting ainsi qu'une augmentation du nombre de protocoles techniques et de suppléments sectoriels (GRI, s. d.-b).

Le G3 comprend dix principes de reporting et 79 indicateurs de performance (GRI, 2006). Il illustre l'évolution du référentiel vers un contenu plus précis que les deux premières versions et davantage axé sur les attentes des investisseurs et des agences de notation extra-financière, quand bien même la GRI affirme que les attentes des parties prenantes demeurent au cœur du processus (Capron et Quairel-Lanoizelée, 2012; Willis, 2003). En effet, l'hypothèse centrale des créateurs de la GRI était que la divulgation d'une information extra-financière normalisée pouvait être utilisée pour comparer et évaluer les entreprises (Fiorino, 2006; Florini, 2003; Levy et al., 2010). Le G3 se caractérise également par sa compatibilité avec les exigences de la Communication sur le progrès (COP) du Pacte mondial des Nations Unies. La COP oblige les entreprises signataires du Pacte mondial à déclarer leur engagement et à mettre en œuvre les dix principes du Pacte relatifs aux droits de l'Homme, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption en fournissant un descriptif détaillé des actions mises en œuvre et des résultats chiffrés des actions menées (Global Compact, s. d.)¹⁹.

¹⁹Cf. Annexe 1 « Les dix principes de la Communication sur le progrès » p. 346

4.2. LE REFERENTIEL G₃ : UN OUTIL DU REPORTING A DESTINATION DES PARTIES PRENANTES

La troisième version du référentiel de la GRI s'inscrit dans une volonté d'affirmer la RSE en adoptant une approche utilitariste de la théorie des parties prenantes (Depoers et Richard 2012: 176). Les exigences des parties prenantes contribuent aux critères d'évaluation de la performance RSE de l'entreprise.

4.2.1 G₃ : LES PRINCIPES DE DEFINITION DU CONTENU DU RAPPORT RSE

Le G₃ structure les enjeux de la RSE en trois thématiques de reporting : les enjeux économiques, sociaux et environnementaux. Ces trois thématiques correspondent aux trois piliers de la performance globale. Les enjeux sociaux sont eux-mêmes divisés en quatre sous-catégories, à savoir les conditions de travail, les droits de l'Homme, la société et la responsabilité produit. Le tableau ci-dessous présente un aperçu des indicateurs clés et optionnels couvrant les trois thématiques de la RSE ainsi que les sous-thématiques liées à chaque catégorie.

Thématiques	Sous-thématique	Indicateurs clés	Indicateurs optionnels	Nombre total d'indicateurs
Economie	3	7	2	9
Environnement	9	17	13	30
Conditions de travail	5	9	5	14
Droits de l'Homme	7	6	3	9
Société	5	6	2	8
Responsabilité produit	5	4	5	9
Total	34	49	30	79

Tableau 4.1 : Indicateurs du G₃ par thématique et sous-thématique (source : adapté de (Gehman, 2011))

Le cadre conceptuel de la GRI est structuré autour de dix principes : quatre principes permettant de définir le contenu du rapport et six principes relatifs à la qualité de l'information divulguée.

Les quatre principes guidant l'entreprise dans la définition de ce contenu sont le principe de pertinence et de matérialité, l'inclusivité des parties prenantes, le contexte de durabilité et le principe d'exhaustivité. Ces quatre principes ne sont pas hiérarchisés, il revient à l'entreprise de définir les thèmes et les indicateurs sur lesquels communiquer. Ces quatre principes placent le rendre-compte envers les parties prenantes au cœur du processus d'élaboration du rapport RSE (Depoers et Richard, 2012).

Tout d'abord, le principe de pertinence et de matérialité permet d'identifier les questions traitées dans les rapports RSE. Ces choix peuvent influencer la perception et les décisions des parties prenantes utilisatrices du document. La matérialité indique le seuil à partir duquel une question est considérée comme suffisamment importante pour être traitée dans le rapport. Elle précise ainsi, de manière indirecte, l'ordre de priorité accordé aux questions et aux indicateurs (Capron et Quairel-Lanoizelée, 2012). Ils sont considérés comme franchissant le seuil de matérialité dès lors que l'impact de l'activité de l'entreprise, en termes économiques, sociaux et environnementaux, est susceptible de nuire à la capacité de l'entreprise à répondre aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs (Commission mondiale sur l'environnement et le développement, 1987: 43). La pertinence des informations est évaluée au moyen de facteurs internes et externes tels que les préoccupations des parties prenantes, l'influence de l'entreprise sur ses fournisseurs et clients ou encore la mission globale de l'entreprise en lien avec son secteur d'activité. Elle tient également compte des attentes des organismes gérant les normes, accords et lois concernant l'entreprise productrice du rapport et avec lesquels elle doit être en conformité.

Ensuite, le principe d'inclusivité consiste pour l'entreprise à identifier ses parties prenantes et à expliquer la manière dont elle répond à leurs attentes et intérêts légitimes. La GRI définit les parties prenantes de l'entreprise comme « des entités ou personnes sur lesquelles les activités, produits et services de l'entreprise peuvent avoir un impact significatif et dont les actions sont susceptibles d'influencer la capacité de l'entreprise à mettre en œuvre, avec succès, ses stratégies et à atteindre ses objectifs » (GRI, 2006: 10). La GRI spécifie également que les parties prenantes comprennent « toute entité ou tout individu bénéficiaire de droits reconnus par la loi ou par les conventions internationales rendant légitimes ses demandes auprès de l'organisation » (GRI, 2006: 10). Il peut donc s'agir de parties prenantes internes à

l'entreprise (salariés, actionnaires, syndicats...) ou externes (fournisseurs, clients, ONG...). La GRI place le dialogue entre l'entreprise et ses parties prenantes au centre du processus de définition du contenu du rapport. En effet, selon la GRI, « l'organisation qui élabore son rapport doit rendre compte de sa démarche de dialogue : définition des parties prenantes concernées, méthode et moment du dialogue, et manière dont celui-ci a influencé le contenu du rapport et ses actions de développement durable » (GRI, 2006: 10). La place centrale accordée au dialogue dans les lignes directrices du référentiel peut s'avérer complexe à mettre en œuvre tant les intérêts des parties prenantes peuvent se révéler divergents. Si cela s'avère être le cas, la GRI demande aux entreprises d'expliquer la manière dont elles parviennent à traiter les parties prenantes équitablement dans le rapport. Cette démarche dialogique reflète d'une part la structure en réseau de la GRI, et ambitionne d'autre part de créer une relation de confiance entre l'entreprise et ses parties prenantes, de renforcer la responsabilité de chacun des acteurs ainsi que de crédibiliser le rapport, et donc de contribuer à la légitimité de l'entreprise.

Le principe de durabilité, quant à lui, consiste pour les entreprises à présenter leur performance dans un contexte plus large de développement durable. Le rapport doit ainsi logiquement faire état des mesures et engagements pris par l'entreprise pour contribuer et améliorer les impacts de ses activités dans un contexte de raréfaction des ressources (que celles-ci soient sociales ou environnementales) aux niveaux sectoriel, local, régional et mondial.

Enfin, le principe d'exhaustivité stipule que le rapport doit faire état de tous les impacts de l'activité de l'entreprise. Il doit être complet dans les domaines couverts par l'entreprise, de ses limites et de son périmètre (autrement dit, des entités et parties prenantes sur lesquelles elle exerce une influence par son activité) et de sa dimension temporelle afin de permettre à ses utilisateurs de comprendre l'impact dans le temps de l'activité de l'entreprise.

Ces quatre principes ont pour objectif de guider l'entreprise productrice du rapport dans son élaboration. En outre, le référentiel de la GRI comprend également six autres principes permettant de juger de la qualité de l'information divulguée. Il insiste sur l'importance des informations concernant la collecte des données et leur présentation afin d'assurer la lisibilité, la clarté des informations divulguées et ainsi permettre aux utilisateurs du rapport

d'avoir une appréciation fondée quant à la performance de l'entreprise. Cette démarche participe à la transparence du rapport.

4.2.2 LES PRINCIPES POUR EVALUER LA QUALITE DE L'INFORMATION DIVULGUEE

Une fois le contenu du rapport RSE défini, les entreprises doivent s'assurer que les informations divulguées sont accessibles et compréhensibles pour l'ensemble des parties prenantes utilisatrices du rapport. Dans cette optique, le référentiel propose six principes permettant de juger de la qualité de ces informations : les principes d'équilibre, de comparabilité, d'exactitude, de périodicité, de clarté et de fiabilité.

Tout d'abord, le principe d'équilibre précise que le rapport doit refléter les points positifs et négatifs des conséquences de l'activité de l'entreprise afin de permettre aux utilisateurs du rapport RSE d'apprécier la qualité de son contenu et de juger de la performance de l'entreprise productrice du rapport. Il doit présenter une image de l'entreprise basée sur des informations impartiales. Ainsi, selon la GRI, « le rapport doit éviter toute sélection, omission ou présentation susceptible d'influencer de façon erronée ou inappropriée la décision ou le jugement de son lecteur. Il doit inclure les résultats à la fois favorables et défavorables ainsi que les thèmes pouvant influencer les décisions des parties prenantes dans la mesure de leur importance. Tout rapport doit clairement marquer la distinction entre présentation factuelle et interprétation des informations diffusées » (GRI, 2006: 14).

Ensuite, le principe de comparabilité consiste pour une entreprise à présenter les thématiques de reporting retenues ainsi qu'à divulguer des informations avec cohérence afin que les parties prenantes utilisatrices disposent d'éléments leur permettant de porter un jugement fondé sur les évolutions et les changements survenus dans la performance globale de l'entreprise sur plusieurs exercices, mais également de procéder à des comparaisons sectorielles ou interentreprises. Il est attendu du rapport RSE qu'il donne la possibilité aux parties prenantes utilisatrices de comparer les informations relatives aux performances sociales, économiques et environnementales avec les données fournies dans les rapports précédents et mette en perspective les objectifs fixés par les entreprises dans leur politique RSE. Ce principe s'appuie sur l'importance de la normalisation du rapport que ce soit en termes de forme en respectant un modèle identique et reconnu à chaque

publication, ou en termes de fond en fournissant notamment des données chiffrées en valeur absolue (par exemple, les tonnes de déchets produits) et normalisées (par exemple, le volume de déchets produits par unité de production).

Le principe d'exactitude, quant à lui, précise que l'information divulguée doit être précise et détaillée. Les informations relatives aux responsabilités économiques, sociales et environnementales peuvent être d'ordre qualitatif et quantitatif. Les caractéristiques déterminant le degré d'exactitude des informations sont susceptibles de varier selon le type d'information divulguée. En effet, la GRI précise que « l'exactitude des informations qualitatives dépend grandement du degré de clarté, du niveau de détail et de l'équilibre de la présentation au sein d'un périmètre de rapport approprié. L'exactitude des informations quantitatives dépend, quant à elle, des méthodes spécifiques employées pour collecter, compiler et analyser des données. Le seuil d'exactitude requis relève en partie de l'utilisation faite des informations. Certaines décisions nécessitent un plus haut niveau d'exactitude des informations que d'autres » (GRI, 2006: 15). Il est donc attendu des entreprises qu'elles justifient le contenu des informations rapportées avec le plus de précisions possibles.

Le principe de périodicité et de célérité, quant à lui, précise que les rapports doivent être publiés à intervalles réguliers et que les informations divulguées soient disponibles à temps pour la prise de décisions par les parties prenantes (GRI, 2006: 16). La publication régulière de rapports RSE constitue un élément garantissant la comparabilité des informations et des entreprises sur une période de temps.

Le principe de clarté considère que les informations doivent être compréhensibles et accessibles à l'ensemble des parties prenantes utilisatrices du rapport, et pas nécessairement spécialistes de l'ensemble des thématiques traitées. Les entreprises sont d'ailleurs invitées à illustrer les informations divulguées avec des graphiques et tableaux de données consolidées²⁰.

Enfin, le principe de fiabilité a pour objectif d'apporter des informations objectives et de contribuer à la transparence des rapports RSE. En effet, la GRI précise que « les informations et données du rapport doivent être fiabilisées par des contrôles internes ou

²⁰ Procédé consistant à regrouper les données sous forme de tableau pour en faire une synthèse

une documentation pouvant faire l'objet d'une révision par des individus autres que les rédacteurs. Toute information relative à la performance qui ne serait pas documentée ne devrait pas figurer dans un rapport RSE à moins qu'elle ne constitue un élément important justifié dans le rapport au moyen d'une explication sans ambiguïté. Les processus de décision sous-tendant l'élaboration d'un rapport doivent être documentés de manière à permettre l'analyse des décisions clés (GRI, 2006: 17).

Ces six principes que sont l'équilibre, l'exactitude, la comparabilité, l'opportunité, la clarté et la fiabilité ont pour objet d'inciter les entreprises à fournir une information de qualité permettant aux parties prenantes d'apprécier la performance globale de l'entreprise.

En plus des principes de définition de son contenu et de sa qualité, le rapport RSE est structuré en cinq parties, comme l'illustre le tableau ci-dessous :

Les éléments standards d'un rapport selon la version G3 du référentiel GRI
1. Stratégie et analyse
Déclaration du PDG portant sur la vision et la stratégie, les priorités et objectifs à court et moyen termes ainsi que la performance de l'entreprise
Description des principaux risques et opportunités et explication de la hiérarchisation des enjeux
2. Profil de l'organisation
Présentation de l'entreprise avec son nom, son activité, sa taille, son implantation, sa structure, ses marques...
3. Paramètres du rapport
Présentation de la période, de la méthode et des changements éventuels depuis la publication précédente ainsi que la hiérarchisation des questions
Description des limites du rapport avec les périmètres couverts et non-couverts et les modifications entre deux périodes (c'est-à-dire depuis la dernière publication)
Présentation d'un index mentionnant les éléments standards couverts
Description de la politique adoptée en vue de l'obtention d'un rapport d'assurance
4. Gouvernance, obligation et engagement
Présentation des comités d'audit
Description du lien entre la rémunération des dirigeants et les performances sociétales
Présentation de l'organe en charge du management de la RSE
Liste des codes de conduite, standards, chartes et engagements avec l'explication de leur mise en œuvre
Liste et base d'identification des parties prenantes, méthodes d'implication, questions soulevées et réponses apportées par l'entreprise
5. Approche de management et indicateurs de performance
Performances économiques
Performances environnementales
Performances sociales : conditions de travail, droits de l'Homme, société, responsabilité du fait du produit

Tableau 4.2 : Les éléments standards d'un rapport RSE selon le G3 (adapté des lignes directrices du G3 et de Capron et Quairel-Lanoizelée, 2012)

La structure type du rapport RSE selon la GRI amène plusieurs constats. Tout d'abord, la hiérarchisation des enjeux demandée dans la partie « Stratégie et analyse », et émanant du principe de pertinence et de matérialité, oblige les entreprises à prioriser certains enjeux et certains destinataires et donc à justifier les critères de performance retenus. Les intérêts des parties prenantes étant divergents, et parfois contradictoires, par exemple entre les parties prenantes non-financières et les actionnaires, la hiérarchisation des enjeux en faveur d'un type de partie prenante implique que le rapport priorise les risques et opportunités liés à la performance associée à ce type de partie prenante. Ensuite, la partie sur les performances RSE se décompose en deux sous-ensembles pour chaque performance. Tout d'abord, l'entreprise doit présenter une « déclaration sur l'approche de management » qui contextualise et explique la politique mise en œuvre pour chaque type de performance. Cette déclaration présente les systèmes de management (labellisations, certifications...), les récompenses et les amendes dont l'entreprise a fait l'objet sur la période afin de permettre aux utilisateurs du rapport de juger des résultats présentés dans le second sous-ensemble. Le G3 s'est également progressivement doté de suppléments sectoriels pour dix secteurs d'activités qui sont « *airport operators* », « *construction and real estate* », « *electric utilities* », « *event organizers* », « *financial services* », « *food processing* », « *media* », « *mining and metals* », « *NGO* » et « *oil and gas* »²¹. Ces suppléments ont été développés afin de proposer aux entreprises des indicateurs spécifiques à leur domaine d'activité tels que la mesure du bruit pour les aéroports, le bien-être animal dans l'industrie agro-alimentaire ou le reclassement des personnels des industries minières et métallurgiques. Ces informations sectorielles contribuent à la comparaison de la performance extra-financière des entreprises d'un même secteur d'activité et à la structuration sectorielle du reporting RSE.

Afin de gagner en transparence, la version G3 prévoit également 120 indicateurs pour mesurer la performance de l'entreprise complétant les principes de définition du contenu du rapport et de la qualité de l'information divulguée. Il propose un système de niveaux d'application. Ce système se compose de trois niveaux appelés A, B et C. Il permet aux entreprises, selon leur taille, leurs moyens et leur expérience en matière de reporting RSE, de prendre en considération tout ou partie des indicateurs pour rédiger leur rapport. Ainsi, le niveau d'application C implique pour l'entreprise de présenter un rapport incluant vingt-

²¹La plateforme de la GRI utilise l'anglais pour nommer les secteurs d'activité, que nous avons choisi de conserver.

huit éléments d'information concernant le profil de l'entreprise et un minimum de dix indicateurs de performance dont au moins un pour chaque responsabilité. Le niveau d'application B implique la prise en compte de quarante-deux éléments d'information concernant le profil de l'entreprise, des informations relatives à l'approche managériale de la RSE et un minimum de vingt indicateurs de la performance dont au moins un pour les responsabilités économique et environnementale, les droits de l'Homme et l'emploi-relations sociales et travail décent, et la responsabilité du fait du produit. Le niveau d'application A implique la prise en compte de l'ensemble des indicateurs du G3 ainsi que des indicateurs des suppléments sectoriels. Si un indicateur n'est pas pris en compte dans le reporting, l'entreprise doit justifier cette absence. Le tableau ci-dessous répertorie les critères et indicateurs que le rapport doit présenter selon le niveau d'application choisi. Pour chaque niveau d'application, les critères de reporting afférents permettent de refléter le degré de prise en compte du modèle GRI. L'entreprise déclare ainsi que le niveau d'application qu'elle juge avoir atteint en fonction des critères pris en compte pour l'élaboration du rapport. Il est alors dit « auto-déclaré » (« *self-declared* »). En complément de cette auto-déclaration, qui constitue un minimum de vérification, l'entreprise peut également demander une vérification du niveau d'application par la GRI (« *GRI-checked* ») et un avis externe (« *third-party checked* »). Dans ces deux cas, le signe « + » est ajouté au niveau d'application pour signaler que le rapport a fait l'objet d'une vérification par une tierce partie.

Niveau d'application		C	C+	B	B+	A	A+
Eléments d'informations requis	Eléments d'informations relatifs au profil de l'entreprise	Renseigner 1.1 2.1 à 2.10 3.1 à 3.8 3.10 à 3.12 4.1 à 4.4 4.14 à 4.15	Rapport vérifié par une tierce partie	Renseigner tous les critères listés en niveau C ainsi que : 1.2 3.9, 3.13 4.5 à 4.13 4.16, 4.17	Rapport vérifié par une tierce partie	Mêmes exigences que pour le niveau B	Rapport vérifié par une tierce partie
	Informations relatives à l'approche managériale	Facultatives		Informations relatives à l'approche managériale pour chaque catégorie d'indicateurs		Informations relatives à l'approche managériale pour chaque catégorie d'indicateurs	
	Indicateurs de performance et indicateurs de performance des suppléments sectoriels	Renseigner un minimum de dix indicateurs de performance dont au moins un économique, un social et un environnemental		Renseigner un minimum de vingt indicateurs de performance dont au moins un en économique, un en environnement, un en droit de l'Homme, un en emploi-relations sociales et travail décent, un en responsabilité du fait des produits		Renseigner chaque indicateur de base G3 et indicateurs des suppléments sectoriels, dans le respect du principe de pertinence, en y répondant en donnant la raison de sa non prise en compte	

Tableau 4.3 : Critères et niveaux d'application du référentiel G3

L'auto-déclaration relativement au niveau d'application du référentiel résulte d'audits internes à l'entreprise faisant partie intégrante de la gestion de la communication de l'information dans l'entreprise productrice du rapport. Cette vérification interne est importante pour assurer la crédibilité du rapport et l'intégrité de l'entreprise mais a fait l'objet de critiques (Boiral, 2013; Capron & Quairel-Lanoizelée, 2006, 2009). C'est ainsi que la vérification par des tiers s'est développée depuis les années 2000 comme le montre l'évolution de la place occupée par cet aspect du reporting dans les différentes versions du référentiel GRI. En effet, dans le G3, il occupait une page alors que dans le G4 il fait l'objet

d'une annexe spécifique, devenant une pratique courante pour les entreprises afin de gagner en crédibilité, même si, comme nous le verrons par la suite, la fiabilité de l'audit externe est également remise en question. La GRI définit la vérification par des tiers comme les « activités de vérification donnant lieu à la publication de conclusions sur la qualité du rapport et des informations qu'il comporte. Cela inclut, sans s'y limiter, les procédures sous-tendant la préparation de ces informations. Cette activité diffère de celles visant à évaluer ou valider la qualité ou le niveau de performance d'une entreprise telle que la certification de performance ou la délivrance d'attestation de conformité » (GRI, 2006).

Dans le cadre du G3, les entreprises disposent de plusieurs moyens de mise en œuvre d'une vérification externe de leurs rapports RSE, notamment par le recours à des prestataires d'assurance professionnels ou des panels de parties prenantes concernées par l'entreprise. La GRI souligne qu'il est important que la vérification soit effectuée par des personnes ou groupes de personnes compétentes et extérieures à l'entreprise, et que ces dernières aient recours à des référentiels professionnels de vérification tels que l'ISAE 3000 ou l'AA1000AS déjà évoqués, ou à une approche systématique reposant sur « l'utilisation de documents autres et l'analyse des preuves » (GRI, 2006).

Le tableau ci-dessous synthétise les recommandations émises par la GRI pour la vérification des rapports RSE élaborés dans le cadre du G3 par des tiers :

Recommandations de la GRI pour la vérification externe des rapports élaborés selon le G3	
Recommandation n°1	Elle doit être menée par des personnes ou groupes externes à l'entreprise, reconnus comme compétents à la fois dans le domaine contrôlé et dans les pratiques de vérification
Recommandation n°2	Elle doit être fondée sur une approche systématique documentée reposant sur l'analyse des preuves et déterminée par des procédures définies
Recommandation n°3	Elle doit évaluer si le rapport fournit une présentation fiable et équilibrée de la performance, en prenant en considération la véracité de ses données et le choix du contenu dans son ensemble
Recommandation n°4	Elle doit être effectuée par des personnes ou groupes dont la prestation n'est pas indûment biaisée par quelque relation avec l'organisation ou ses parties prenantes afin de parvenir à publier une conclusion indépendante et impartiale sur le rapport
Recommandation n°5	Elle doit évaluer l'étendue de l'application du cadre GRI (notamment les principes de reporting) par le rédacteur du rapport
Recommandation n°6	Elle doit donner lieu à la communication d'un avis ou d'une synthèse des conclusions rédigées, accessible à tous, et d'une déclaration du prestataire à l'attention du rédacteur attestant de la nature de leur relation

Tableau 4.4 : Recommandations de la GRI pour la vérification externe des rapports élaborés selon le G3
(adapté des lignes directrices du référentiel G3)

En conclusion, les niveaux d'application apportent un intérêt à la fois aux entreprises et aux parties prenantes utilisatrices du rapport RSE. Ils indiquent aux parties prenantes dans quelle mesure les lignes directrices de la GRI (indicateurs et principes) ont été respectées et appliquées. Ils permettent également aux entreprises novices de fournir des premiers éléments en mettant l'accent sur l'intérêt d'une approche croissante du reporting RSE, et aux entreprises expérimentées d'être visibles et reconnues notamment par la vérification par une tierce partie (GRI, 2006).

4.2.3 LA DIFFUSION DE LA GRI À L'ECHELLE INTERNATIONALE

La légitimité de la GRI est un élément central car elle constitue un critère majeur dans la diffusion, la normalisation la reconnaissance et l'utilisation du référentiel (Depoers et Richard, 2012).

La GRI a connu un essor significatif depuis sa création en 1997. Selon Brown et al. (Brown, Jong et al., 2009), cet essor est le résultat de trois innovations proposées par la GRI. Tout d'abord, la GRI est organisée en réseau ce qui signifie qu'elle mobilise des acteurs issus d'horizons divers tels que des dirigeants, des investisseurs, des salariés, des associations et ONG, des comptables ou des universitaires. Cette organisation favorise le dialogue et le consensus pour l'élaboration des lignes directrices du référentiel. Ensuite, la GRI inscrit sa démarche dans un processus d'évolution permanente qui lui permet de s'adapter aux nouvelles attentes et aux nouveaux besoins en matière de RSE et de reporting. C'est ainsi que depuis sa création en 1997, la GRI a publié cinq versions du référentiel (G1, G2, G3, G3.1 et G4). Enfin, les lignes directrices sont considérées comme un « bien public » (Depoers et Richard, 2012: 175) dont la GRI gère l'évolution et l'adaptation. C'est d'ailleurs une des raisons pour lesquelles la GRI utilise au maximum internet pour diffuser l'information et met à disposition l'ensemble des documents relatifs au référentiel de reporting RSE.

Reconnue à l'échelle internationale, la GRI est tout d'abord le résultat d'une stratégie d'intégration des parties prenantes dans le processus d'élaboration du référentiel. La structure en réseau multipartite illustre cette démarche participative. Ce « processus démocratique » (Depoers et Richard 2012: 175) garantit la prise en compte de l'intérêt de l'ensemble des acteurs légitimes dans l'élaboration et la révision du référentiel, assurant son acceptation et sa reconnaissance. La diffusion de la GRI est également le résultat d'une collaboration avec les grandes instances internationales dont elle bénéficie du soutien (Capron et Quairel-Lanoizelée, 2009). Le référentiel GRI a été élaboré en respectant les cadres légaux reconnus internationalement tels que les conventions de l'OIT ainsi que les normes et principes internationalement utilisés tels que les lignes directrices de l'OCDE pour les multinationales, le Pacte mondial des Nations Unies ou le « *Carbon Disclosure Project* » (GRI, 2010). Plusieurs organisations internationales ou régionales font référence à

la GRI et collaborent avec elle pour la révision ou l'élaboration de leurs programmes. C'est notamment le cas de l'OCDE, pour ses lignes directrices à destination des multinationales et des Nations Unies pour les programmes environnementaux qu'elle pilote. La SEC, l'organisme de réglementation et de contrôle des marchés financiers étatsuniens fait également référence au référentiel GRI dans le guide « *Guidance regarding disclosure related to climate change* » publié en 2010. Elle considère que les rapports RSE utilisant le référentiel de la GRI permettent de mesurer la performance des entreprises en respectant la législation, les normes, les codes et les initiatives volontaires, de démontrer l'engagement de l'entreprise dans la RSE et de comparer les performances des entreprises dans le temps (Securities and Exchange Commission, 2010). De plus, le référentiel GRI est utilisé par les entreprises d'expertise financière telles que Bloomberg, NASDAQ et Thomson Reuters. Un nombre croissant d'États font également référence au référentiel GRI dans leurs politiques publiques et demandent même aux entreprises publiques d'utiliser le référentiel pour l'élaboration de leurs rapports RSE. Par exemple, le ministère des entreprises, énergie et communications suédois impose aux entreprises publiques de publier un rapport RSE tous les ans en respectant le référentiel GRI. Le rapport doit également faire l'objet d'une vérification par une tierce partie. Cette politique a généré une hausse significative des publications de rapports RSE par les entreprises publiques suédoises dont 89 % avait rempli cette obligation dès 2010. Enfin, les trois niveaux d'application du référentiel GRI (A, B et C) permettent aux entreprises de déclarer leur rapport RSE en tant que rapport GRI, quel que soit le degré d'application du référentiel. Il en résulte une plus grande visibilité et diffusion de la GRI auprès des entreprises, faisant du référentiel une norme incontournable pour les entreprises souhaitant publier un rapport RSE (Depoers et Richard, 2012: 176).

En impliquant les parties prenantes dans l'élaboration et la révision du référentiel, en obtenant le soutien des grandes instances internationales et en octroyant la possibilité aux entreprises d'utiliser le référentiel selon trois degrés d'exigence, la GRI est parvenue à s'implanter comme un passage obligé pour les entreprises dans leur processus de reporting RSE. Selon Acquier (Acquier, 2007), la reconnaissance dont bénéficie la GRI dans la troisième version de son référentiel lui permet d'influencer à la fois les pratiques organisationnelles et les relations entre les entreprises et leur environnement.

L'institutionnalisation de la GRI en tant que norme de rédaction des rapports RSE est l'objet de plusieurs études scientifiques dont nous allons à présent exposer les résultats.

4.3. LES ETUDES EMPIRIQUES MENEES SUR LA GRI

Plusieurs travaux empiriques analysent le contenu des rapports rédigés selon le référentiel de normalisation de la GRI (Adams, 2002; Bebbington et al., 2014; Brown, De Jong et al., 2009; Levy et al., 2010; Milne et Gray, 2013; Waddock, 2007). Les études menées dans les premières années suivant la publication des premières lignes directrices soulignaient la légitimité de cette organisation innovante (Hedberg et Von Mallborg, 2003; Hussey et al., 2001; Vigneau et al., 2015; Willis, 2003) et démontraient les apports de la GRI sur les pratiques de reporting ainsi que son impact sur les politiques de RSE mises en œuvre dans les entreprises. Les études menées par la suite se sont révélées plus critiques et ont pointé les limites de la structure GRI et de son référentiel (Boiral, 2013; Capron et Quairel-Lanoizelée, 2006, 2012; Levy et al., 2010; Milne et Gray, 2013; Wilburn et Wilburn, 2013).

4.3.1 LES APPORTS DE LA GRI ET DE SON REFERENTIEL

Le référentiel de la GRI bénéficie d'une reconnaissance internationale (Capron et Quairel-Lanoizelée, 2012; Waddock, 2008) et est le référentiel de reporting le plus largement utilisé (Etzion et Ferraro, 2010) avec, selon KPMG (KPMG, 2013), un taux d'utilisation de 93 % dans les 250 plus grandes entreprises au monde. Une des contributions et des innovations majeures proposées par la GRI repose sur son approche en réseau incluant des acteurs aux attentes et besoins divers, voire même contradictoires, issus de domaines financiers et non financiers (Brown, De Jong et al., 2009; Waddock, 2007). En outre, la GRI, par son référentiel, a cherché à promouvoir la transparence et le rendre-compte ainsi que l'engagement des parties prenantes dans le processus de reporting (Vigneau et al., 2015). Le référentiel n'est pas un code de conduite (Willis, 2003: 235) mais un outil de normalisation du reporting afin de guider les entreprises dans leur processus de rendre-compte.

De plus, en proposant de normaliser le reporting RSE, la GRI a le potentiel pour améliorer l'utilité et la qualité des informations divulguées concernant les impacts et les performances en matière de responsabilité sociale, environnementale et économique de manière significative (Willis, 2003). Selon Hussey et al. (Hussey et al., 2001), le référentiel

de RSE proposé par la GRI permet également de comparer des produits similaires proposés par des entreprises différentes ; de comparer des processus de production différents pour le même type de produit ; de classer les entreprises d'un même secteur d'activité ; d'évaluer les progrès d'une entreprise ou d'un secteur d'activité en matière de RSE sur une période donnée ; et enfin de faire évoluer les comportements. En proposant un référentiel de normalisation, la GRI offre la possibilité d'apprécier l'évolution de la performance, notamment pour ce qui est de l'atteinte des objectifs (Richards et Gladwin, 1999).

En outre, Brown et al. (Brown, DeJong et al., 2009) ont montré que le reporting de RSE s'est imposé comme une pratique régulière pour les entreprises au travers de l'institutionnalisation de la GRI. Ainsi, la GRI a participé à l'émergence d'un nouveau comportement de la part des entreprises. En effet, au fur et à mesure des années, la GRI est devenue une organisation reconnue et légitime (Vigneau et al., 2015). Rapidement associée au processus de reporting de RSE, aux pratiques langagières et aux concepts qui lui sont associés au sein des grandes entreprises, la GRI a joué un rôle central (Brown, De Jong et al., 2009). Elle a, d'une part, renforcé l'importance de la RSE en tant que pratique organisationnelle, et d'autre part a permis aux entreprises d'obtenir la légitimité recherchée pour justifier de leurs pratiques de RSE (Vigneau et al., 2015). En effet, elle est perçue comme une source de légitimité pour l'entreprise car son référentiel est reconnu à l'échelle internationale et il fournit une liste détaillée des indicateurs de RSE à inclure dans le rapport. Cette situation donne à l'entreprise le sentiment de valider à la fois les politiques qu'elle met en œuvre et le rapport (Vigneau et al., 2015: 477).

Par ailleurs, en normalisant le reporting de RSE, la GRI a également contribué à la normalisation de la RSE en tant que pratique organisationnelle (Brown, De Jong et al., 2009). Cependant, selon Etzion et Ferraro (Etzion et Ferraro, 2010), si le référentiel de la GRI était initialement un guide pour le reporting de RSE, il s'avère que la GRI a privilégié le développement de principes de reporting au détriment d'un réel modèle et d'indicateurs à mettre en œuvre dans le rapport RSE. Le référentiel GRI propose davantage des indicateurs de performance orientant les entreprises vers les thèmes à privilégier, tels que la matérialité et le dialogue avec les parties prenantes, plutôt que sur les protocoles à suivre en matière de reporting (Brown, DeJong et al., 2009; Etzion et Ferraro, 2010).

Enfin, même s'il s'agit d'un champ de recherche moins développé (Adams et McNicholas, 2007; Zambon et Del Bello, 2005), le référentiel GRI et le développement du reporting RSE influencent également les pratiques intra organisationnelles. Ainsi, Adams et Frost (Adams et Frost, 2006) et Adams et McNicholas (Adams et McNicholas, 2007) ont montré que le reporting RSE, au travers des indicateurs de performance, a influencé la prise de décision et les pratiques managériales au sein des entreprises. L'étude menée par Vigneau et al. (Vigneau et al., 2015) sur l'entreprise North Co, un des leaders mondiaux du B2B dans le secteur de l'industrie, a d'ailleurs identifié sept conséquences du reporting RSE dans les pratiques internes de l'entreprise. Pour mener à bien cette analyse, les auteurs ont rassemblé quatre sources d'informations (des interviews de membres du comité RSE de l'entreprise ainsi que des employés, des enregistrements des réunions du comité de RSE, des documents institutionnels de l'entreprise de types rapports et site web, et la documentation relative au référentiel G3 de la GRI) sur la période octobre 2011 - janvier 2013. Il en résulte, selon les auteurs de l'analyse, que le processus de reporting est déductif dans le sens où l'entreprise développe une stratégie de reporting pour répondre aux pressions exercées par l'environnement institutionnel, notamment en termes de transparence. Cependant, cette stratégie influence ensuite les pratiques intra organisationnelles de l'entreprise.

L'analyse de ces dernières laisse apparaître trois pratiques modifiées par le reporting :

Reporting RSE	Impact du reporting RSE sur les pratiques intra organisationnelles
Le référentiel influence le fonctionnement du comité de RSE de l'entreprise et modifie le sens de la performance RSE	Les auteurs observent un glissement de la mission du comité vers une activité de communication externe et une focalisation de la mission sur le reporting au détriment du développement des pratiques et de l'amélioration de la performance RSE
Le référentiel influence le choix des activités RSE mises en œuvre et la relation entre les filiales de l'entreprise	Le reporting est géré de façon globale par la direction de l'entreprise avec pour objectif d'améliorer le processus de reporting et le degré d'application du référentiel GRI, ce qui implique une gestion descendante de la RSE
Le référentiel influence la gestion de la RSE	La publication annuelle du rapport RSE conditionne les projets, notamment la consultation des parties prenantes et entrave les possibilités de stratégies de long-terme

Tableau 4.5 : Impact du reporting RSE sur les pratiques intra organisationnelles (adapté de (Vigneau et al., 2015))

Le processus de reporting constitue également un moyen pour les entreprises d'échanger avec leurs parties prenantes et ainsi d'ajuster les politiques de RSE qu'elles mettent en œuvre (Zambon et Del Bello, 2005).

4.3.2 LES LIMITES DE LA GRI ET DE SON REFERENTIEL

Si la GRI a contribué à la structuration du reporting RSE, elle est également l'objet de critiques soulignant le caractère communicationnel de l'outil GRI et sa difficulté à pallier au décalage existant entre le discours des entreprises et leurs pratiques réelles.

Tout d'abord, le référentiel de la GRI peut être considéré comme un outil au service de la communication de l'entreprise. En effet, selon Levy et Kaplan (Levy et Kaplan, 2007), le référentiel de la GRI est utilisé par les entreprises comme moyen d'améliorer leur réputation et leur crédibilité vis-à-vis de leurs parties prenantes à moindre coût. Les entreprises utiliseraient le référentiel pour être plus légitimes aux yeux de leurs parties prenantes internes et externes (Hedberg et Von Mallborg, 2003) plutôt que pour améliorer leurs pratiques effectives et la performance réelle de l'entreprise en matière de RSE. Les travaux de Bondy et al. (Bondy, Moon et Matten, 2012) confirment cette tendance dans les

multinationales qui adoptent une vision de la RSE stratégique et guidée par le profit. En outre, les multinationales constituent une partie prenante centrale du réseau GRI aux côtés des cabinets comptables et de conseils (MacLean et Rebernak, 2007; Vigneau et al., 2015) et participent à l'élaboration et la révision du référentiel dans une logique de préservation de leurs intérêts. Selon Fortainer et al. (et Vigneau et al. (Vigneau et al., 2015), les entreprises, et en particulier les multinationales, trouvent un intérêt à développer et à adhérer aux référentiels de normalisation du reporting de la RSE car les arrangements institutionnels, notamment le statut de « *soft-law* » (Scherer et Palazzo, 2011; Scherer, Palazzo et Baumann, 2006), qui en découlent ne remettent pas en question le contexte dans lequel elles évoluent, encourageant logiquement un référentiel centré sur le reporting plutôt que sur les pratiques effectives de la RSE.

Vigneau et al. (Vigneau et al., 2015) identifient également des avantages internes à l'entreprise en faveur de l'utilisation du référentiel GRI. En effet, l'utilisation du référentiel serait :

- un moyen pour l'entreprise de justifier de nouvelles pratiques de reporting ;
- une réponse aux pressions exercées par l'environnement institutionnel pour plus de transparence ;
- un planning défini par la publication annuelle d'un rapport ;
- un outil accepté et légitime aux yeux des parties prenantes.

Pour tirer un réel bénéfice des reportings RSE, il est nécessaire que les entreprises divulguent une information aussi transparente que possible et révélatrice de leurs performances et résultats effectifs (Boiral, 2013). En l'absence de ces éléments, le rapport RSE se révèle plutôt être un outil de communication dont la vocation serait de promouvoir l'image de l'entreprise et assurer sa légitimité (Cho et Patten, 2007; Deegan, Cooper et Shelly, 2006; Duchon et Drake, 2009; Laufer, 2003; Milne, Kearins et Walton, 2006). Il n'améliorerait ainsi pas la performance RSE de l'entreprise ni un engagement responsable (Bebbington et al., 2014; Cho et Patten, 2007) et servirait les intérêts de l'entreprise (Adams, 2004; Gray, 2006; Milne et al., 2006).

La dimension communicationnelle du rapport RSE a fait l'objet de nombreuses critiques dans la mesure où elle remet en question la fiabilité et la transparence de l'information divulguée (Adams, 2004; Bebbington et al., 2014; Cho et Patten, 2007; Gray, 2006; O'Dwyer, 2005; Owen, Swift, Humphrey et Bowerman, 2000). La transparence du reporting est liée aux principes d'exhaustivité et de la fiabilité de l'information divulguée et donc de la crédibilité du rapport autant que de l'entreprise (Livesey et Kearins, 2002; Roberts, 2009). En effet, la finalité du reporting RSE consiste à rendre compte aux différentes parties prenantes de l'entreprise de ses activités en matière de RSE afin de répondre à leurs attentes et de démontrer sa conformité avec les référentiels de normalisation en vigueur (Bebbington et al., 2014; Roberts, 2009). Selon Boiral (Boiral, 2013), l'utilisation de référentiels très complexes et détaillés, tels que celui de la GRI, a contribué à l'idée selon laquelle la publication de rapports RSE améliorerait la qualité de l'information divulguée aux parties prenantes, que celles-ci soient financières ou non-financières (Deegan, 2002; Gilbert et Rasche, 2007; Thomson, 2007; Waddock, 2008). Cependant, il apparaît une dualité entre le rapport RSE en tant qu'outil de légitimité de l'entreprise dans son processus de RSE et en tant que résultat de la divulgation volontaire de l'information RSE. D'une part, selon la théorie néo-institutionnelle, la prise en compte de la RSE par l'entreprise est une réponse aux pressions institutionnelles visant à répondre aux attentes des parties prenantes (Adams, 2004; Deegan, 2002; Hooghiemstra, 2000). D'autre part, selon Wagner et al. (Wagner, Lutz et Weitz, 2009) et Milne et al. (Milne et al., 2006), la focalisation de l'entreprise sur l'image qu'elle renvoie plutôt que sur le reporting de ses pratiques RSE n'est pas propice à la transparence mais plutôt à une approche symbolique et communicationnelle de la RSE. En se construisant une image positive et valorisante, notamment par le recours aux émotions et au management des impressions (Point, 2007), la quête de légitimité des entreprises ne favorise pas la présentation de la situation réelle de l'entreprise en matière de RSE (Cho et Patten, 2007; Deegan et al., 2006; Milne et al., 2006; Wagner et al., 2009).

Il apparaît donc que le référentiel de la GRI et la publication de rapports RSE participent mutuellement à la dimension communicationnelle du reporting. En effet, le référentiel de la GRI donne l'impression d'une transparence et d'une fiabilité aux yeux des parties prenantes car il s'agit d'une normalisation qui référence un grand nombre d'indicateurs et

encourage la vérification de l'information par des tiers. Quant au rapport RSE élaboré selon le référentiel de la GRI, en fournissant une quantité importante d'informations, il donne l'impression d'un reporting engagé et de qualité. Cependant, la quantité d'informations publiées ne constitue pas un critère de qualité mais contribue au contraire à accroître la confusion et à entretenir l'illusion d'une communication toujours plus transparente (Boiral, 2013).

Les études réalisées sur la norme GRI soulignent également les limites de la vérification des rapports RSE. En effet, comme nous l'avons expliqué précédemment, depuis la publication du référentiel G3, la GRI encourage les entreprises à vérifier et faire vérifier le degré de conformité du rapport RSE avec le référentiel de la GRI. Ce processus de vérification est issu de l'audit comptable, qui a pour objectif d'assurer que l'information divulguée soit fiable et en conformité avec le référentiel emprunté (Boiral et Gendron, 2011; Deegan et al., 2006). Dans ce sens, il est attendu de ce processus de vérification qu'il évalue dans quelle mesure le rapport audité reflète la réalité et fournit une information aussi transparente que possible (O'Dwyer et Owen, 2005). En effet, la vérification de l'information agit sur trois niveaux : elle apporte de la crédibilité au rapport, elle nourrit la légitimité de l'entreprise et également la confiance entre l'entreprise et ses parties prenantes (Gilbert et Rasche, 2007). Cependant, même s'il est admis que le référentiel de la GRI a structuré le reporting RSE (Boiral, 2013; KPMG, 2008, 2011), la qualité de l'information divulguée est remise en question. Selon Gray (Gray, 2010) et Bebbington et al. (Bebbington et al., 2014), les rapports RSE manquent de transparence, ils ne reflètent pas la situation réelle des entreprises et relèvent souvent de la communication. Ainsi, la fiabilité des rapports RSE a été remise en cause par plusieurs auteurs, notamment pour la qualité de l'information divulguée et pour le processus de vérification (Bebbington et al., 2014; Deegan et al., 2006; Manetti et Becatti, 2009). Alors que le processus de vérification devrait garantir la fiabilité et la transparence de l'information, Bebbington et al. soulignent les limites de ce système en raison d'un manque d'indépendance des tiers réalisant la vérification, de l'existence de conflits d'intérêts, de l'implication des entreprises dans le processus de vérification et du manque de participation des parties prenantes clés au processus de vérification. En outre, le contrôle de l'information divulguée par les entreprises elles-mêmes a fait l'objet de critiques (Gray, 2010). Les informations se révèlent être biaisées et reflètent les intérêts de

l'entreprise plutôt que sa situation réelle (Bebbington et al., 2014; Gray, 2010), et cela d'autant plus que les parties prenantes sont peu impliquées dans le processus d'élaboration du rapport RSE (Bebbington et al., 2007, 2014). Ce manque de transparence favorise le « *greenwashing* » (Wagner et al., 2009) en donnant l'impression d'un investissement réel en faveur de la RSE. En effet, selon Boiral (Boiral, 2013), le contrôle exercé par les entreprises sur le processus d'élaboration du rapport RSE a pour finalité de valoriser ses réussites et de masquer les conséquences négatives de son activité susceptibles de ternir son image. En cela, Boiral y voit un « narcissisme organisationnel » (Boiral, 2013). Force est de constater que le contrôle de l'information exercé par les entreprises permet de maîtriser l'information divulguée et de garder la maîtrise de son image. En ce sens, cette démarche s'inscrit dans une stratégie de légitimité. Cependant, cette démarche n'est pas compatible avec les principes du référentiel de la GRI. En effet, l'information se doit notamment d'être exhaustive, fiable et équilibrée en présentant à la fois les impacts positifs et négatifs de l'activité de l'entreprise sur l'économie, l'environnement et la société afin que les parties prenantes puissent apprécier le degré de performance de l'entreprise. Mais l'analyse réalisée par Boiral (Boiral, 2013) sur la prise en compte des événements d'actualité dans les rapports RSE ayant bénéficié d'une notation A ou A+ montre que 90 % des événements négatifs n'ont pas été retenus par les entreprises dans leur rapport, soulignant la déconnexion entre le discours et les faits. Ses résultats identifient six stratégies mises en œuvre par les entreprises :

Stratégie de gestion des informations négatives	Diluer une information négative dans un paragraphe valorisant l'engagement de l'entreprise pour la RSE
	Proposer une information incomplète et biaisée d'un événement d'actualité afin de ne pas pouvoir identifier clairement la nature du problème
	Éluder l'information
Stratégie de valorisation	Insister sur les réussites de l'entreprise
	Employer une rhétorique positive et insister sur les engagements de l'entreprise
	Souligner les distinctions et prix reçus pour son engagement RSE

Tableau 4.7 : Stratégies mises en œuvre par les entreprises dans leurs rapports de RSE (adapté de (Boiral, 2013: 1051-1061))

Ces stratégies illustrent, selon Boiral (Boiral, 2013), la déconnexion entre le contenu du rapport et la réalité ainsi qu'une déformation de l'information afin de servir les intérêts et l'image de l'entreprise.

Enfin, un des défis de la GRI consistait à proposer un référentiel répondant aux besoins d'un panel de parties prenantes aux attentes diverses et parfois divergentes en termes de reporting et de performance RSE. Le développement des indices boursiers tels le « *Global Sustainability Leaders Index* », « *Global Compact 100 Index* », « *SetP / TSX Renewable Energy and Clean Technology Index* »²² illustre l'impact de la performance RSE sur la performance globale de l'entreprise et font de la GRI un outil susceptible de contribuer à l'investissement socialement responsable (ISR, ensuite) (Willis, 2003). Cependant, la contribution du référentiel GRI au développement de l'ISR repose sur la qualité et la fiabilité des informations divulguées par les entreprises ce qui remet en question l'impact de la GRI sur le développement de l'ISR (Willis, 2003).

Les études menées sur la GRI soulignent également les limites du modèle considéré comme « novateur » lors de sa mise en œuvre. En effet, malgré une volonté initiale de développer une approche en réseau, la représentation des acteurs au sein de la GRI se révèle déséquilibrée (Drori, Meyer et Hwang, 2006). En effet, les multinationales occidentales sont fortement représentées ce qui en font des acteurs influents au sein de la GRI (MacLean et Rebernak, 2007). Les petites et moyennes entreprises, les syndicats, associations et ONG sont peu représentés (Brown, Jong et al., 2009). Cette situation favorise les intérêts des parties prenantes financières, notamment les multinationales, dans l'élaboration et la révision du référentiel (Vigneau et al., 2015) et contribuent aux critiques dénonçant un manque d'impartialité dans le reporting RSE et les pratiques mises en œuvre au sein des entreprises (Adams et McNicholas, 2007). La GRI est également critiquée pour le rôle qu'elle joue dans l'instauration d'une pratique qui n'est pas accompagnée de réels changements de comportement de la part des entreprises. En effet, selon Moneva (Moneva, Archel et Correa, 2006: 135), la GRI favorise l'élaboration d'un ensemble d'indicateurs au lieu d'inculquer aux entreprises des valeurs qui changeraient les comportements²³.

De plus, la quête de légitimité des entreprises ne s'accompagne pas nécessairement d'une quête de performance selon Fortanier et al. (Fortanier, Kolk et Pinkse, 2011). L'enjeu de performance est susceptible de générer un reporting « *low cost* » dans la mesure où le référentiel GRI privilégie la justification du processus au détriment de l'évaluation des

²² Voir <https://www.sustainalytics.com/index-research-services/#SupportedIndexes> pour plus d'informations

²³ Traduction de : "promotes the construction of a set of indicators instead of instilling business with values to change their mentality"

résultats de l'entreprise (Levy et Kaplan, 2007: 438). En ce sens, la conformité avec le référentiel de la GRI ne signifie pas nécessairement la mise en œuvre de pratiques responsables (Levy et Kaplan, 2007). Cependant, le référentiel de la GRI est un élément clé dans le processus d'amélioration du reporting RSE au sein de l'entreprise. L'étude menée par Vigneau et al. (Vigneau et al., 2015) montre que les membres du comité RSE de North Co. ne remettent pas en cause l'intérêt de l'utilisation du référentiel et se focalisent sur la manière dont ils peuvent l'utiliser pour élaborer leur rapport RSE. Ainsi, selon les auteurs, le référentiel de la GRI est considéré comme une partie intégrante du processus de reporting RSE (Vigneau et al., 2015: 476). Enfin, les niveaux d'application du référentiel façonnent donc les politiques RSE mises en œuvre dans l'entreprise dans la mesure où le degré d'application obtenu est considéré comme une évaluation de la performance RSE de l'entreprise et donc la finalité du processus de reporting. Cette situation a pour effet de modifier la finalité du référentiel qui se voulait être un référentiel de reporting RSE mais qui devient également un outil d'évaluation de la performance RSE de l'entreprise, l'incitant à améliorer ses pratiques de reporting mais pas nécessairement sa performance réelle. Il ne s'agit plus pour l'entreprise d'améliorer sa performance RSE mais d'améliorer la divulgation de l'information RSE. (Vigneau et al., 2015: 477).

Il apparaît donc que les résultats des études réalisées sur l'outil GRI remettent en question la pertinence du référentiel, notamment en raison du décalage entre le contenu des rapports RSE et les pratiques réellement mises en œuvre, considérant le reporting comme un outil de communication.

Cependant, la GRI considère la vérification comme un contrôle du degré de conformité du rapport au référentiel. Il ne s'agit donc pas d'une vérification de la conformité des pratiques avec les informations divulguées. Par conséquent, le reporting RSE peut être observé selon deux perspectives. D'une part, la théorie néo-institutionnelle se questionne sur les motivations de l'entreprise à élaborer un rapport RSE ; d'autre part, les partisans de la performance se questionnent sur la correspondance du discours avec les pratiques et la manière dont la vérification des rapports RSE reflète la réalité. Les critiques envers le référentiel GRI en tant que seul outil de légitimation sont compréhensibles. En effet, il est nécessaire de réduire le décalage qui existe entre le discours et les pratiques afin de gagner en transparence et donc en crédibilité. Cependant, ce décalage peut s'expliquer par les

difficultés de l'entreprise à combiner rentabilité économique, performance sociale et performance environnementale (Gray et al., 2014).

De plus, la GRI et son référentiel ont fait l'objet de nombreuses critiques soulignant la déconnexion existant entre les rapports RSE GRI vérifiés par des tiers et les pratiques réelles mises en œuvre au sein des entreprises. Cependant, il nous semble intéressant de revenir à la mission que s'était fixée la GRI (sous l'égide du CERES) lors de sa création en 1997 :

[GRI's] vision is to improve corporate accountability by ensuring that all stakeholders - communities, environmentalists, labour, religious groups, shareholders, investment managers - have access to standardised, comparable, and consistent environmental information into corporate financial reporting. Only in this fashion will we be able to (1) use the capital markets to promote and ensure sustainable business practices; (2) measure companies' adherence to standards set from CERES principles ; and (3) empower NGOs around the globe with the information they need to hold coporations accountable.

(CERES, 1997: 3)

Selon Bronwn et al. (Brown, DeJong et al., 2009: 189-190), l'objectif que s'est donnée la CERES en créant la GRI était de clarifier et d'uniformiser le reporting de RSE et d'impliquer les parties prenantes extra-financières. La finalité de la GRI n'était pas d'évaluer la performance des entreprises en matière de RSE, mais plutôt de créer un langage commun permettant aux utilisateurs des rapports RSE d'apprécier la performance rapportée par les entreprises. Il s'agissait, à terme, de favoriser l'émergence d'un consensus sociétal sur la définition du comportement attendu en matière de RSE de la part des entreprises. La finalité de la GRI n'était pas non plus de défier les institutions existantes, mais plutôt d'obtenir leur soutien et de coopérer avec elles. Initialement, les objectifs de la GRI consistaient donc à initier un processus de travail collectif et transparent avec un ensemble de parties prenantes financières et non-financières, et de lever des fonds en mobilisant des spécialistes de chaque forme de responsabilité afin de proposer un référentiel de reporting innovant. Pour atteindre ces objectifs, il était essentiel que la GRI parvienne à mobiliser les entreprises issues à la fois de secteurs d'activités et de pays différents (Brown, DeJong et al., 2009), ce qu'elle est parvenue à faire. Selon Brown et al. (Brown, DeJong et al., 2009), un des éléments clés de la réussite de la GRI a été de parvenir à créer un équilibre entre les intérêts individuels et collectifs, d'institutionnaliser la prise en compte des intérêts de parties prenantes, tout en assurant une application efficace des objectifs techniques. En effet, la GRI est parvenue à faire émerger un langage commun et à démontrer qu'il était

possible de communiquer sur la performance RSE de manière régulière et dans des contextes différents. Elle est également parvenue à rassembler des parties prenantes aux intérêts différents et parfois contradictoires autour d'un consensus sur le reporting RSE.

Mais un des risques de cet exercice d'équilibre est de créer des attentes différentes quant à la contribution de la GRI au reporting RSE. D'un côté, il était attendu de la GRI qu'elle soit un facteur d'évolution des relations entre les acteurs de la RSE, et d'un autre côté, la GRI était perçue comme un projet permettant une amélioration de la gestion de l'information bénéficiant à l'ensemble des parties prenantes. Cette situation ambivalente a généré des attentes irréalistes et incompatibles entre la GRI et les utilisateurs de son référentiel et a favorisé l'émergence de nombreuses critiques à l'égard du référentiel que nous avons présentées.

De plus, ces critiques ne sont pas propres à la GRI, comme le montrent des études réalisées sur des rapports RSE non-GRI qui mettent en lumière les mêmes limites (Daub, 2007; Kolk, 2005; O'Dwyer et Owen, 2005; Vormedal et Ruud, 2006). Le reporting de RSE GRI est donc confronté à des limites systémiques (Brown, DeJong et al., 2009: 197) dans la mesure où :

- il ne peut pas être à la fois exhaustif et simple ;
- il ne peut pas en même temps répondre aux attentes et besoins de chacun et être en perpétuelle évolution ;
- l'objectif d'efficacité et de simplicité n'est pas compatible avec les objectifs d'inclusion et d'équilibre entre les parties prenantes ;
- l'objectif de flexibilité, d'évolution et d'appropriation collective du référentiel est incompatible avec l'idée de participation obligatoire.

Même si la GRI n'a pas la capacité de créer et de soutenir un changement social, le cadre GRI a permis d'améliorer la gestion de l'information RSE pour l'ensemble des parties prenantes (Brown, Jong et al., 2009: 197). En effet, les études réalisées sur la GRI, et plus globalement sur le reporting RSE, laissent apparaître deux modes de fonctionnement. D'une part, les entreprises adopteraient les référentiels de normalisation comme celui de la GRI pour des motivations stratégiques qui ne sont pas nécessairement suivies d'un réel engagement et de pratiques responsables (Behnam et MacLean, 2011; Capron et Quairel-

Lanoizelée, 2006, 2009). D'autre part, le reporting de RSE serait considéré comme un processus d'apprentissage durant lequel les entreprises mettraient en œuvre de nouvelles pratiques managériales inspirées des informations dont elles bénéficient grâce au reporting (Adams et Frost, 2006; Gond et Herrbach, 2006; Zambon et Del Bello, 2005). Cependant, le processus de conformité au référentiel semble plus complexe. Ce processus a un impact sur les pratiques managériales de l'entreprise, en particulier du fait de la nécessité d'apporter des preuves sur les pratiques RSE mises en œuvre (Vigneau et al., 2015: 479), mais ceci se fait au détriment de l'amélioration des pratiques elles-mêmes et de l'évaluation des résultats obtenus (Levy et Kaplan, 2007). Ainsi, selon Vigneau et al. (Vigneau et al., 2015: 480), le référentiel GRI qui, initialement, est un référentiel de reporting est également devenu un outil de management de la RSE dans l'entreprise. Le rapport RSE altérerait ainsi le sens de la performance RSE pour les entreprises dans la mesure où le rapport devient une traduction des activités de RSE mises en œuvre. La finalité du reporting a glissé de l'amélioration de la performance RSE vers une amélioration de la représentation de la RSE. C'est ainsi qu'il est constaté une différence entre l'emploi attendu du référentiel et l'utilisation qui en est faite. En effet, en privilégiant la présentation de l'information, le référentiel GRI est, pour les entreprises, devenu un référentiel de management plutôt qu'un référentiel de reporting. Si initialement la GRI propose un cadre pour mesurer, comprendre et communiquer l'information RSE, elle a également normalisé certaines pratiques managériales au sein des entreprises qui découlent du processus de reporting.

Ce glissement est notamment dû à l'institutionnalisation du reporting en tant que pratique langagière et normative (Brown, De Jong et al., 2009). Vigneau et al. (Vigneau et al., 2015) estiment ainsi qu'il existe un décalage entre les objectifs annoncés par la GRI et son utilisation par les entreprises, comme l'illustre le tableau ci-dessous :

	Utilisation attendue du référentiel selon la GRI (version G3)	Utilisation effective du référentiel
Objectif du référentiel	Le référentiel vise à promouvoir le changement vers une économie responsable à l'échelle internationale au travers d'un reporting normalisé	La RSE est perçue comme un exercice de reporting
Protocoles	Le référentiel propose un cadre afin d'aider les entreprises à mesurer, comprendre et communiquer l'information RSE	Le développement d'une RSE basée sur la transparence influence la gestion de la RSE dans l'entreprise
Finalité	Le référentiel doit permettre une amélioration de la qualité et de la transparence des informations divulguées	L'utilisation du référentiel a contribué au développement d'une apparente transparence

Tableau 4.8 : Les utilisations attendues et effectives du référentiel GRI (adapté de (Vigneau et al., 2015: 480))

Selon Levy et al. (Levy et al., 2010), la GRI est parvenue à développer un référentiel internationalement reconnu et utilisé. Mais malgré cette réussite, elle n'est pas parvenue à maintenir ce haut niveau d'appréciation dans le temps, ni à suffisamment mobiliser les parties prenantes non-financières, en particulier les ONG. L'évolution de la GRI illustre les tensions entre les membres du réseau, les choix stratégiques ainsi que les compromis négociés, notamment pour développer des alliances et lever des fonds, mais aussi les contraintes imposées par la sphère économique et financière.

Le défi pour la GRI et plus généralement pour le reporting de RSE consiste aujourd'hui à gagner en crédibilité. L'atteinte d'une performance globale par les entreprises est remise en question (Bebbington et al., 2014; Chauvey et al., 2014; Gray, et al., 2014; Milne et Gray, 2013). Quoi qu'il en soit, la RSE ne peut pas être réduite à un enjeu organisationnel, il s'agit d'un concept macro-économique et systémique (Gray, 2006) qui nécessite une autre conception du reporting RSE. Selon Chauvey et al. (Chauvey et al., 2014: 12), cette évolution passe par une politisation des concepts de valeur et de performance, et par la reconnaissance du caractère paradoxal de la performance globale et des attentes des parties prenantes. En effet, cela supposerait que les points de vue des différentes parties prenantes

soient pris en compte et fassent l'objet d'un questionnement afin de définir la nature des réponses qu'attendent les parties prenantes.

Si nous dressons un bilan des résultats de ces différentes études, il apparaît qu'elles relèvent principalement du champ des sciences de gestion. L'objectif consiste à analyser l'outil GRI en tant que norme de reporting RSE et son impact sur les pratiques et le reporting RSE (Boiral, 2013; Brown, De Jong et al., 2009; Hedberg et Von Mallborg, 2003; Isaksson et Steimle, 2009; Levy et al., 2010; Vigneau et al., 2015; Wilburn et Wilburn, 2013). Les données collectées pour ces analyses proviennent du croisement d'informations issues de rapports RSE normalisés selon le référentiel GRI, d'interviews, d'articles de presse et des versions du référentiel GRI. Elles visent à mettre en évidence les tensions entre les informations contenues dans les rapports RSE normalisés, d'une part, et les principes et indicateurs du référentiel ainsi que les événements sociétaux qui se sont déroulés sur la période analysée, d'autre part. Les résultats de ces analyses montrent que le référentiel GRI a permis l'émergence d'un nouveau langage et de nouveaux concepts et qu'il est possible de communiquer de manière systématique et dans des contextes différents qui plus est (Brown, Jong et al., 2009; Levy et al., 2010). Cependant, la force initiale de l'outil, constitué en réseau, est progressivement devenue une limite, notamment au niveau du contrôle de l'information divulguée et de la responsabilisation des parties prenantes extra-financières (Boiral, 2013; Brown, De Jong et al., 2009; Levy et al., 2010). Les informations divulguées par les entreprises font l'objet d'une sélection de manière à favoriser une image positive de l'entreprise dans sa quête de légitimité au détriment des principes d'équilibre, d'exhaustivité et de transparence du référentiel GRI (Boiral, 2013; Del Mar Alonso-Almeida et al., 2014). Ces études visent donc à questionner la qualité du référentiel GRI et à identifier les limites de la GRI en tant que structure multipartite.

Cependant, d'autres études s'intéressent à l'analyse des rapports RSE en tant que source d'informations textuelles. Celles-ci visent à caractériser ce phénomène discursif, en adoptant diverses approches telles que la langue de spécialité, le métadiscours ou la rhétorique. Les études réalisées reposent sur deux types de données textuelles : d'une part, les analyses de rapports RSE non-normalisés (Domenec, 2015; Franklin-Johnson et Richomme-Huet, 2012; Garric et al., 2007; Igalens, 2007), et d'autre part, certaines études se concentrent exclusivement sur la « Lettre du Président », une partie spécifique par laquelle

débutent les rapports RSE (Breeze, 2012; Gallego Hernández, 2012; Hyland, 1998; Point, 2007; Pupion, 2013). Ces études présentent les caractéristiques d'être monolingues (Breeze, 2012; Domenec, 2015; Franklin-Johnson et Richomme-Huet, 2012; Garric et al., 2007; Garric et Léglise, 2005; Hyland, 1998; Igalens, 2007), d'analyser le phénomène à l'échelle d'un pays (Domenec, 2015; Franklin-Johnson et Richomme-Huet, 2012; Garric et al., 2007; Garric et Léglise, 2005; Igalens, 2007) et de porter sur un nombre d'entreprises restreint (Breeze, 2012; Domenec, 2015; Franklin-Johnson & Richomme-Huet, 2012; Gallego Hernández, 2012; Garric et al., 2007).

Quant aux chercheurs en linguistique de corpus, ils se sont peu intéressés à l'analyse du genre « rapport RSE » et ne font pas référence à l'enjeu de normalisation. Yu et Bondi (Yu et Bondi, 2017) ont caractérisé le genre « rapports RSE » en analysant la présentation de l'entreprise en tant qu'acteur social, la stratégie RSE de l'entreprise, et sa performance RSE. Les résultats de cette étude reposent sur un corpus trilingue anglais, italien, chinois annoté composé de 90 rapports RSE non normalisés, soit trois millions de *tokens*, analysé avec le programme *WordSmith 6.0*. Les résultats montrent une « récursivité rhétorique »²⁴ en termes de présentation de la performance de l'entreprise et de la communication de ses stratégies, méthodes et pratiques RSE. Ainsi, l'entreprise est mise en scène dans la « démonstration », « l'évaluation » et « l'engagement » RSE, ce qui souligne le caractère social du reporting RSE. Par ailleurs, les auteurs concluent que les régularités discursives sont plus visibles que les différences au sein du corpus trilingue. Cependant, l'analyse ne prend pas en considération l'enjeu de normalisation du reporting RSE et ne fait pas référence aux fondements théoriques de la RSE. Ensuite, Fuoli (Fuoli, 2012) et Lischinsky (Lischinsky, 2011) utilisent les outils de la linguistique de corpus pour analyser la construction de la communication RSE des entreprises en situation de crise de confiance. Fuoli analyse le rapport RSE 2009 des entreprises BP et Ikea afin d'identifier la stratégie de communication mise en œuvre pour retrouver une légitimité auprès de leurs parties prenantes. Ainsi, il met en évidence que BP se positionne en tant qu'expert fiable et reconnu, alors qu'Ikea privilégie la stratégie de la sensibilité et de la bienveillance. Les deux documents d'analyse ont fait l'objet d'une annotation afin de prédéterminer les éléments d'évaluation du discours, en particulier le jugement, l'émotion et la reconnaissance. Cette

²⁴ Traduction de « *rhetoric recursivity* »

étude repose sur une approche déductive d'un corpus non représentatif d'un genre discursif. Il s'agit d'une étude comparative de la stratégie de légitimité mise en œuvre par deux entreprises issues de deux secteurs d'activité distincts à un moment déterminé. Elle n'a pas pour objectif de caractériser le genre « rapport RSE ». Lischinsky a, quant à lui, analysé la construction du discours de la gestion de crise dans les rapports financiers et RSE. Pour ce faire, l'auteur a constitué un corpus de 50 rapports publiés par des entreprises suédoises en 2008, soit 1,5 millions de *tokens*. L'objectif consiste à montrer la manière dont les acteurs économiques influencent la perception de la crise par le public en accentuant le rôle joué par certaines parties prenantes. L'auteur se concentre sur la gestion de la responsabilité économique de l'entreprise par l'analyse du lemme « *crisis* » et des conséquences de la crise en déterminant les collocats du lemme ainsi que leur contexte d'utilisation. L'analyse repose donc sur une méthodologie en deux temps : une analyse collocationnelle puis une analyse concordancielle avec le logiciel *Antconc*. Les analyses collocationnelles et concordancielles de « *crisis* » mettent en évidence un traitement détourné du sujet. Le discours présente la crise comme un fait admis dont il ne présente pas les causes. La stratégie mise en œuvre consiste donc, en l'occurrence, à se concentrer sur les solutions adoptées afin de valoriser l'entreprise, mais sans remise en question de la régulation des marchés financiers. Du point de vue méthodologique, l'approche de l'auteur présente des points de convergence avec celle développée dans notre étude. Enfin, Pérez Almendros et al. (Pérez Almendros et al., 2013) ont analysé les rapports RSE de l'année 2011 publiés par les entreprises espagnoles cotées à la bourse de Madrid. Pour ce faire, ils mobilisent les outils de la linguistique de corpus et adoptent une méthodologie en trois temps. Tout d'abord, ils utilisent des outils statistiques (le « *log-likelihood* » et le « *type-token ratio* ») afin d'identifier les collocations les plus significatives ; ensuite, ils analysent la fréquence des termes désignant la RSE ; et enfin, ils comparent les collocations analysées avec un corpus de langue générale (« *Ancora* ») afin de déterminer le degré de complexité du corpus de rapports RSE. Le programme d'analyse utilisé n'est pas spécifié. À partir de l'analyse des désignations de la RSE dans les rapports RSE, les auteurs parviennent à trois résultats. Premièrement, les rapports RSE sont construits dans un langage « plus simple et redondant » que dans la langue générale ; deuxièmement, le terme « *sustainability* » est largement utilisé pour décrire les actions à caractère social mises en œuvre par l'entreprise ; troisièmement, les rapports intégrés semblent avoir pour destinataires privilégiés les

actionnaires. Cette étude se concentre sur l'analyse du mot-clé « *sustainability* » dans un corpus peu représentatif car il est constitué de données représentatives d'une seule année de publication.

Pour conclure, les différentes études réalisées sur les rapports RSE permettent d'observer deux types d'analyses. D'une part, il existe des analyses s'inscrivant dans le champ des sciences de gestion dont l'objectif est d'analyser l'outil GRI en termes de qualité mais également d'impact sur les pratiques de RSE. Dans ce cadre, les fondements théoriques de la RSE sont largement mobilisés et le rapport RSE constitue une ressource managériale et communicationnelle permettant de comparer le discours RSE de l'entreprise à ses pratiques réelles. D'autre part, il existe des analyses issues du champ des sciences du langage dont l'objectif consiste à étudier la construction du discours RSE. Dans ce cadre, ce sont les théories du langage qui sont mobilisées et le rapport RSE constitue dès lors un genre discursif dont le linguiste analyse les caractéristiques. Cependant, il apparaît que ces études ne prennent pas en considération les enjeux du reporting RSE, en particulier l'enjeu de normalisation.

Nous considérons que les approches relevant des champs des sciences de gestion et des sciences du langage sont toutes deux pertinentes pour l'analyse des rapports RSE. Cependant, l'analyse des études préalablement réalisées a mis en évidence un cloisonnement entre ces deux approches. En effet, l'enjeu de la normalisation des rapports RSE constitue un point-clé des études menées en sciences de gestion alors qu'il ne constitue pas un critère de l'analyse retenu en sciences du langage. Par ailleurs, les études menées en sciences du langage visent à identifier les caractéristiques discursives des rapports RSE alors qu'ils sont utilisés comme un « réservoir de preuves » (Tognini-Bonelli, 2001) pour mesurer la qualité de l'outil GRI en sciences de gestion. C'est pour ces raisons que nous considérons pertinent de placer l'enjeu de la normalisation au centre de la construction du corpus de rapports RSE.

CHAPITRE 5 : GRIC : UN CORPUS DE RAPPORTS RSE NORMALISES SELON LE REFERENTIEL GRI

Un corpus est constitué dans le but de répondre à une question. Le contenu des données textuelles incluses dans la construction du corpus joue donc un rôle essentiel. Notre objectif consiste à caractériser le lexique du genre dans les rapports RSE. Les données constitutives du corpus doivent donc être en mesure de refléter les caractéristiques du genre. Une première tentative de construction du corpus s'était avérée inadaptée à notre objectif. Nous avons sélectionné les cinquante plus grandes entreprises des zones France, Royaume-Uni, Espagne et États-Unis et tenté d'en collecter les rapports RSE sur leurs sites web institutionnels sur plusieurs années. La collecte s'était avérée complexe car les entreprises ne laissent pas nécessairement en ligne les rapports des années antérieures. De plus, la politique RSE de l'entreprise fait parfois l'objet de pages web plutôt que de rapports ; et il existe un grand nombre de documents à la disposition du public. Malheureusement, le contenu des documents collectés est très hétérogène pour être représentatif d'un genre et ne permet donc pas de constituer un corpus au sens de la linguistique de corpus. La base de données de la GRI, quant à elle, réunit les critères nécessaires à l'élaboration de notre corpus d'étude dans le sens où elle :

- bénéficie d'une force rhétorique importante ;
- constitue le référentiel le plus utilisé par les entreprises à l'heure actuelle ;
- bénéficie de la plus forte légitimité en tant que référentiel de normalisation des pratiques RSE à l'heure actuelle ;
- référence les rapports d'entreprises du monde entier depuis 1998 ;
- référence des rapports normalisés et donc des rapports au contenu comparable.

Dans ce chapitre, nous présentons les étapes de construction du corpus GRIC ainsi que la sélection des données textuelles constitutives de la population d'analyse G3C. La construction du corpus GRIC s'est effectuée en plusieurs étapes : tout d'abord, nous avons collecté l'ensemble des rapports RSE normalisés publiés par les entreprises des zones

francophones, anglophones et hispanophones depuis la création de la base de données de la GRI en 1998. Ensuite, nous avons analysé les données collectées selon des critères géographiques, temporels, linguistiques et sectoriels afin d'en déterminer les caractéristiques les plus significatives. Enfin, suite à ces observations, nous avons déterminé une population d'analyse nommée « G3C » dont nous présentons les caractéristiques dans la quatrième partie du chapitre. La population G3C constitue le corpus analysé dans le chapitre six.

5.1 GRIC : LA COLLECTE DES DONNEES TEXTUELLES SELON LES CRITERES GEOGRAPHIQUES ET TEMPORELS

La première étape de l'élaboration du corpus GRIC a consisté à collecter les rapports RSE publiés par des entreprises des zones francophones, anglophones et hispanophones depuis la première version du référentiel GRI, le G1, publié en 1998. Le tableau ci-dessous présente les différents pays sélectionnés en fonction de ces trois zones :

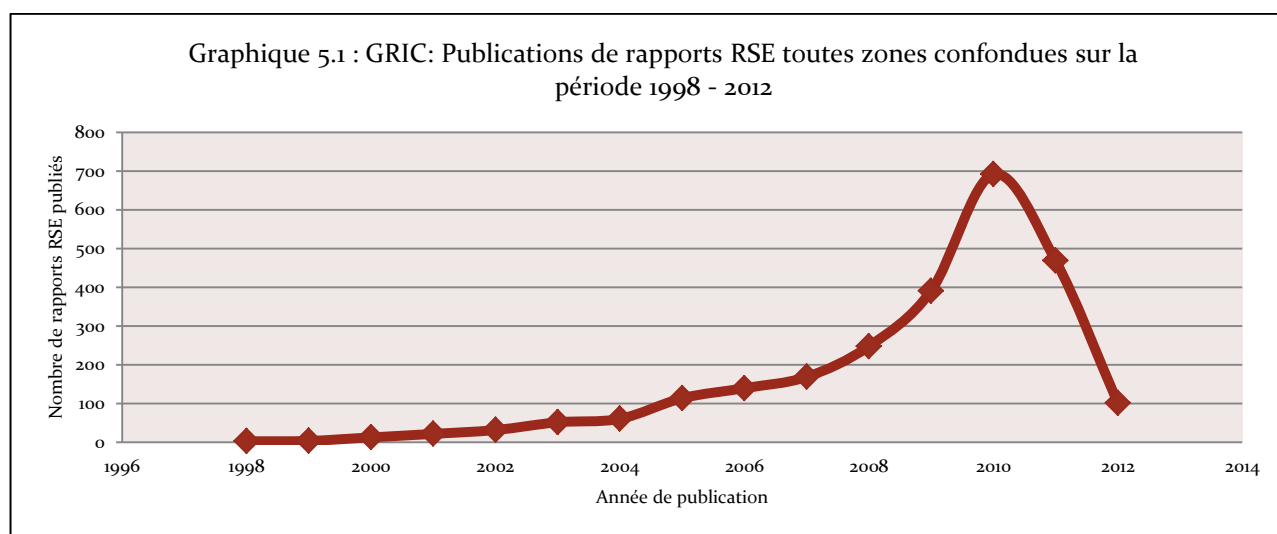
Zones	Sous-zones	Pays
Zone francophone	Europe	France
	Amérique du nord	Québec
Zone anglophone	Europe	Royaume-Uni
	Amérique du nord	États-Unis, Canada
	Océanie	Australie, Nouvelle-Zélande
Zone hispanophone	Europe	Espagne
	Amérique du sud	Bolivie, Colombie, Équateur, Uruguay, Honduras, Venezuela, Costa Rica, Mexique
		Argentine, Pérou, Chili

Tableau 5.1 : Répartition géographique des données constitutives du corpus GRIC

Dans un premier temps, le corpus est constitué de rapports RSE d'entreprises de dix-huit pays (sur cinq zones géographiques) représentatifs des langues française, anglaise et espagnole, depuis le début du référencement sur la base de données en 1998 jusqu'en 2012.

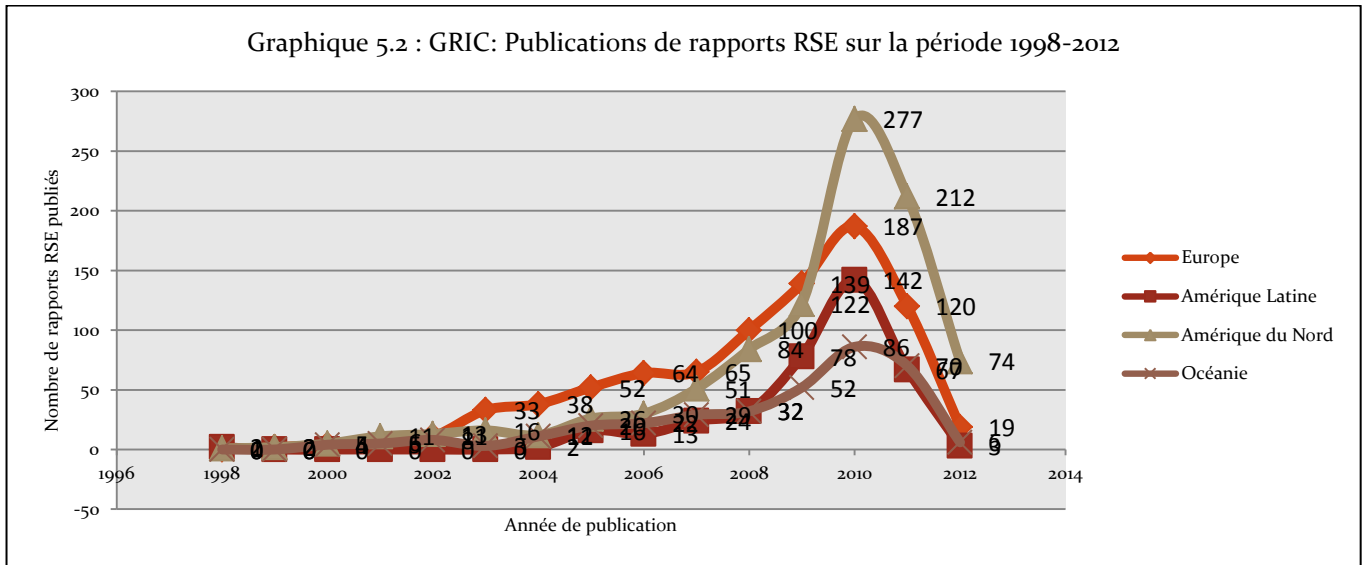
On observe une évolution du nombre de rapports publiés à partir de 2000, ce qui correspond au temps nécessaire pour que le référentiel se fasse connaître des entreprises et que ces dernières élaborent un rapport en tenant compte du référentiel de la GRI. Dès lors, la période couverte par le corpus GRIC était représentative des publications de rapports RSE normalisés sur les périodes précédant et suivant la crise des prêts hypothécaires de 2007.

Les histogrammes qui suivent montrent l'évolution du nombre de publications de rapports RSE sur la période 1998-2012 selon les données collectées.



L'historgramme met en évidence une hausse progressive du nombre de rapports référencés sur la base de données de la GRI pour la période et les zones concernées. Cette hausse est le résultat de deux facteurs : d'une part la reconnaissance du référentiel GRI en tant que référentiel de normalisation des pratiques RSE, et d'autre part le développement du reporting RSE.

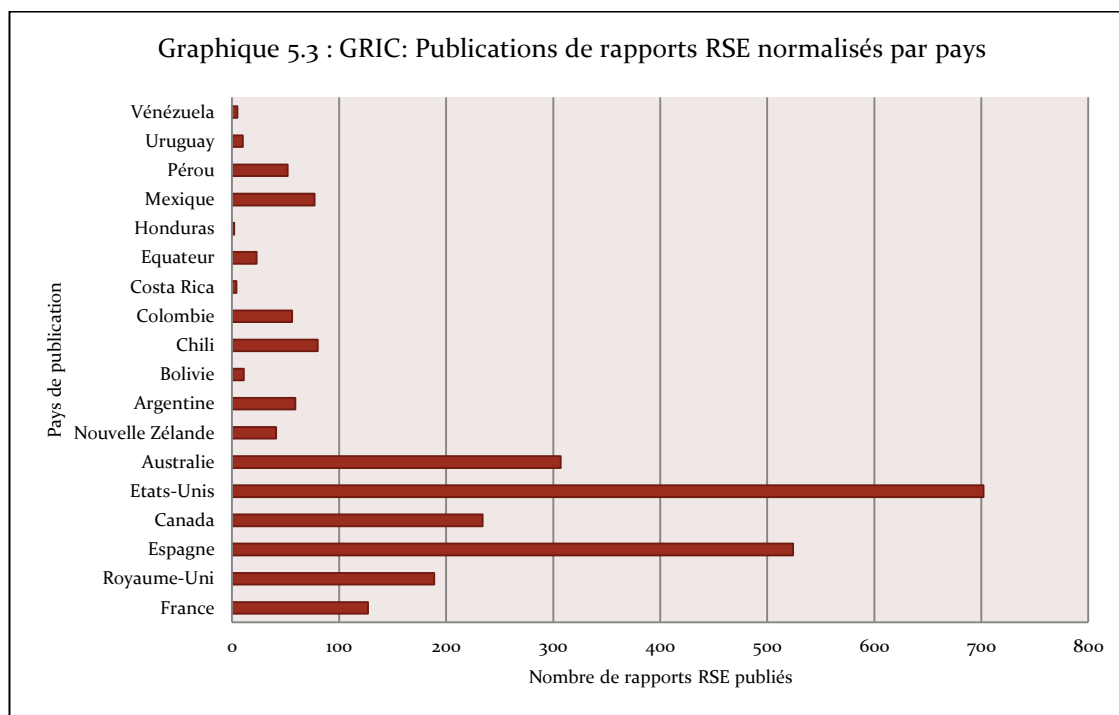
Graphique 5.2 : GRIC: Publications de rapports RSE sur la période 1998-2012



Il apparaît que les zones Europe, Amérique du nord, Amérique du sud et Océanie suivent la même tendance que le premier histogramme. On note un nombre de publications plus élevé en 2003-2004 pour la zone Europe par rapport à la tendance globale. Les entreprises sud-américaines ont utilisé plus tardivement le référentiel GRI puisque les premières publications référencées datent de 2004.

Ainsi, quelle que soit la zone géographique concernée, nous constatons une tendance à la hausse dans le nombre de publications de rapports RSE rédigés selon le référentiel GRI sur la période qui suit la crise financière de 2007. En effet, cette crise a contraint les entreprises à prendre des mesures en matière de responsabilités sociale, environnementale, économique et financière et à davantage communiquer sur leurs engagements dans ces domaines. En effet, leur réputation entachée par la crise, les entreprises ont dû justifier leurs décisions et leurs actions afin de regagner la confiance des parties prenantes.

En outre, si toutes les zones géographiques ont globalement suivi la même tendance sur la période, l'historique ci-dessous montre de fortes disparités dans le nombre de publications de rapports RSE normalisés sur la période selon les pays.



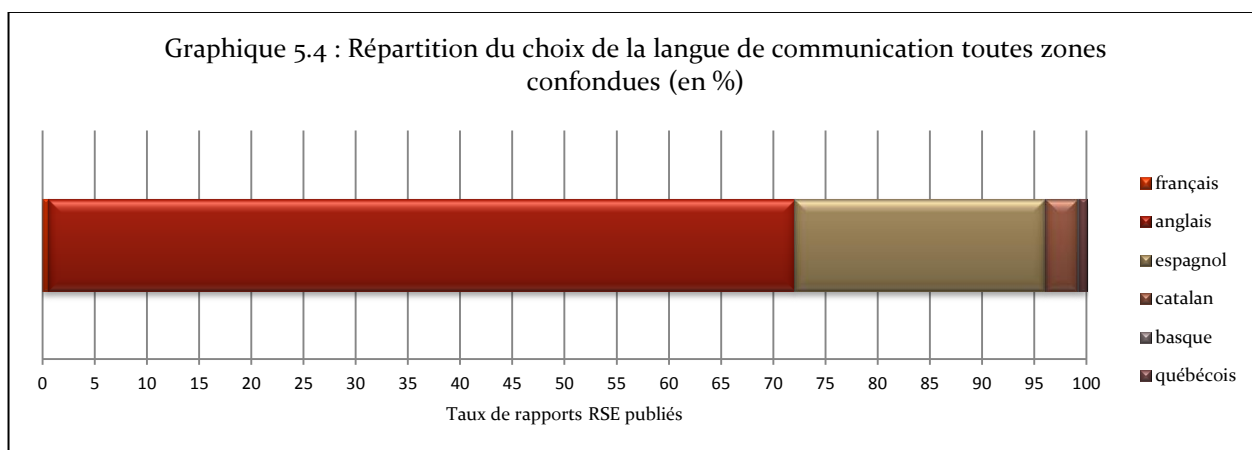
Ce dernier laisse apparaître des disparités significatives entre les pays constitutifs du corpus GRIC. Sur la période, les zones Europe (soit France, Royaume-Uni et Espagne) et Amérique du Nord (États-Unis et Canada) ont publié un nombre plus conséquent de rapports RSE avec respectivement 840 et 936 rapports RSE comparativement aux entreprises sud-américaines (379 rapports publiés) et océaniques (348 rapports publiés).

Suite à l'analyse géographique des données textuelles collectées, nous avons choisi de ne pas retenir les données issues des pays d'Amérique centrale et d'Océanie en raison des disparités existantes dans les données collectées. Ainsi, suite à la sélection des données textuelles selon les critères géographiques nous retenons huit pays répartis sur trois zones :

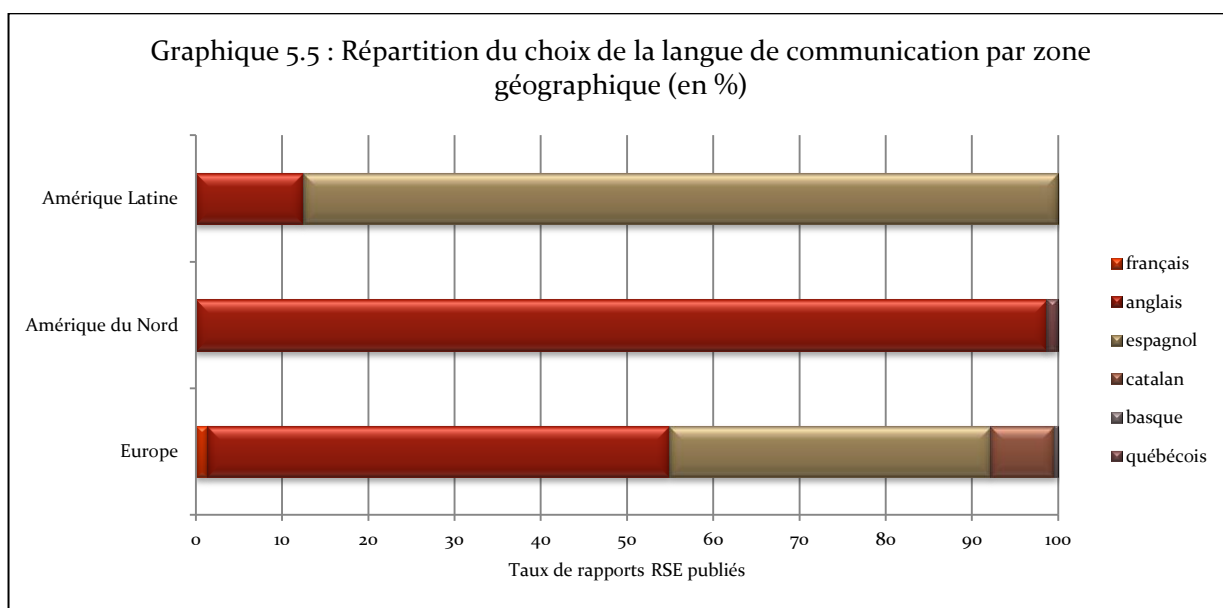
- Zone Europe : France, Royaume-Uni, Espagne ;
- Zone Amérique du Nord : États-Unis, Canada ;
- Zone Amérique latine : Argentine, Chili, Pérou.

5.2 GRIC : LA COLLECTE DES DONNEES TEXTUELLES SELON LES CRITERES LINGUISTIQUES

Les pays sélectionnés dans le corpus GRIC ont pour langue officielle l'anglais, l'espagnol ou le français. Le graphique ci-dessous présente la répartition des langues de publication de rapports de RSE normalisés sélectionnés :

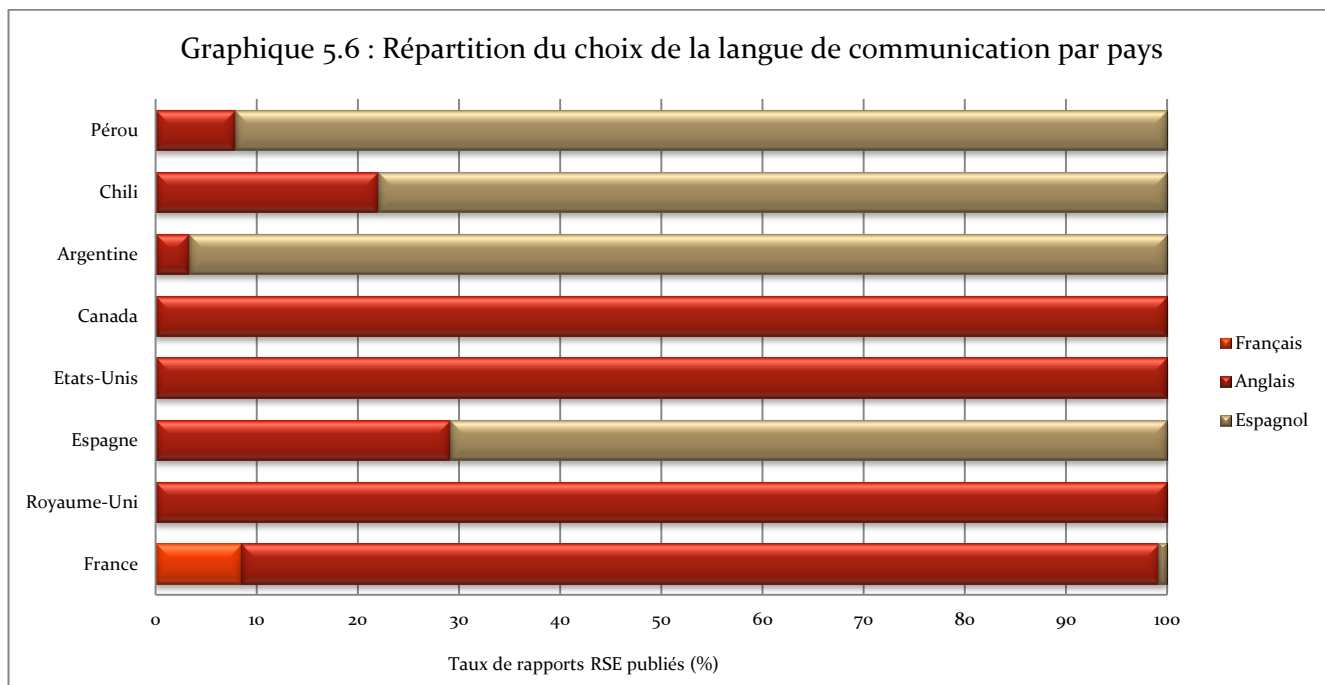


Tout d'abord, on constate un emploi privilégié de l'anglais pour la publication des rapports RSE. Ensuite, les données textuelles du corpus révèlent également l'utilisation de trois autres langues que le français, l'anglais et l'espagnol. Il s'agit des langues locales que sont le catalan, le basque et le québécois. Les données en langues locales représentent 61 rapports RSE en catalan, quatre en basque et treize en québécois. L'histogramme ci-dessous montre la part relative de rapports rédigés dans les différentes langues identifiées :



On observe que le catalan et le basque sont logiquement présents dans la zone Europe, et plus précisément en Espagne ; et le québécois concerne la zone Amérique du nord, en particulier le Canada. Les entreprises faisant le choix de publier un rapport en langue locale sur la base de données de la GRI relèvent principalement des métiers du tourisme, de l'action publique et de l'aide sociale. Il s'agit d'activités dont le discours s'attache à promouvoir une identité régionale, voire locale ou une activité dont les clients sont locaux. Pour ce qui est des activités publiques (fondations, aides à la personne), il s'agit d'activités pour lesquelles la diffusion à l'international n'est pas vecteur de clientèle supplémentaire. La communication en langue locale est utilisée comme moyen de transmission de valeurs locales dans les rapports RSE d'entreprises du secteur du tourisme et des loisirs, et comme un vecteur de proximité avec les partenaires et utilisateurs pour les rapports RSE des fondations et entreprises publiques.

Le corpus construit a pour objectif de caractériser le genre RSE en français, anglais et espagnol, ainsi nous faisons le choix de ne pas retenir les données en langue locale. Ainsi, une fois ces langues locales extraites, la part relative des langues utilisées par les entreprises pour publier leur rapport RSE normalisés se répartit ainsi :



On observe que l'anglais occupe une place prépondérante : 100 % des rapports RSE publiés par les entreprises anglophones (Royaume-Uni, Canada, Etats-Unis) et 75 % du corpus GRIC. Néanmoins, la langue espagnole occupe aussi une place importante dans la

communication RSE : elle est choisie à hauteur de 70,9 % en Espagne, 96,7 % en Argentine, 78 % au Chili et 92,16 % au Pérou. Le choix de communiquer en espagnol dans la zone Amérique latine peut s'expliquer par la proximité d'autres pays hispanophones. Quant au français, il ne représente que 8,5 % des données collectées et n'est utilisé qu'en France. En effet, les entreprises françaises privilégient l'anglais comme langue de communication dans 91 % des cas. Notons que 0,8 % du corpus France est rédigé en espagnol, il s'agit du cas particulier d'un rapport destiné à la filiale argentine de Renault.

Le tableau ci-dessous synthétise la répartition des données textuelles par langue de publication dans chaque pays sélectionné :

Corpus GRIC	Nombre de rapports RSE	Nombre de <i>tokens</i>	Nombre de lemmes
Anglais	1751	39 490 791	596 192
France	138	5 698 817	96 079
Royaume-Uni	265	6 386 722	89 898
Espagne	143	5 370 619	102 847
États-Unis	900	15 748 879	175 120
Canada	286	5 899 270	98 477
Argentine	3	41 754	5 695
Chili	12	227 183	14 531
Pérou	4	117 547	13 545
Espagnol	641	17 468 082	394 199
France	2	44 391	7 057
Royaume-Uni	0	0	0
Espagne	371	10 963 959	177 802
États-Unis	0	0	0
Canada	0	0	0
Argentine	114	2 426 902	81 342
Chili	80	1 957 269	63 162
Pérou	78	2 075 561	64 836
Français	15	552 219	26 161
France	15	552 219	26 161
Royaume-Uni	0	0	0
Espagne	0	0	0
États-Unis	0	0	0
Canada	0	0	0
Argentine	0	0	0
Chili	0	0	0
Pérou	0	0	0

Tableau 5.2 : Répartition des données textuelles du corpus GRIC par langue de publication

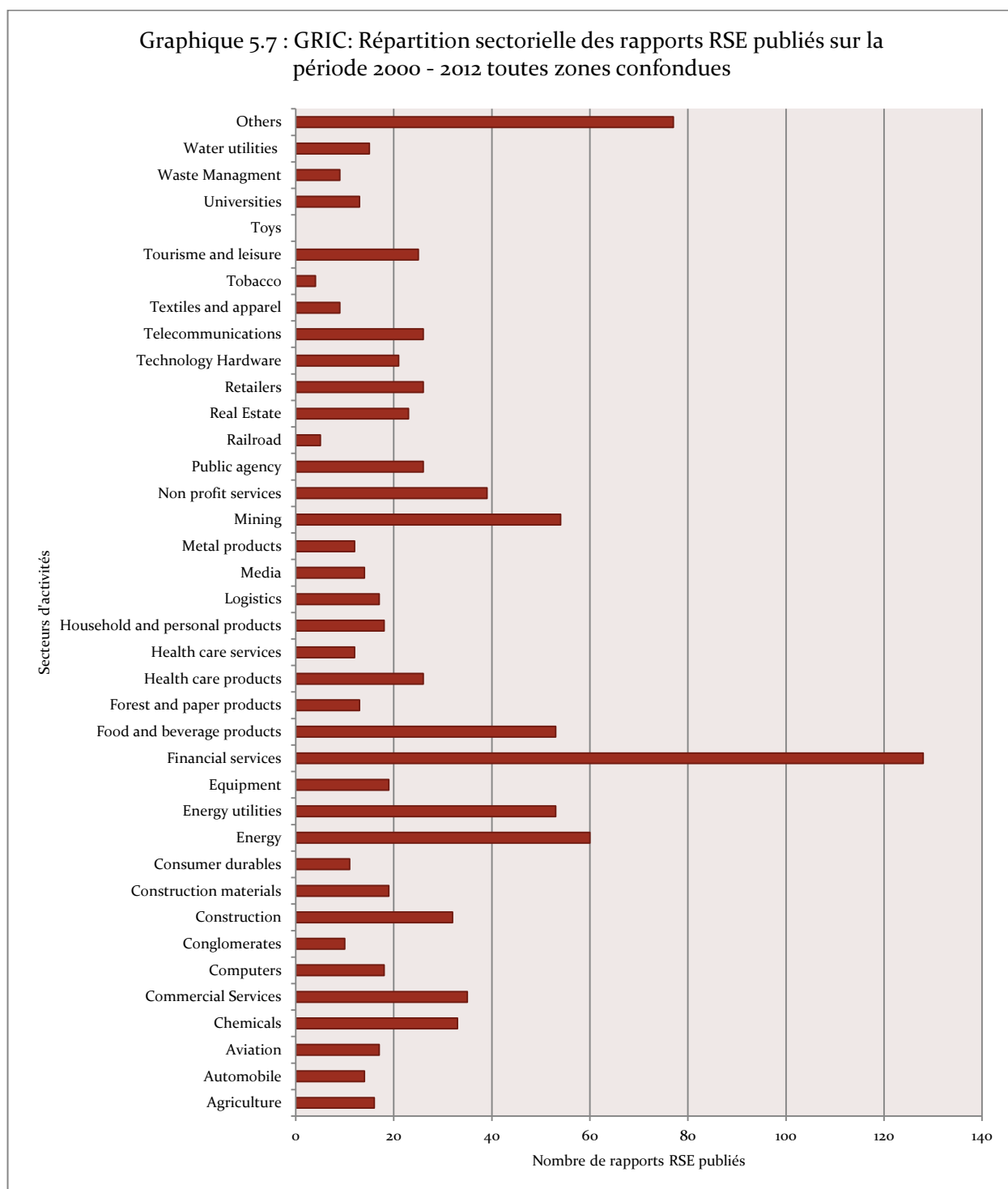
Les places occupées par les trois langues constitutives du corpus sont donc très différentes. La langue anglaise est choisie dans 72,63 % des rapports du corpus avec 1 751 documents ce qui correspond à 39 500 000 *tokens*. La place de l'anglais reflète son statut de langue de communication internationale parlée par quatre milliards d'individus dont seulement 328 millions sont natifs d'un pays anglophone (McCrum, 2010). La langue espagnole occupe une place importante dans notre corpus avec 641 rapports ce qui correspond à 17 500 000 *tokens*. Les statistiques montrent que les entreprises hispanophones privilégient leur langue natale pour communiquer sur leurs pratiques RSE et publier leurs rapports RSE. Si l'anglais est la langue de communication à l'échelle mondiale, l'espagnol est également en plein développement. Il est pratiqué par plus de 500 millions d'individus et c'est la deuxième langue la plus étudiée dans le monde après l'anglais, ce qui lui offre un fort potentiel de croissance selon le ministère des Affaires étrangères espagnol²⁵. L'histogramme montre que l'Amérique latine utilise l'espagnol comme langue de communication dans une proportion encore plus importante que ne le font les entreprises espagnoles. La proximité des États-Unis ne représente pas un obstacle linguistique dans la mesure où il s'agit de la deuxième langue du pays avec une population hispanique estimée à 50,5 millions d'habitants. Le ministère des Affaires étrangères espagnol estime qu'en 2050, 30 % de la population des États-Unis, soit un résident sur trois, sera d'origine hispanique. Quant au français, il n'est utilisé que pour quinze rapports ce qui correspond à 552 000 *tokens*. Pourtant, en 2014, l'Organisation internationale de la francophonie classait le français au cinquième rang des langues les plus parlées avec 274 millions de locuteurs, en deuxième rang des langues les plus apprises et au troisième rang des langues utilisées dans les affaires à l'échelle mondiale²⁶. Par conséquent, la faible utilisation du français dans le corpus surprend. Cependant, lorsque l'on s'intéresse à la répartition des locuteurs francophones dans le monde, on s'aperçoit qu'ils se situent pour 36,4 % en Europe et 54,7 % en Afrique. De plus, la communication RSE, même si elle est en plein essor, est une préoccupation d'entreprises situées dans des pays développés. En termes de communication internationale, il apparaît donc stratégiquement plus pertinent pour les entreprises françaises de publier leurs rapports en anglais, très probablement pour diffuser leur discours RSE auprès d'un nombre plus conséquent d'interlocuteurs.

²⁵ Consulté sur www.exteriores.gob.es, le 17/08/2016

²⁶ Pour plus d'informations se reporter à www.francophonie.org

5.3 GRIC : LA COLLECTE DES DONNEES TEXTUELLES SELON LES CRITERES SECTORIELS

Lors de la collecte des données constitutives du corpus, nous n'avons pas, volontairement, effectué de sélection sectorielle. Notre but était de déterminer quels étaient les secteurs d'activités les plus représentés en termes de reporting RSE. L'historgramme ci-dessous classe les rapports constitutifs de notre corpus par secteurs d'activités :



Le corpus recense 38 secteurs d'activités différents. Le reporting RSE est une préoccupation intéressant tous les secteurs et n'est pas réservée à un domaine de l'économie. Cependant, certains secteurs d'activités sont mieux représentés que d'autres. Les secteurs les plus représentés dans le corpus sont le secteur « *Financial Services* » avec 128 rapports RSE, soit 12,77 % des documents ; viennent ensuite le secteur « *Others* » avec 77 rapports (soit 7,68 %), « *Energy* » avec 60 rapports (5,99 %), « *Mining* » avec 54 documents (5,39 %), et « *Energy Utilities* » et « *Food and Beverage Products* » avec chacun 53 rapports (soit 5,29 %). Le secteur d'activités « *Others* » est difficilement représentatif et significatif car il rassemble des entreprises d'horizons assez diversifiés. Pour ce qui est des cinq autres secteurs les plus représentés, il s'agit d'activités pouvant présenter un risque économique, social ou environnemental pour lequel il est stratégiquement important de prendre des engagements, qu'ils soient économiques, sociaux ou environnementaux. C'est ainsi que les secteurs « *Energy* » (énergie, dorénavant), « *Energy Utilities* » (services énergétiques, dorénavant) et « *Mining* » (secteur minier, dorénavant) mettent l'accent sur la responsabilité environnementale, le secteur « *Financial Services* » (services financiers, dorénavant) développe une stratégie de communication orientée sur les engagements économiques et financiers, et le secteur « *Food and Beverage Products* » (agroalimentaire, dorénavant) prend des dispositions et engagements sanitaires et sociaux.

Le tableau ci-après synthétise le nombre de rapports RSE publiés dans chaque pays du corpus pour ces cinq secteurs d'activités :

Pays et zones / Secteurs d'activités	Services financiers	Energie	Minier	Services énergétiques	Agroalimentaire
France	5	3	1	3	3
Royaume-Uni	11	9	8	3	6
Espagne	41	9	1	6	12
Zone Europe	57	21	10	12	21
Etats-Unis	36	20	9	29	26
Canada	19	8	14	8	2
Zone Amérique du nord	55	28	23	37	28
Argentine	8	2	3	3	1
Chili	3	5	8	1	2
Pérou	5	4	10	0	1
Zone Amérique latine	16	11	21	4	4

Tableau 5.3 : Répartition sectorielle des rapports RSE normalisés constitutifs de GRIC

Outre le nombre de rapports publiés, ce tableau permet d'observer la structure économique des pays retenus pour notre étude. Ainsi, on remarque que relativement aux autres zones géographiques, le secteur primaire est plus important au Canada et en Amérique latine, où les ressources et matières premières sont plus nombreuses. C'est notamment le cas pour le secteur minier : à l'exception notable du Royaume-Uni (huit rapports), les pays dont les entreprises publient des rapports RSE en lien avec ce secteur sont le Canada (quatorze rapports), le Chili (huit rapports) et le Pérou (dix rapports).

L'analyse des caractéristiques les plus significatives du corpus GRIC permet de formuler quatre observations. Tout d'abord, la normalisation GRI est largement utilisée en Europe, en Amérique du nord et en Amérique latine. De plus, les entreprises appartenant aux secteurs les plus exposés médiatiquement en raison des risques liés à leur activité sont les plus représentés dans le corpus. Ensuite, l'anglais est la langue privilégiée par les entreprises pour la publication de leur rapport RSE normalisé. Enfin, la crise économique de 2007 a favorisé le développement des publications de rapports RSE normalisés.

Le critère de la représentativité est un élément clé de la construction d'un corpus comme nous l'avons expliqué dans le chapitre un. La période 2006-2011 est marquée par le plus grand volume de publications sur l'ensemble des pays sélectionnés. Cette période correspond également à la crise de légitimité à laquelle les entreprises ont dû faire face en raison de la situation économique. En outre, sur cette période, les entreprises ont majoritairement utilisé la version G3 du référentiel GRI que nous avons présentée dans le chapitre quatre. Pour ces raisons, nous considérons que les données textuelles constitutives de la population G3 sont représentatives du genre.

5.4. G3C : LA POPULATION D'ANALYSE SELECTIONNEE POUR L'ANALYSE COLLOCATIONNELLE

La population d'analyse G3C se compose de 283 rapports RSE, soit 8 644 521 *tokens* (1 062 536 lemmes)²⁷. Il s'agit d'un corpus trilingue anglais-espagnol-français témoignant du reporting RSE normalisés dans huit pays européens (France, Espagne, Royaume-Uni), nord-américains (États-Unis, Canada) et latino-américains (Argentine, Pérou, Chili) sur la période 2006-2011. Les rapports constitutifs de G3C sont publiés par des entreprises des secteurs de la chimie, de l'énergie, des services énergétiques, du secteur de la mine, de l'agroalimentaire et des services financiers. En outre, cette période montre une évolution à la hausse du nombre de publications de rapports RSE. Cette hausse est liée à une institutionnalisation du concept RSE, comme nous l'avons expliqué dans le chapitre quatre. Du point de vue de la GRI, la version G3 du référentiel couvre cette période puisqu'elle a été lancée en 2006, faisant suite à G2. Nous allons à présent détailler les caractéristiques de la population d'analyse G3C.

²⁷ Cf. Annexe 2 « Liste des rapports RSE constitutifs de G3C » p. 347

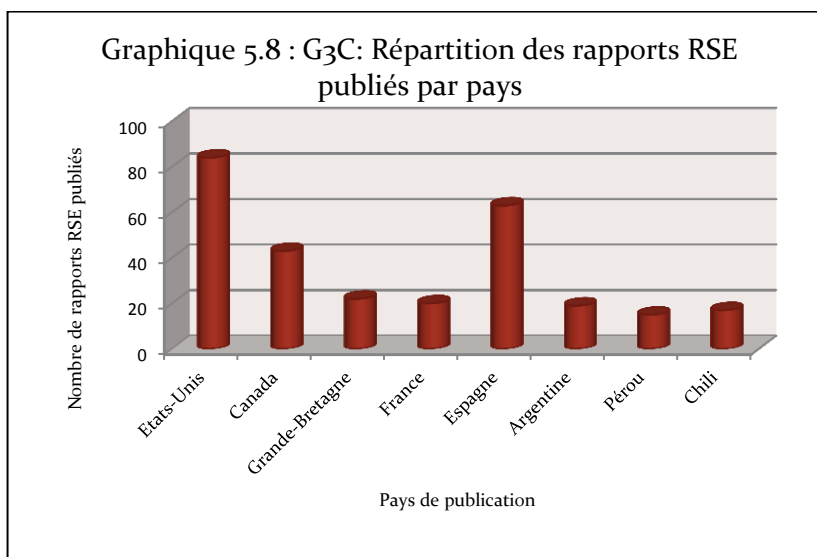
Le corpus GRIC a montré que le reporting RSE était dominé par la langue anglaise. Le tableau ci-dessous décrit la répartition des données textuelles en fonction de la langue de publication dans la population d'analyse G3C :

	Nombre de rapports RSE				Nombre de <i>tokens</i>				Nombre de lemmes			
	Anglais	Espagnol	Français	Total	Anglais	Espagnol	Français	Total	Anglais	Espagnol	Français	Total
États-Unis	84			84	1722766			1722766	253616			253616
Canada	43			43	1274474			1274474	145316			145316
Royaume-Uni	22			22	467308			467308	63542			63542
France	18		2	20	700714		58223	758937	80842		8393	89235
Espagne	30	33		63	1463417	1312902		2776319	138573	152161		290734
Argentine	2	17		19	46343	510418		556761	6722	74886		81608
Pérou	3	12		15	85733	341965		427698	11145	46814		57959
Chili	6	11		17	195872	464386		660258	23457	57069		80526
Total	208	73	2	283	5956627	2629671	58223	8644521	723213	330930	8393	1062536

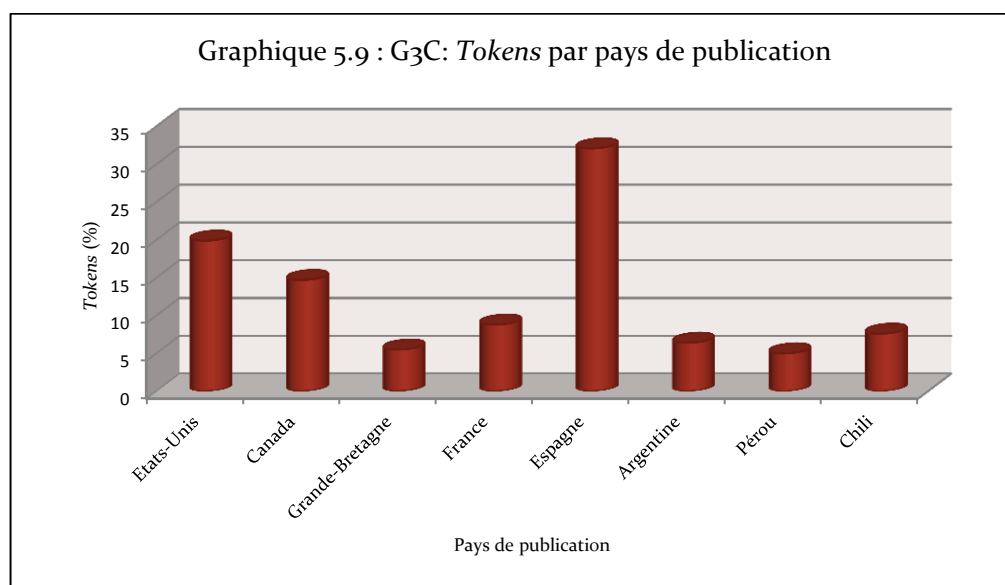
Tableau 5.4 : Répartition des données textuelles dans G3C

G3C confirme la tendance observée dans GRIC et se caractérise par la prédominance de l'anglais comme langue de communication dans le reporting avec 208 rapports (5 956 627 *tokens* ou 723 213 lemmes). Le corpus se compose également de 73 rapports en espagnol, soit (2 629 671 *tokens* ou 330 930 lemmes) et deux rapports en français (58 223 *tokens* ou 8 393 lemmes). Le faible nombre de rapports en français s'explique par le fait que ce n'est pas la langue des marchés financiers, les investisseurs utilisent l'anglais. C'est ainsi que sur vingt rapports RSE émanant d'entreprises cotées, dix-huit sont publiés en anglais.

La population d'analyse G3C se répartit sur l'ensemble des pays sélectionnés mais les entreprises étatsuniennes et espagnoles sont celles qui publient le plus grand nombre de rapports normalisés sur la période 2006-2011, comme l'illustre le graphique ci-dessous :



En termes de nombre de publications sur la période, et selon les critères retenus pour constituer la population d'analyse, les États-Unis, l'Espagne et le Canada constituent les trois pays les plus représentés avec respectivement 84, 63 et 43 rapports RSE, soit 67 % du nombre total de publications. Suivent ensuite le Royaume-Uni (vingt-deux rapports), la France (vingt rapports), l'Argentine (dix-neuf rapports), le Chili (dix-sept rapports) et le Pérou (quinze rapports). Par ailleurs, le volume des rapports RSE varie d'une entreprise à une autre, comme le montre le graphique ci-dessous :



Le classement par *tokens* place le sous-corpus G3C_Espagne en première position avec 32,1 % des données textuelles de G3C, soit 2 776 319 *tokens* et le sous-corpus G3C_États-Unis occupe la deuxième position avec 19,9 % des données textuelles, soit 1 722 766 *tokens*. Il apparaît également que le sous-corpus G3C_France occupe la quatrième position avec

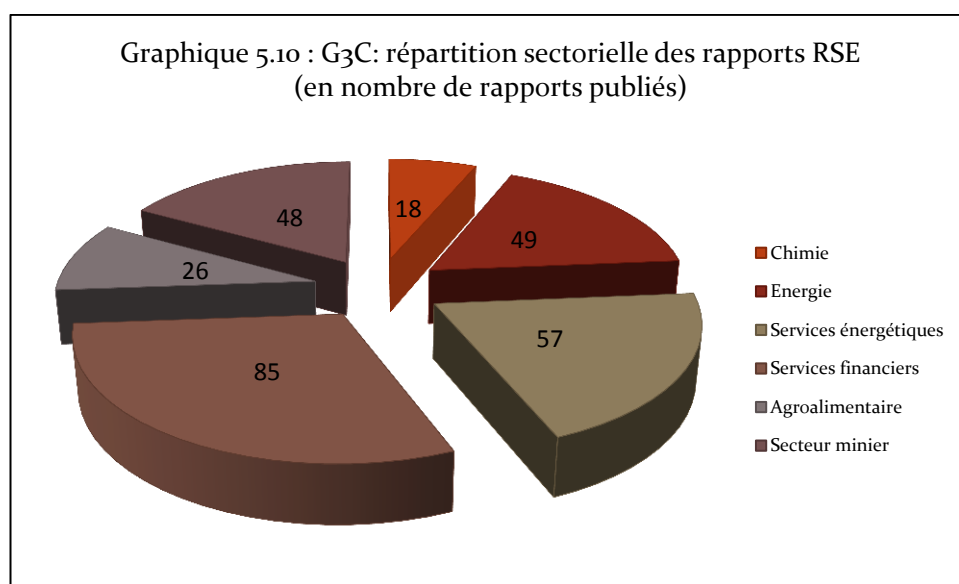
8,8 % des données textuelles de G3C. Le classement par lemmes suit une tendance similaire au classement par *tokens*, comme l'illustre le tableau suivant :

	Pourcentage de rapports RSE				Pourcentage de <i>tokens</i>				Pourcentage de lemmes			
	Anglais	Espagnol	Français	Total	Anglais	Espagnol	Français	Total	Anglais	Espagnol	Français	Total
États-Unis	40.4 %			29.7 %	28.9 %			19.9 %	35.1 %			23.9 %
Canada	20.7 %			15.2 %	21.4 %			14.7 %	21 %			13.7 %
Royaume-Uni	10.6 %			7.8 %	7.8 %			5.5 %	8.8 %			6 %
France	8.6 %		100 %	7.1 %	11.8 %		100 %	8.8 %	11.2 %		100 %	8.4 %
Espagne	14.4 %	45.2 %		22.3 %	24.6 %	49.9 %		32.1 %	19.2 %	46 %		27.4 %
Argentine	1 %	23.3 %		6.7 %	0.8 %	19.4 %		6.4 %	1 %	22.6 %		7.7 %
Pérou	1.4 %	16.4 %		5.3 %	1.4 %	13 %		5 %	1.5 %	14.2 %		5.5 %
Chili	2.9 %	15.1 %		6 %	3.3 %	17.7 %		7.6 %	2.2 %	17.2 %		7.6 %
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

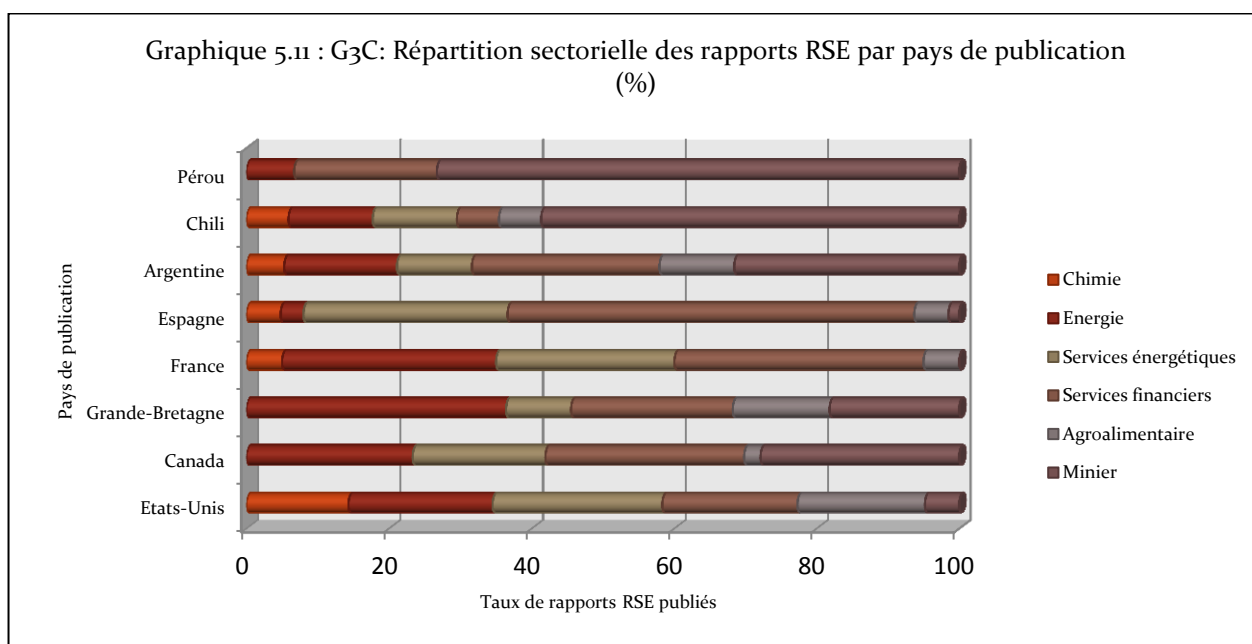
Tableau 5.5 : Répartition des volumes de données constitutives de G3C

Il apparaît donc que le sous-corpus G3C_anglais est composé de rapports RSE publiés par des entreprises issues de l'ensemble des pays constitutifs de la population d'analyse contrairement au sous-corpus G3C_espagnol constitué exclusivement des entreprises espagnoles et latino-américaines. Le sous-corpus G3C_français se compose exclusivement des données textuelles d'entreprises françaises. En ce sens, les sous-corpus G3C_France et G3C_français sont identiques.

G3C est également composé de rapports RSE des cinq secteurs d'activités les plus représentés dans GRIC, soit les secteurs de la chimie, de l'énergie, des services énergétiques, des services financiers, de l'agroalimentaire et de la mine, selon la répartition présentée ci-dessous :



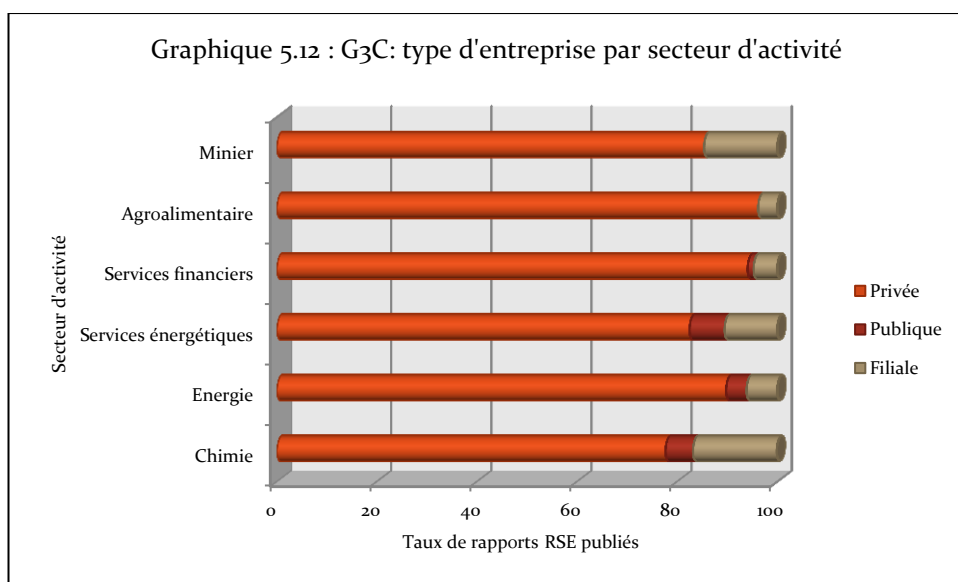
Ces secteurs d'activités font l'objet d'une attention particulière des parties prenantes. En effet, les secteurs de la chimie, des énergies et de la mine sont directement liés aux enjeux environnementaux de la RSE ; le secteur agroalimentaire est lié aux enjeux sanitaires. L'image de ces secteurs a été écornée par les crises sanitaires et écologiques qui ont rythmé ces dernières décennies. En ce sens, ce sont des secteurs « sensibles » qui nécessitent une communication accrue de la part des entreprises concernées afin de démontrer à leur environnement institutionnel leur capacité à exercer leur activité de façon responsable (Garric et Légise, 2005). Le secteur des services financiers occupe le premier rang avec 85 rapports RSE. Si, *a priori*, les établissements financiers ne semblent pas directement concernés par les enjeux sociaux et environnementaux, ils sont pourtant responsables de leurs choix d'investissement. Ainsi, les principes d'Équateur, par exemple, qui obligent les banques signataires à considérer un ensemble de paramètres sociaux et environnementaux dans les projets qu'elles financent, constituent une application de la RSE au secteur de la finance. Par ailleurs, la répartition sectorielle des publications de rapports RSE dans G3C offre également un aperçu de l'économie locale, comme l'illustre le graphique ci-dessous :



En effet, on observe que le secteur de la chimie est principalement représenté par des entreprises étatsuniennes (douze rapports) ; le secteur de l'énergie est également représenté par des entreprises étatsuniennes (dix-sept rapports), mais également canadiennes (dix rapports) et britanniques (huit rapports) et que les services énergétiques sont représentés par des entreprises étatsuniennes (vingt rapports) et espagnoles (dix-huit

rappports). Les services financiers sont présents dans l'ensemble des sous-corpus nationaux mais font cependant l'objet d'une communication supérieure de la part des entreprises espagnoles (trente-six rapports). Le secteur agroalimentaire est représenté principalement par des entreprises étatsuniennes (quinze rapports). Enfin, le secteur de la mine est principalement représenté au Canada (douze rapports), au Pérou (onze rapports) et au Chili (dix rapports).

Par ailleurs, l'analyse du type d'entreprises publiant des rapports RSE dans G3C laisse apparaître l'importance de la finalité économique pour l'entreprise. En effet, si l'entreprise ne met pas en œuvre de politiques de RSE et le reporting qui va avec, elle voit sa légitimité remise en cause par ses parties prenantes et peut également se voir infliger des pénalités.



C'est ainsi que 88,7 % des rapports RSE constituant G3C sont issus d'entreprises « privées » et 8,5 % sont des filiales d'entreprises privées. La GRI définit l'entreprise privée comme une organisation économique détenue par une organisation non-étatique ou par un ensemble de parties prenantes (GRI, s. d.-a). Les rapports publiés par des entreprises publiques, définies par la GRI comme une entité légale créée par un gouvernement afin d'entreprendre des activités commerciales au nom de ce gouvernement (GRI, s. d.-a), ne représentent que 2,8 % du corpus.

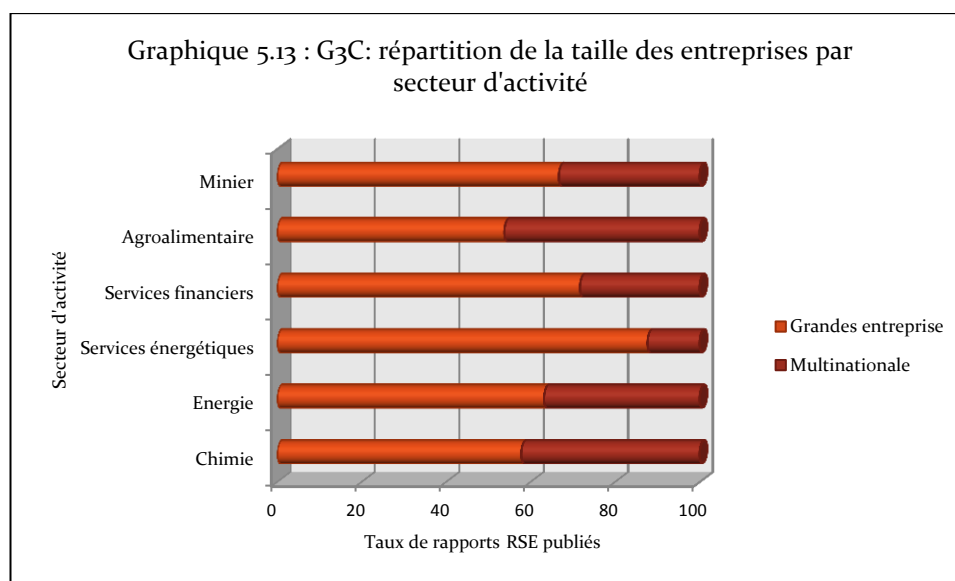
En outre, les rapports RSE émanent en majorité de grandes entreprises. Le référentiel propose une classification de la taille des entreprises en « SME » (petites et moyennes

entreprises), « *large* » (grandes entreprises) et « *MNE* » (multinationales) selon les critères suivants :

Dénomination	Effectif total	Chiffre d'affaires	Bilan comptable ²⁸
SME	<250	≤50 millions €	≤43 millions €
Large	≥250	>50 millions €	≥43 millions €
MNE	≥250 et multinationale	>50 millions €	≥43 millions €

Tableau 5.6 : Critères de classification des entreprises

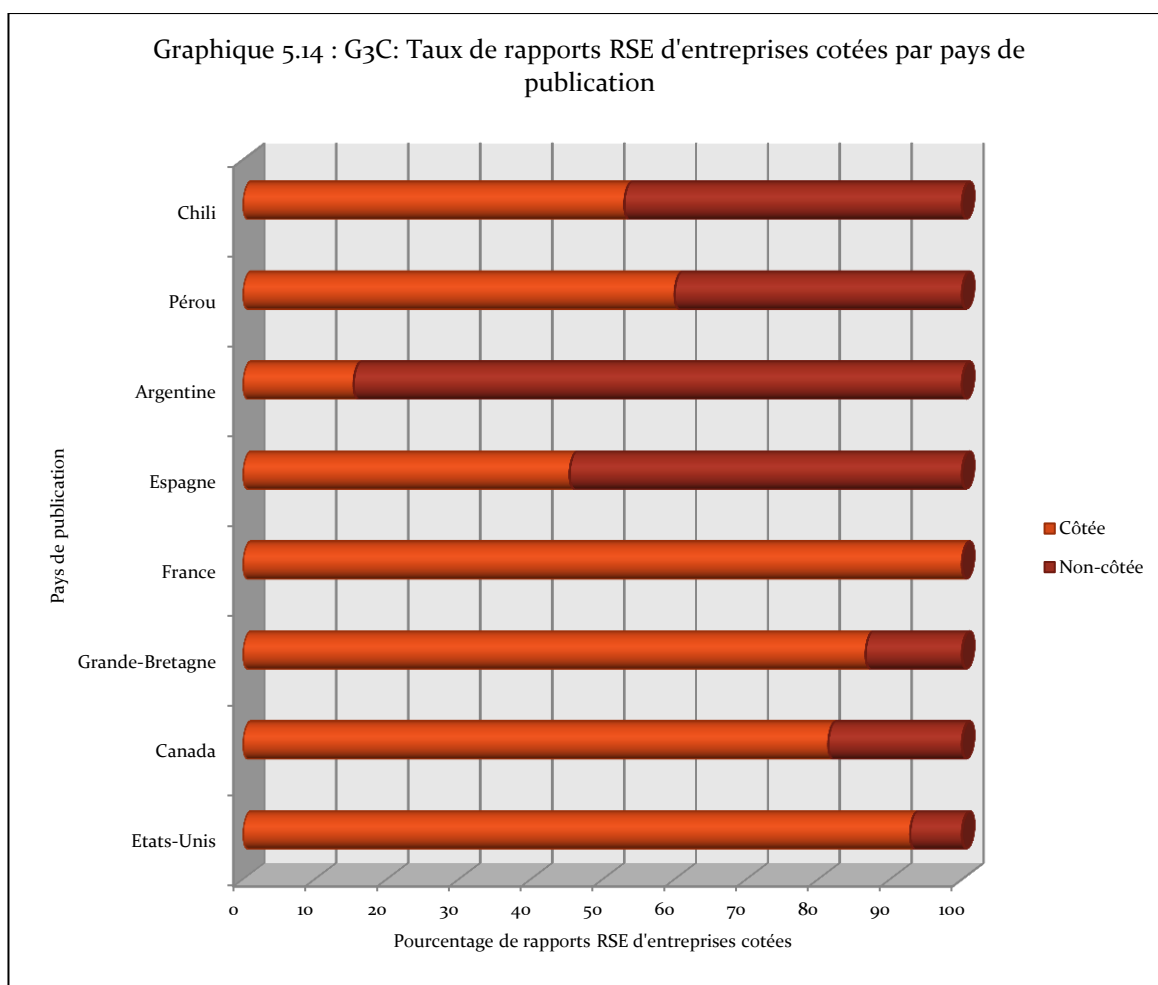
G3C est constitué uniquement d'entreprises de plus de 250 collaborateurs et dont le chiffre d'affaires est supérieur à 50 millions d'euros (ou 43 millions d'euros au bilan comptable). Ce constat peut notamment s'expliquer par le coût engendré par la mise en œuvre du reporting normalisé (Capron et Quairel-Lanoizelée 2012), mais également par le degré de visibilité des grandes entreprises et des multinationales comparativement aux entreprises de plus petite taille. En effet, l'enjeu du reporting est d'autant plus important que l'entreprise est visible. Il apparaît ainsi que 70 % des rapports RSE de G3C émanent de grandes entreprises, et 30 % de multinationales, comme l'illustre le graphique ci-dessous :



Seuls les secteurs de l'agroalimentaire et de la chimie sont équitablement composés de grandes entreprises et de multinationales. Les autres secteurs d'activités sont dominés par des grandes entreprises.

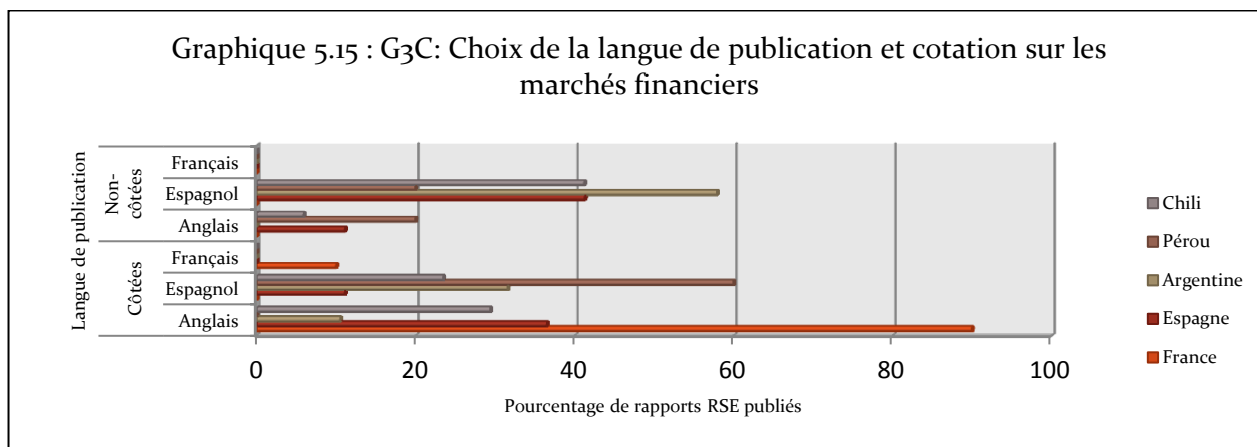
²⁸ L'entreprise doit retenir soit le bilan comptable soit le chiffre d'affaires comme critère de définition de la taille

Étant donné la forte représentation des grandes entreprises dans la population analysée, G3C est également constitué de 73,8 % de rapports RSE issus d'entreprises cotées sur les marchés financiers dont la répartition est présentée ci-après :



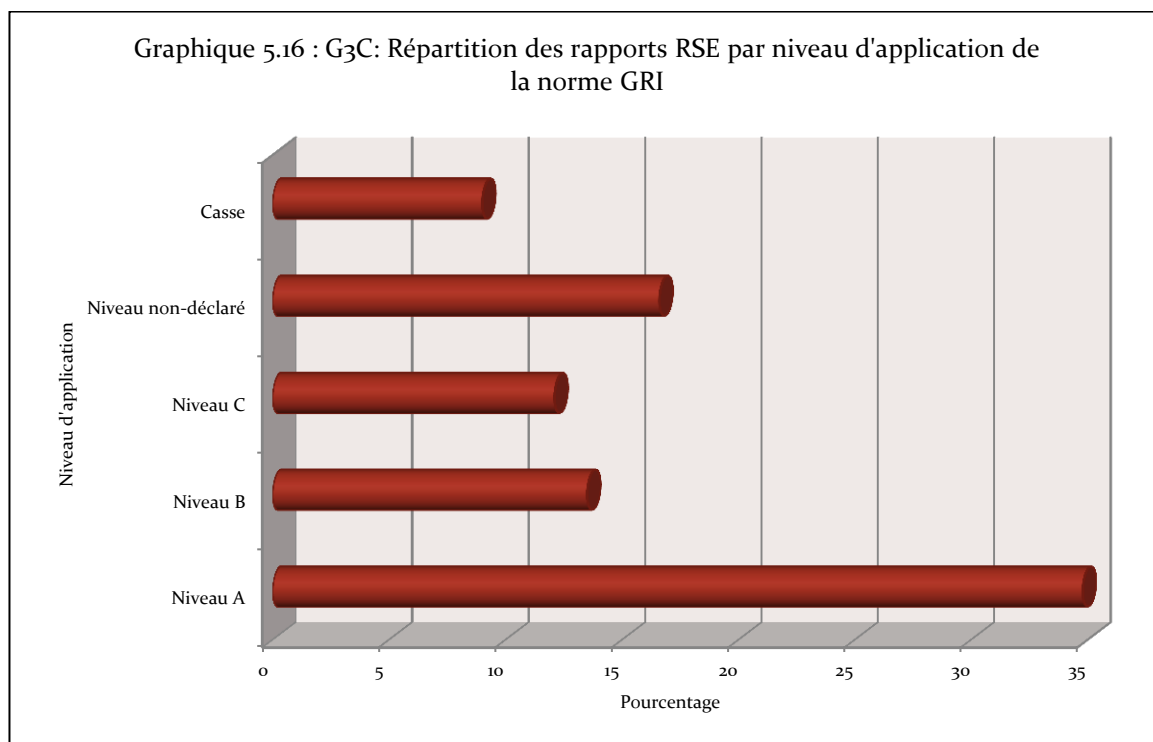
Il apparaît que l'ensemble des rapports RSE de G3C_France émane d'entreprises cotées. Ce phénomène résulte de la législation en vigueur en France. En effet, l'article 116 de la loi NRE de 2001 impose aux entreprises cotées de rendre compte de la manière dont elles gèrent l'impact de leur activité sur leur environnement social et environnemental. La majorité des rapports RSE publiés par des entreprises issues des pays anglo-saxons sont également issus d'entreprises cotées. Ce phénomène peut s'expliquer par la puissance de la place boursière de chacun de ces trois pays. À l'inverse, la situation des entreprises issues des pays hispanophones est plus contrastée, avec un nombre important d'entreprises non-cotées publiant des rapports RSE selon le référentiel GRI.

En outre, l'anglais constitue la langue de communication des investisseurs sur les marchés financiers :



Le tableau ci-dessus fait apparaître un lien entre l'utilisation de l'anglais comme langue de publication des rapports RSE et la cotation sur les marchés financiers. En effet, les rapports RSE de G3C_France sont à 90 % publiés en anglais et émanent d'entreprises cotées sur les marchés financiers. Le sous-corpus G3C_Espagne montre que les rapports RSE d'entreprises cotées sont majoritairement publiés en anglais (36,5 %) et, inversement, les rapports d'entreprises espagnoles non-cotées sont majoritairement publiés en espagnol (41,3 %). Les rapports RSE publiés par les entreprises latino-américaines sont quant à eux majoritairement publiés en espagnol, que les entreprises soient cotées ou non. Ce phénomène peut s'expliquer par les relations commerciales de ces pays avec leurs voisins hispanophones et l'Espagne. Les pays anglo-saxons ne sont pas présentés ici car, logiquement, les rapports RSE de ces entreprises sont publiés intégralement en anglais, quelle que soit leur situation sur les marchés financiers.

Enfin, comme nous l'avons expliqué dans le chapitre quatre, la version G3 du référentiel GRI propose trois niveaux d'application du référentiel A, B et C, selon le nombre de critères pris en compte par l'entreprise lors de son reporting. Selon le degré d'application de la norme GRI, le rapport RSE sera plus ou moins complet et précis. Les rapports RSE constitutifs de G3C se répartissent de la manière suivante :



Le niveau A est le niveau d'application le plus utilisé par les entreprises dans le cadre de leur reporting RSE, avec 34,8 % des données textuelles de G3C. Le niveau non-déclaré correspond à la non-communication du niveau d'application par l'entreprise, il concerne ici 16,6 % des données textuelles. Enfin, 9 % des données ne font l'objet d'aucune indication concernant le niveau d'application. Cette catégorie a été nommée « casse » dans la mesure où, sans explication dans le référentiel, nous considérons qu'il s'agit d'une anomalie de la base de données de la GRI.

Dans ce chapitre, nous avons expliqué les étapes de la construction du corpus de rapports RSE normalisés selon le référentiel GRI ainsi que la sélection des données textuelles de la population d'analyse G3C. L'objectif consistait à élaborer un corpus représentatif du genre textuel et de l'utilisation réelle de l'outil GRI par les entreprises. C'est ainsi que nous avons identifié des régularités qui témoignent d'une homogénéité des données textuelles dans G3C. Elles permettent d'obtenir une image-type de l'entreprise publiant un rapport RSE normalisé : il s'agit d'une grande entreprise cotée sur les marchés financiers, exerçant une activité économique dans un secteur sensible et dont la visibilité nécessite la mise en œuvre d'une politique RSE structurée. Cependant, dans leur quête de légitimité, les entreprises tentent de répondre, effectivement ou stratégiquement, aux attentes de leurs parties prenantes. Ces attentes sont susceptibles de varier en fonction des zones géographiques, des cultures ou des secteurs d'activités. C'est ainsi que nous allons à présent soumettre G3C à une analyse collocationnelle selon plusieurs variables afin d'identifier les caractéristiques propres à chaque environnement textuel.

CHAPITRE 6 : ANALYSE COLLOCATIONNELLE DE G₃C

L'analyse collocationnelle de G₃C consiste en une description du comportement des items lexicaux sélectionnés, non pas de manière isolée, mais comme partie intégrante d'un ensemble de textes représentatifs d'un champ thématique, en l'occurrence les rapports RSE normalisés selon le référentiel GRI. Ainsi, dans une première partie, nous présentons la méthodologie mobilisée ainsi que l'outil d'exploitation Sketchengine utilisé pour analyser G₃C. Ensuite, nous présentons les résultats de l'analyse collocationnelle selon trois variables : linguistique, géographique et sectorielle. Ces trois variables d'analyse ont pour objectif de déterminer la mesure dans laquelle la norme GRI contribue à l'homogénéisation du discours présenté par les entreprises dans leurs rapports RSE.

6.1. METHODOLOGIE D'ANALYSE ET OUTIL D'EXPLOITATION DE LA POPULATION G₃C

Dans cette partie, nous présentons tout d'abord les méthodologies proposées par Williams dans la Théorie des réseaux collocationnels (Williams, 1998) et par Hanks dans la CPA (Hanks, 2004a, 2013) pour identifier les collocations significatives et les patrons prototypiques dans un genre discursif. Dans un second temps, nous expliquons les étapes de préparation de G₃C pour son exploitation dans l'outil Sketchengine.

6.1.1 LES RESEAUX COLLOCATIONNELS ET PATRONS PROTOTYPIQUES

L'étude collocationnelle de G₃C peut être menée selon deux méthodologies d'analyse. La première est quantitative, également appelée lexicométrie, et est basée sur un corpus. Le linguiste classe les données et utilise des outils statistiques pour expliquer ses observations et déterminer si les résultats obtenus sont significatifs ou pas. La seconde méthodologie est qualitative, le linguiste utilise alors le corpus comme un moyen d'identifier les caractéristiques du discours et comme une source d'exemples de l'utilisation des données textuelles en contexte. Le choix entre les deux méthodologies dépend de l'objectif de l'analyse.

Pour l'analyse de G3C, nous choisissons une approche mixte associant l'analyse quantitative à l'analyse qualitative. L'analyse quantitative, grâce à des outils statistiques, permet de procéder à des généralisations à partir des résultats obtenus. Si ces généralisations permettent d'identifier des tendances caractéristiques de la thématique, il est cependant important de considérer les limites de ces généralisations : elles sont uniquement viables dans la population d'analyse. L'analyse qualitative complète l'analyse quantitative en apportant des précisions sur les constatations effectuées dans un premier temps. Dans ce sens, même s'il est possible de ne prendre en compte qu'une seule de ces méthodologies, leur association apporte de la précision dans les résultats obtenus comme l'indiquent McEnery et Wilson :

While qualitative analysis can provide greater richness and precision, quantitative analysis can provide statistically reliable and generalisable results.

(McEnery et Wilson, 1996: 77)

L'apport et les avantages de cette approche mixte expliquent la tendance actuelle vers une approche multi-méthodes (« *multi-method approach* »).

La méthodologie d'analyse que nous adoptons se base principalement sur les apports de la Théorie des réseaux collocationnels (Williams, 1998, 2001b, 2001a, 2002) et de la « *Corpus Pattern Analysis* » de Hanks (Hanks, 2013) ainsi que sur l'identification des paradigmes collocationnels (Williams, Alonso Campoet DeCesaris, 2017). Ainsi, en identifiant les collocations des items lexicaux analysés et en sélectionnant des concordances de ces items lexicaux dans G3C, nous parvenons à identifier les patrons les plus représentatifs de l'item lexical et en déduire les arguments clés de chacune des variables analysées dans les rapports RSE normalisés selon le référentiel GRI.

Williams (Williams, 1998) a mis au point un procédé visuel et dynamique pour l'étude des collocations qui permet d'extraire le lexique prototypique d'un item et également d'améliorer l'accès à l'information dans un dictionnaire de spécialité. Pour ce faire, Williams prend pour point de départ les collocations les plus significatives d'un item lexical, extraites d'un corpus thématique, dans son étude de référence, il s'agissait d'un corpus de biologie.

Williams définit le « réseau » comme suit :

The word 'network' is used here to signify a web of interlocking conceptual clusters realised in the form of words linked through the process of collocation. It is hypothesized that the patterns of co-occurrence forming the collocational networks will be unique to any one sublanguage and serve to define the frames of reference within that sublanguage.

(Williams, 1998: 156)

Comme il l'indique dans cette définition, Williams a une approche dynamique de la collocation dans le sens où les mots sont connectés les uns aux autres, formant des chaînes collocationnelles qui associées les unes aux autres, forment un réseau collocationnel, tel un réseau de neurones.

Pour élaborer les réseaux collocationnels, Williams propose une approche en plusieurs étapes. Tout d'abord, il cherche les quarante mots les plus fréquents dans chacun des corpus de son analyse. Il prend en compte, non pas le lemme, mais la forme de l'item car, selon lui, sélectionner une forme en particulier serait susceptible d'influencer le cadre de référence. Williams indique également que, dans ce cas, apparaissent des collocations pour deux formes correspondant au même lemme. Il en déduit qu'il peut être intéressant de les représenter dans le même réseau afin de pouvoir comparer leur utilisation dans le corpus. Ensuite, il identifie les collocations les plus significatives de cette forme dans le corpus d'analyse. Pour ce faire, il utilise l'outil statistique MiScore (Church, Gale, Hanks et Hindle, 1994; Church et Hanks, 1989). Church et al. caractérisent le MiScore de la manière suivante :

Mutual information, $(x;y)$, compares the probability of observing word x and word y together (the joint probability) with the probabilities of observing x and y independently (chance).

(Church et al., 1994: 4)

L'objectif que se fixe Williams consiste à identifier le lexique prototypique d'un corpus thématique. Il ne cherche donc pas à définir si un item appartient à la langue de spécialité ou à la langue générale mais à observer les relations entre les items. Il observe d'ailleurs qu'il existe des items relevant de la langue de spécialité liés à des items de la langue générale. Pour ce faire, Williams cherche les collocats qui ont une fréquence supérieure ou égale à cinq occurrences et dont la position se situe dans une fenêtre de $1 / -1$ autour du nœud que constitue le mot clé. Les collocats ayant une fréquence supérieure ou égale à huit sont placés dans un premier réseau. Ensuite, chaque collocat est considéré comme un

nœud, et le processus se répète de manière à créer des branches connectées entre elles, comparables à un réseau de neurones²⁹. Le processus se répète tant qu'apparaissent de nouveaux collocats significatifs. Lorsqu'un collocat déjà inséré au réseau réapparaît, le nœud est associé au collocat (dans sa première apparition) par une boucle.

Les réseaux collocationnels constituent un outil visuel mis au point par Williams. Ce dernier ne détermine pas de règles de présentation. Cependant il précise qu'il faut utiliser des graphiques ou des diagrammes en forme de réseaux comme l'illustre le réseau collocationnel présenté ci-dessous :

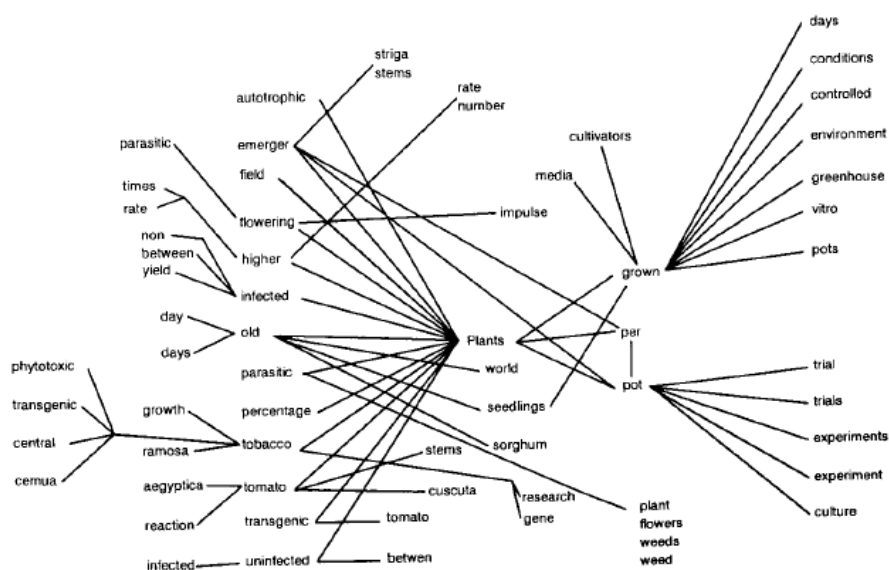


Figure 6.1 : Réseau collocationnel des plantes dans le sous-corpus PPC (Williams, 1998: 169)

Ainsi, les réseaux collocationnels de Williams permettent de :

- sélectionner les items lexicaux prototypiques d'un corpus thématique ;
- observer les patrons associés à ces items lexicaux ;
- déterminer un cadre de référence thématique ;
- identifier le lexique de la thématique ;
- identifier les collocations les plus représentatives de la thématique ;
- améliorer l'accès aux informations dans les dictionnaires thématiques.

²⁹ Pour plus d'informations, consulter les réseaux auto-organisés de Kohonen.

Pour identifier les patrons prototypiques du corpus G₃C, nous nous basons également sur la « *Corpus Pattern Analysis* ». La CPA est un procédé d'analyse développé par Hanks dans le cadre de la Théorie des normes et des exploitations (TNE, dorénavant). Ce procédé permet d'identifier les utilisations dites « normales » des mots. La CPA permet de déterminer les patrons d'utilisation des items lexicaux à partir des concordances extraites d'un corpus ainsi que les normes et les exploitations d'un item lexical. Ces normes et exploitations correspondent aux utilisations courantes et idiomatiques d'un item lexical. Hanks définit les patrons comme :

the normal syntagmatic behaviours of each word, but they are semantically motivated. That is to say, if a word has more than one meaning, we ask how anyone can tell one meaning from another. The answer usually (but not always) lies in the immediate context surrounding the word in question.

(Hanks, 2004: 91)

Une fois les patrons identifiés, nous procédons à une catégorisation des concordances afin d'en déduire des paradigmes collocationnels et de déterminer les arguments les plus représentatifs du corpus.

Par ailleurs, le volume de données textuelles analysées en linguistique de corpus rend impossible l'analyse manuelle et nécessite donc l'utilisation de programmes de traitement automatique des langues. Dans le cadre de cette étude, nous utilisons l'outil d'exploitation Sketchengine, dont nous allons à présent en expliquer les caractéristiques.

6.1.2 PRÉPARATION DE G₃C POUR L'ANALYSE COLLOCATIONNELLE

Plusieurs outils d'exploitation des corpus existent, tels que Sketchengine, WordSmith, Antconc ou Atlas.ti. Dans le cadre de cette étude, l'utilisation d'un outil d'exploitation de corpus tel que Sketchengine³⁰ présente de nombreux avantages. Il regroupe de nombreuses fonctionnalités en un seul outil et permet d'extraire un grand nombre de données de manière automatique, ce qui facilite le travail. Afin de respecter les données textuelles et ne pas orienter les résultats, aucune pré-annotation n'a été effectuée sur le G₃C. Ce choix s'inscrit dans la pensée néo-firthienne (Sinclair, 2005; Tognini-Bonelli, 2001).

Cependant, l'utilisation de ce type d'outil nécessite une préparation préalable des données textuelles. Ainsi, l'ensemble des données constitutives de l'échantillon G₃C a tout d'abord

³⁰ Cf. Annexe 3 « Notice d'utilisation de l'outil Sketchengine » p. 360

été converti du format PDF au format TXT. Ensuite, G3C a été scindé en trois sous-corpus : G3C_anglais, G3C_espagnol et G3C_français pour le téléchargement et la compilation des données textuelles sur Sketchengine. L'anglais sera considéré comme la langue de référence pour l'analyse car elle est la langue la plus représentée dans G3C. Les données textuelles de chaque sous-corpus ont également été soumises à plusieurs catégorisations présentées dans le schéma ci-dessous :

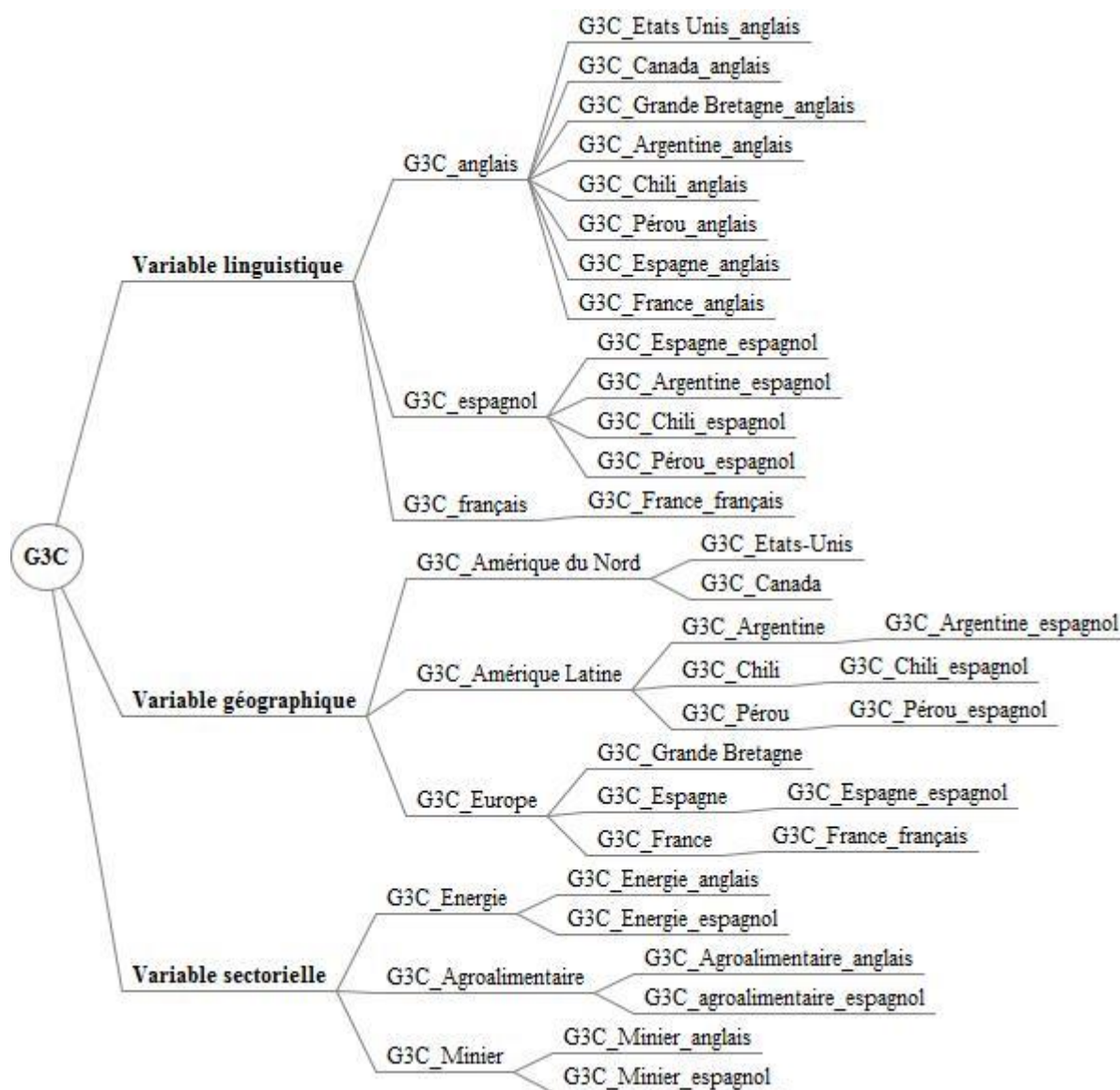


Figure 6.2 : Typologie des variables constitutives de G3C

G3C fait l'objet d'une catégorisation selon trois variables d'analyse. La première variable propose une catégorisation des données selon des critères linguistiques. Ainsi, l'ensemble des données en anglais, en espagnol et en français sont rassemblées dans des sous-corpus intitulés G3C_anglais, G3C_espagnol et G3C_français. L'objectif de la variable linguistique

est d'analyser l'environnement collocationnel d'un même item lexical dans chacun des trois sous-corpus afin de déterminer s'ils peuvent être considérés comme des équivalents. La deuxième variable propose une catégorisation des données textuelles selon des critères géographiques. Ainsi, les données sont regroupées dans trois zones géographiques nommées G3C_Amérique_du_Nord, G3C_Amérique_latine et G3C_Europe. Ces trois sous-corpus sont ensuite classés par pays et par langue de publication. L'objectif de cette variable est d'identifier des formes de contingence géographique et culturelle des données dans un environnement textuel normalisé. Enfin, la troisième variable propose une catégorisation sectorielle des données textuelles. Nous avons choisi d'analyser les données issues de trois secteurs de l'industrie particulièrement exposés aux risques RSE : l'énergie (G3C_énergie), l'agroalimentaire (G3C_agroalimentaire) et le secteur de la mine (G3C_minier). Chacun de ces sous-corpus fait également l'objet d'une sous-catégorisation par langue de publication. L'objectif de cette variable consiste à analyser la gestion du risque dans chacun de ces secteurs alors que le risque RSE est considéré comme l'un des dix risques majeurs pour l'entreprise.

6.2. G3C : ANALYSE DE LA VARIABLE LINGUISTIQUE

La première variable d'analyse collocationnelle propose d'interroger le corpus G3C afin de déterminer le positionnement de l'entreprise par rapport à ses parties prenantes au travers du verbe « travailler ». Pour ce faire, les données textuelles ont fait l'objet d'une catégorisation linguistique selon trois sous-corpus : G3C_anglais, G3C_espagnol et G3C_français. Ces trois sous-corpus sont le reflet des choix des entreprises en termes de langue de publication dans la population G3C. Les trois sous-corpus se répartissent ainsi :

Sous-corpus	Nombre de rapports	Nombre de <i>tokens</i>
G3C_anglais	251	7 256 140
G3C_espagnol	94	3 028 690
G3C_français	2	59 429

Tableau 6.1 : Données constitutives des sous-corpus G3C_anglais, G3C_espagnol et G3C_français

La population G3C se caractérise par un emploi dominant de la langue anglaise pour la publication des rapports RSE avec 7 256 140 *tokens* soit 70 % du corpus G3C. Le sous-corpus

G3C_anglais est composé de l'ensemble des publications de rapports en anglais, indépendamment de la nationalité de l'entreprise. Cependant, le sous-corpus est dominé par des entreprises de nationalité anglo-saxonne.

Le verbe « travailler » et ses équivalents « *work* » et « *trabajar* » vont à présent faire l'objet d'une analyse collocationnelle avec l'outil Sketchengine. Ces analyses ont pour objectif de déterminer l'environnement collocationnel de chacun de ces trois verbes et ainsi déterminer s'ils sont utilisés dans les mêmes contextes dans les rapports RSE normalisés.

6.2.1 G3C_ANGLAIS : ANALYSE COLLOCATIONNELLE DU VERBE « WORK »

La première étape de l'analyse consiste à générer une liste de mots de l'ensemble des lemmes du sous-corpus³¹. Elle montre que les mots les plus fréquents sont des mots valises. Or, l'analyse propose de caractériser le positionnement de l'entreprise par rapport à ses parties prenantes. Nous procédons donc à une seconde sélection afin de ne retenir que les verbes et parties prenantes les plus représentés. Les résultats sont présentés dans le tableau ci-dessous :

Lemme	Fréquence
We	47 262 occ.
Employee	25 857 occ.
Company	20 428 occ.
Include	20 138 occ.
Use	17 376 occ.
Work	15 736 occ.
Provide	15 186 occ.
Community	15 154 occ.

Tableau 6.2 : Verbes et parties prenantes les plus représentés dans G3C_anglais

Cette liste de mots permet d'obtenir une première image des informations contenues dans les rapports RSE de G3C_anglais, notamment des acteurs les plus représentés et des relations entre ces acteurs. En effet, l'entreprise occupe une place centrale dans le discours, comme en témoignent l'emploi de « *we* » (47 262 occurrences) et de « *company* » (20 428 occ.), ainsi que des parties prenantes comme le montrent l'emploi de « *employee* » (25 857 occ.) et « *community* » (15 154 occ.). Quatre verbes apparaissent également dans la

³¹ Cf. Annexe 4.1 « Liste de mots du sous-corpus G3C_anglais » p. 363

liste de mots : « *include* » (20 138 occ.), « *use* » (17 376 occ.), « *work* » (15 736 occ.) et « *provide* » (15 186 occ.). La présence du verbe « *work* » est liée aux deux acteurs les plus représentés : l'entreprise et les collaborateurs. Le verbe « *provide* » indique le positionnement de l'entreprise en tant que « fournisseur » de ses parties prenantes.

Le lemme « *work* » présente une fréquence de 15 736 occurrences dans le sous-corpus. Cependant, l'item « *work* » peut occuper la fonction de nom ou de verbe. Étant donné que notre analyse se concentre sur les verbes, il convient de distinguer le nombre d'occurrences de « *work* » selon chacune de ces catégories grammaticales. Pour ce faire, nous réalisons une nouvelle liste de mots par *lempos* cette fois. Il apparaît alors que le verbe « *work* » a une fréquence de 9 051 occurrences, et le nom « *work* » de 6 685 occurrences.

Le réseau collocationnel de « *work* », en retenant un seuil de fréquence supérieur ou égal à cinq occurrences par sous-corpus, comme le recommande Williams (Williams, 1998), fournit une image large et vaste³² de l'emploi du verbe « *work* », dans G3C_anglais. Nous pouvons formuler deux remarques à l'observation du réseau. Tout d'abord, le verbe « *work* » est collocat d'items appartenant à cinq catégories grammaticales : les sujets (MiScore de 29.50), les compléments (MiScore de 19.63), les modifiants³³ (MiScore de 19.28), les pronoms personnels sujets (MiScore de 16.68) et les compléments infinitifs (MiScore de 15.62). De plus, une grande partie des collocats de niveau un (88.6 %) ne se développent pas sur d'autres niveaux. Il s'agit de collocats dont la fréquence et le MiScore ne sont pas significatifs dans le cadre de G3C_anglais.

L'analyse collocationnelle ayant pour objectif d'identifier les patrons les plus significatifs d'un corpus, elle se portera donc sur les collocats se développant sur des niveaux supplémentaires. Pour déterminer ces collocats, nous considérons à la fois la fréquence et le MiScore. Ainsi, un collocat est considéré significatif si sa fréquence et son MiScore sont élevés. En outre, la force d'une collocation est déterminée en fonction du corpus auquel elle appartient ainsi qu'à un corpus de référence : *English 3.3 for Tree Tagger*. L'analyse de « *work* » dans G3C_anglais se concentre donc sur les 11.4 % de collocats qui se développent sur des niveaux supplémentaires.

³² Le réseau collocationnel de « *work* » est trop étendu pour l'insérer dans le format du manuscrit, il est donc présenté en annexe 4.2 « Réseau collocationnel de « *work* » p.364

Une fois cette sélection réalisée, nous sommes en mesure de présenter le niveau 1 du réseau collocationnel pour l'analyse de « work » dans G3C_anglais :

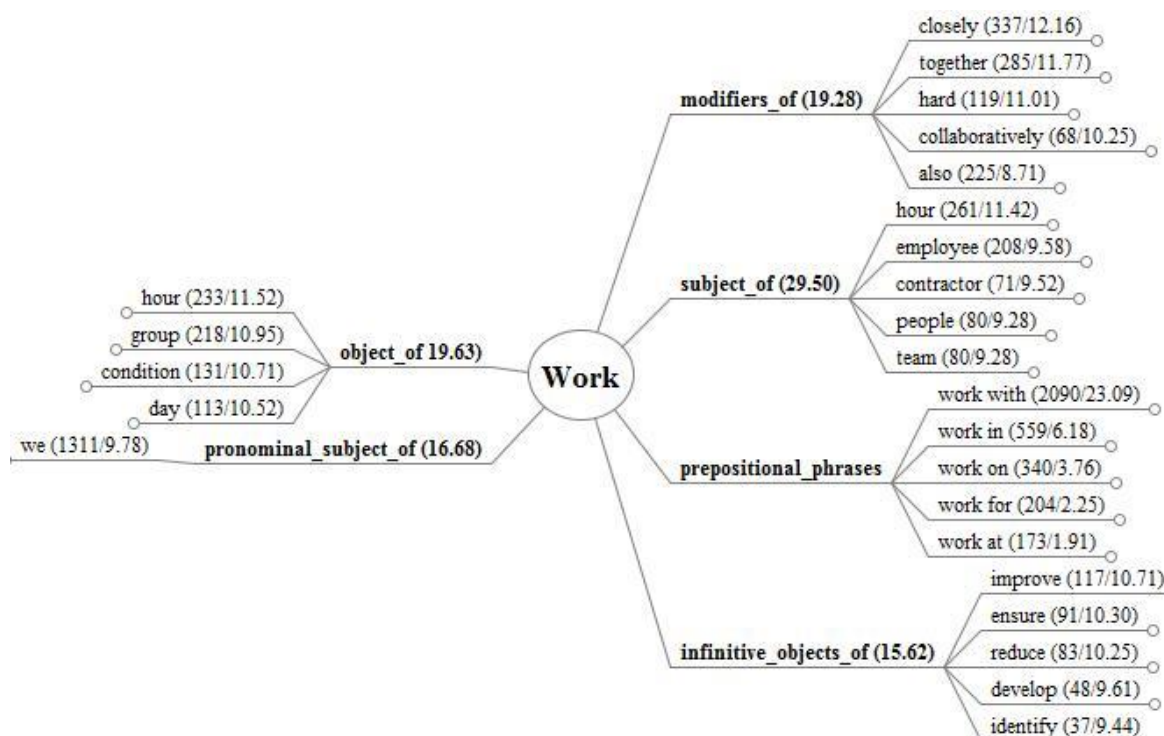


Figure 6.3 : Niveau 1 du réseau collocationnel de « work » dans G3C_anglais

Le premier niveau du réseau collocationnel de « work » fournit plusieurs informations grâce à la catégorisation grammaticale. Il indique les acteurs représentatifs du discours par les catégories grammaticales « *subject_of* »³⁴ et « *pronominal_subject_of* » ; l'objet des actions réalisées par la catégorie « *object_of* » ; et la description, la qualification et la finalité des actions par les catégories « *prepositional_phrases* », « *modifiers* » et « *infinitive_object_of* ». Nous allons à présent analyser les collocations et les patrons les plus significatifs pour chacune de ces catégories grammaticales. Pour ce faire, nous procédons à l'extraction de chacune des branches grammaticales du réseau.

³⁴Nous conservons la dénomination en anglais telle qu'elle est pratiquée dans l'outil Sketchengine afin d'harmoniser le lexique utilisé et de faciliter les comparaisons avec les tests effectués sur l'outil.

Les sujets (« *subjects_of* ») significatifs du verbe « *work* » dans G3C_anglais sont « *hour* », « *employee* », « *contractor* », « *people* » et « *team* » comme le montre la branche suivante :

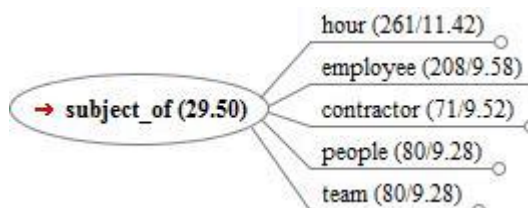


Figure 6.4 : Collocats de niveau 1 extraits de la branche « *subject_of* » du verbe « *work* » dans G3C_anglais

À l'exception de « *hour* », les collocats désignent des parties prenantes de l'entreprise. La plus significative est « *employee* » avec 208 occurrences et un MiScore de 9,58. Il s'agit donc de l'interlocuteur privilégié de l'entreprise lorsqu'elle communique sur la dimension travail. Par ailleurs, l'entreprise distingue, d'une part, les parties prenantes considérées dans leur individualité par des qualificatifs nombrables (« *employee* », « *contractor* »), et d'autre part les parties prenantes en tant que collectif d'individus par des qualificatifs indénombrables (« *people* », « *team* »).

La branche ci-dessous présente les collocats de niveau 2 de la catégorie « *subject_of* ».

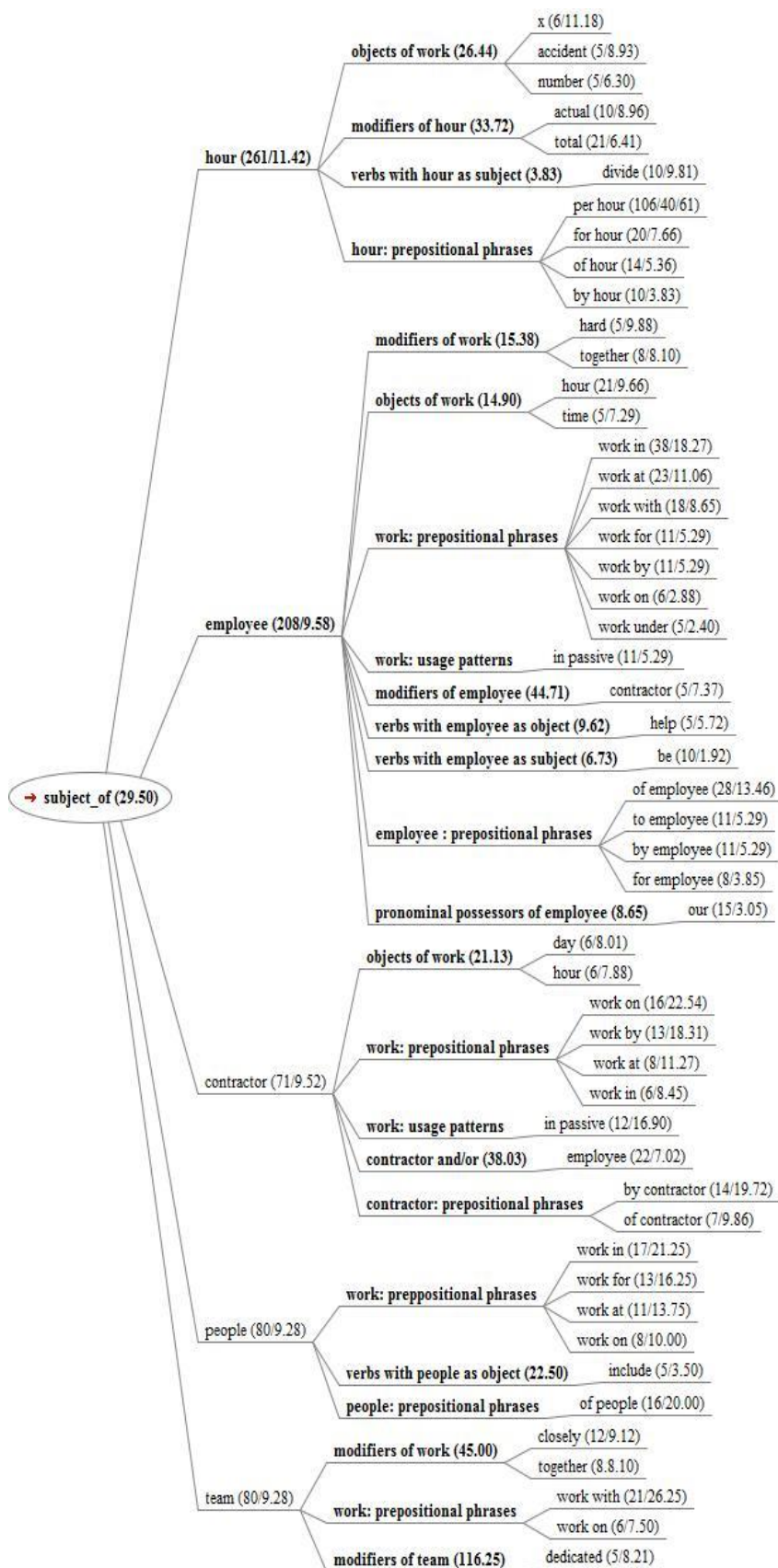


Figure 6.5 : Extraction de la branche « *subject_of* » du réseau collocationnel de « *work* » dans G3C_anglais

L'observation des collocats de niveau 2 permet d'identifier trois thématiques privilégiées. Tout d'abord, le réseau détecte des collocats relatifs à la gestion des ressources humaines et en particulier, du temps de travail effectué par les employés avec « *per hour* », « *time* », « *x* », « *total* ». Vient ensuite, le champ lexical de la santé sécurité au travail (SST) identifié avec les collocats « *accident* » et « *number* ». Enfin, le lexique de la collaboration et du travail en équipe est également présent avec « *closely* », « *together* », « *help* » et « *work with* ».

Les pronoms sujets (« *pronominal_subject* »), tout comme les sujets, informent sur les acteurs clés du discours autour du verbe « *work* ». Les cinq pronoms sujets les plus représentés sont « *we* », « *they* », « *I* », « *she* », « *he* ». Si le MiScore de l'ensemble des cinq pronoms admet un score de 9,78 à 6,15, les fréquences montrent un écart très important allant de 1311 à 15 occurrences³⁵. Il apparaît donc que seul le pronom sujet « *we* » est significatif et typique du discours dans les rapports RSE normalisés selon le référentiel GRI.

³⁵Cf. Annexe 4.4 « Pronoms personnels sujet du verbe « *work* » dans G3C_anglais » p.366

La figure ci-dessous présente les collocats du pronom sujet « we » dans G3C_anglais :

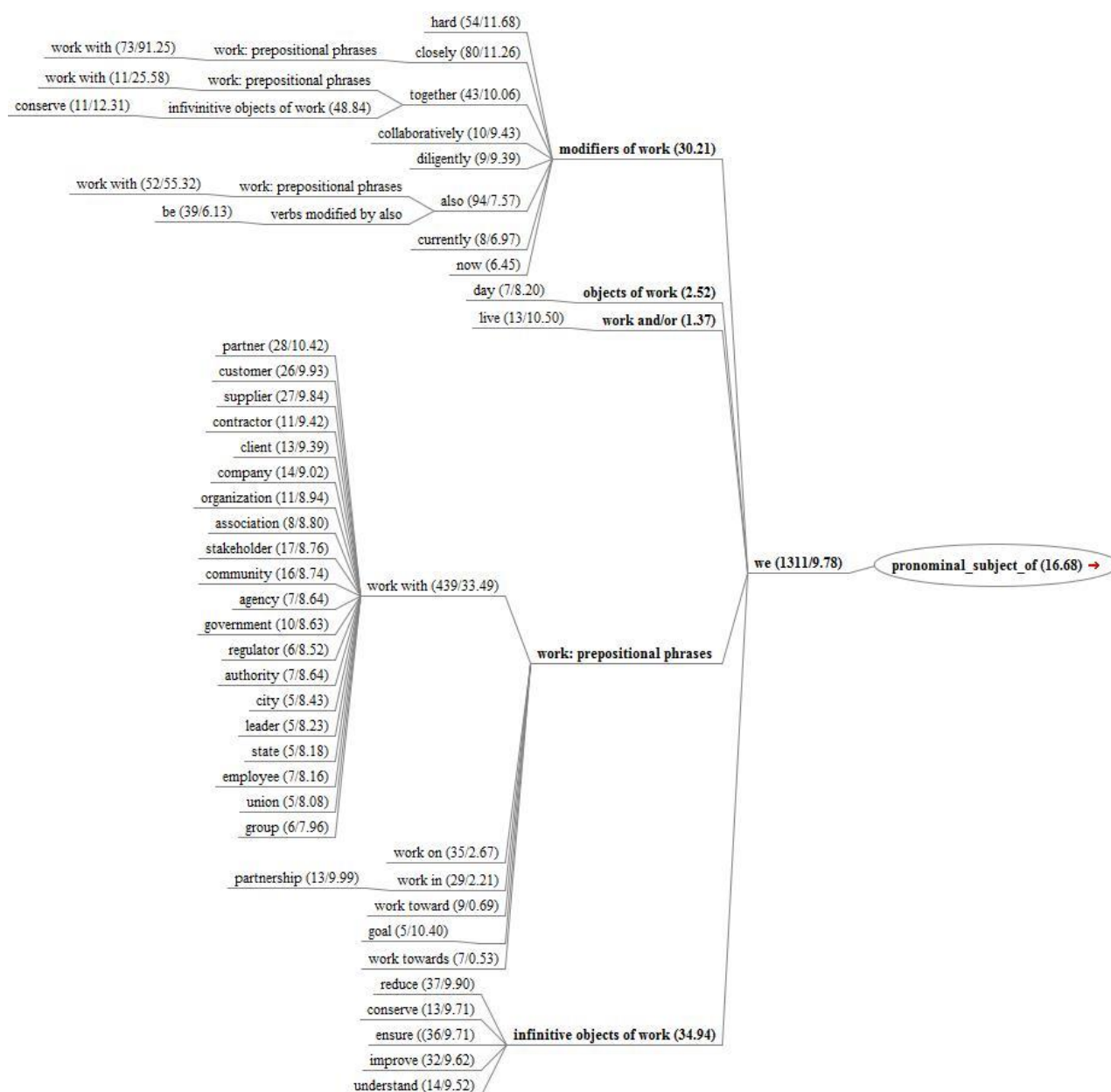


Figure 6.6 : Extraction de la branche « *pronominal_subject_of* » du réseau collocationnel de « *work* » dans G3C_anglais

Les collocats du patron [pronom personnel sujet : « we »] + [verbe : « work »] informe sur trois éléments principaux : les parties prenantes avec lesquelles « we » travaille (« *partner* », « *customer* », « *supplier* », etc.), l'objectif du travail effectué par « we » (« *reduce* », « *ensure* », « *improve* », etc.), et la caractérisation du travail effectué (« *hard* », « *closely* », « *together* », etc). Concernant les parties prenantes avec lesquelles « we » travaille, notons que « *employee* » n'admet que sept occurrences avec un MiScore de 8,16, ce qui permet d'en

déduire que la partie prenante « *employee* » n'est pas considérée comme un partenaire de travail de « *we* ». Le « *we* » est donc bien un « *we* » inclusif désignant l'entreprise en tant que collectif comprenant à la fois la direction et les employés.

La branche de réseau collocationnel ci-dessous présente les collocats de niveau 2 les plus significatifs pour le patron [pronom personnel sujet : « *we* »] + [verbe : « *work* »].

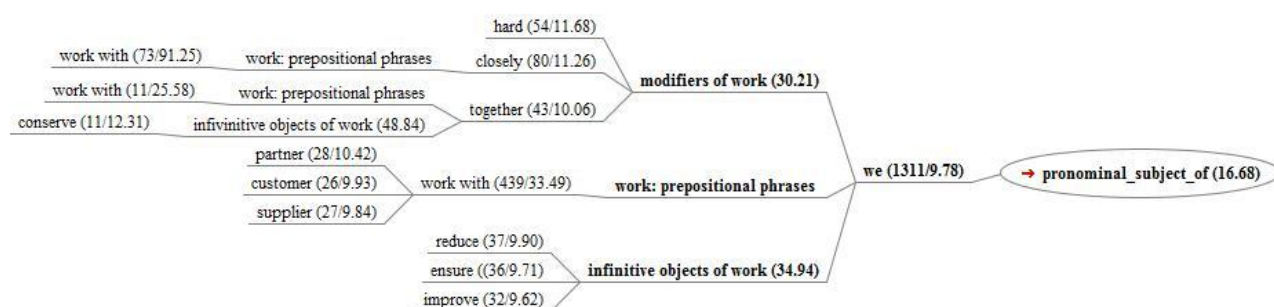


Figure 6.7 : Sélection des collocats de niveau deux les plus significatifs de la branche « *pronominal_subject_of* » du réseau collocationnel de G3C_anglais

La sélection des collocats de niveau 2 les plus significatifs permet d'identifier les patrons sur lesquels nous allons analyser un échantillon aléatoire de concordances afin de déterminer les paradigmes collocationnels. Ces patrons sont :

Pronom personnel sujet	Verbe	Modifiant/complément/verbe
<i>We</i>	<i>work</i>	<i>hard</i>
<i>We</i>	<i>work</i>	<i>closely</i>
<i>We</i>	<i>work</i>	<i>together</i>
<i>We</i>	<i>work</i>	<i>partner</i>
<i>We</i>	<i>work</i>	<i>to reduce</i>
<i>We</i>	<i>work</i>	<i>to ensure</i>
<i>We</i>	<i>work</i>	<i>to improve</i>

Tableau 6.3 : Patrons prototypiques [we] + [work] + [modifiant / complément / verbe] dans G3C_anglais

Le patron [we] + [work] + [hard] :

Un échantillon aléatoire de concordances du patron [we] + [work] + [hard] est extrait de l'outil Sketchengine afin de déterminer les paradigmes collocationnels de ce dernier.



our Social Responsibility Report, **we work hard** to be the employer of choice, neighbor of
, trust, respect and accountability. **We work hard** to weave these values throughout the
impact a wide variety of stakeholders and **we work hard** to create an open dialogue on issues that
can make a difference for our customers. So **we work hard** to engage, develop, and retain our people
employees are essential to our success. **We work hard** to foster a culture that gives them the
re-vegetation and other techniques. **We are working hard** to maintain the integrity of all our assets
Contact GRI Index 8 Serving consumers **We are working hard** to ensure that we are providing assistance
This goes beyond such visible differences as **We work hard** to make diversity and inclusiveness an
members of the Fortune 100. Nevertheless, **we work hard** to identify, measure and further reduce
total kwh reduction Waste & Recycling **We work hard** to reduce waste and to increase recycling
in terms of safety. It is a track record **we work hard** to maintain, and not just across our wind
?ÃcÂÂ Annapurna Vancheswaran, TERI, India **We work hard** to minimise the damage criminals can
. WORKPLACE EMPLOYEE SAFETY At Kellogg, **we work hard** to ensure that the systems, processes and
increased scrutiny by all stakeholders. **We work hard** to be a good neighbour and corporate
response to this matter on pages 40 and 41. **We are working hard** to rebuild the trust of our Indiana
developing countries. Climate Change: **We are working hard** to reduce our use of energy and transform
52.7% 2.2m Listening to our customers **We work hard** to get to know our customers, listening to
, but because they appreciate that **we work hard** to ensure that our strategy enhances
project. ENVIRONMENT EMPLOYEE INITIATIVES **We work hard** to keep Kellogg employees informed of our
be completely reclaimed. As an industry, **we are working hard** to minimize this impact, reclaiming the

Figure 6.8 : Échantillon aléatoire de vingt concordances du patron [we] + [work] + [hard]

Le verbe « *work* » est conjugué au présent et la forme simple est privilégiée au détriment de la forme continue. Le patron est placé en début de phrase dans la majorité des cas et est suivi d'un verbe à l'infinitif. Les patrons [we] + [work] + [hard] et [we] + [work] + [to] sont donc liés. L'ensemble de ces verbes sont des verbes d'action visant à maintenir une situation ou à l'améliorer (« *to maintain* », « *to weave* », « *to create* », « *to rebuild* », « *to foster* » et « *to ensure* »). Les deux verbes « *reduce* » et « *minimise* » / « *minimize* » sont systématiquement suivis d'un élément négatif (« *waste* », « *damage* » et « *impact* »). Cet élément négatif est toujours précédé du patron [we] + [work] + [hard], qui souligne l'effort consenti par l'entreprise pour améliorer la situation, montrant ainsi son engagement à l'égard de ces problématiques. Notons à cet égard, l'existence du patron [we] + [work] + [hard] + [to] + [verbe d'action à l'infinitif].

Le patron [we] + [work] + [closely] :

L'échantillon aléatoire de concordances du patron [we] + [work] + [closely] présente les lignes suivantes :

Seeing is Believing projects. For example, **we work closely** with the IAPB to develop our strategy on resources between 2007 and the plants. **We work closely** with legislators, are to meet our goals than ever before. On an industry basis, **we work closely** with groups such as the Beverage Canada through our wind farm operations and **we work closely** with these communities to ensure our Safety management system OHSAS 18001. **We are working closely** in all countries to achieve a operational settings on the installation. **We worked closely** with the regulatory authority whilst and water conservation improvements. **We worked closely** with the district not only on the design soil and replaced it with clean fill. **We worked closely** 77 with local developers throughout to minority- and women-owned businesses. **We work closely** with our diverse suppliers to expand branches that were closed or consolidated, **we worked closely** with our customers and the community to partnerships as well. For example, **we work closely** with the World Federation of Exchanges local community and for the overall economy. **We work closely** with local representatives to inform of 4,100 tonnes. Reducing road miles **We work closely** with our customers on an on going basis day injury- and incident-free. As a result, **we work closely** with our employees and our contractors resume drilling in the Gulf of Mexico in 2012, **we worked closely** with drilling contractors and create jobs in our five-state service area. **We work closely** with state and local officials to certificates. PEOPLE POLICIES During 2010 **we worked closely** with our unions to align the key HR of governments and communities? **We work closely** with both communities and governments & Labrador In these situations, **we work closely** with our customers and the community to by the government for disturbance. **We work closely** with the landowner or clan to determine

Figure 6.9 : Échantillon aléatoire de vingt concordances du patron [we] + [work] + [closely]

Le verbe « *work* » est principalement utilisé au présent, mais six lignes de concordances montrent un emploi du verbe au prétérit également. Le prétérit permet de présenter un bilan du travail de partenariat avec d'autres parties prenantes au moment de rédiger le rapport RSE. Les lignes de concordances montrent que les patrons [we] + [work] + [closely] et [we] + [work] + [with] sont liés. En effet, systématiquement le patron [we] + [work] + [closely] est suivi de [with] + [une ou plusieurs partie(s) prenante(s)]. Nous pouvons donc en déduire le patron : [we] + [work] + [closely] + [with] + [partie prenante].

Le patron [we] + [work] + [together] :

L'échantillon aléatoire de concordances du patron [we] + [work] + [together] présente les lignes de concordances suivantes :

and supporting our communities We work together as a team and are committed to conservation. In this region, we are working together to conserve the Grande/Rio Grande. Teamwork It is essential that we work together as a team, harnessing the power of our toward a toxic-free environment. We are working together to accelerate the phase-out of and strengthening our communities as we work together to build a better energy future. These of twelve weeks in early 2011, during which we worked together with the company at its London offices (HFCs) in refrigeration equipment. We are working together to eliminate use of HFCs in , and supporting our communities We work together as a team and are committed to that drives our organization we are working together for our customers and our communities Wabamun has long been tied to the plant and we are working closely together to ensure the site's conservation. In this region, we are working together to restore southeastern rivers and stewardship Community investment GRI index We work together with our customers, communities, and Business C with Public Entities Teamwork. We work together to achieve shared objectives. It is all about the chemistry of our team and how we work together with our customers to create lasting . We also focused our attention to how we work together and how we can ensure Talisman is a conservation. In this region, we are working together to conserve the Yangtze River basin. . We are proud of our diversity and the way we all work together to produce the great chicken products communities in the area of its operations. We work together with local authorities, level of its strategy. Via ongoing dialogue, we worked together during the year on the major themes of conservation. In this region, we are working together to conserve the Mekong River basin.

Figure 6.10 : Échantillon aléatoire de vingt concordances du patron [we] + [work] + [together]

Les formes du verbe « work » sont conjuguées au présent en forme simple (dix lignes) et continue (huit lignes) ainsi qu'au prétérit (deux lignes). Les deux concordances dans lesquelles le verbe « work » est conjugué au prétérit sont associées à un marqueur de temps (« twelve weeks in early 2011 » ; « during the year »). Le prétérit est, ici aussi, utilisé pour établir un bilan du travail effectué. L'observation des lignes de concordances permet d'identifier deux patrons : [we] + [work] + [together] + [to] + [verbe d'action] et [we] + [work] + [together] + [with] + [partie(s) prenante(s)]. Le patron [we] + [work] + [together] est lié aux patrons [we] + [work] + [verbe à l'infinitif] et [we] + [work] + [with] + [partie(s) prenantes].

Le patron [we] + [work] + [with] :

L'échantillon aléatoire de vingt concordances du patron [we] + [work] + [with] est présenté ci-dessous :

conservation and partnerships. And **we** are **working** with our key **suppliers** to help them better affect a lot of people. That's why **we** not only **work** with other transmission **owners** , we get local the best rates of interest on the high street. **We worked** with industry **bodies** for the benefit of our framework on climate change. **We also worked** with several international **banks** to develop in communities where we operate. **We worked** with **stakeholders** to address housing needs and hard in 2009, particularly our down the most. **We worked** with our coal **Ohio** , Tennessee, Virginia and the grassroots " An illustration **We worked** with the local **communities** of the Niyamgiri engagement Wherever ExxonMobil operates, **we work** with **stakeholders** through consultation and totaling more than \$40 million per year. **We are working** with **operators** and national oil companies awareness around hygienic practices. **We work** with a **number** of NGOs to treat preventable conservation. In this region, **we are working** together with a **variety** of partners on both they are powered by the truck engine itself. **We work** closely with our **customers** on an on going basis and water conservation improvements. **We worked** closely with the **district** not only on the design . Through education, training and funding, **we work** with **businesspeople** such as Erinawati, a by collective bargaining agreements and **we work** with labor **representatives** from 20 unions. We partnerships as well. For example, **we work** closely with the World **Federation** of Exchanges , was established to develop the report. **We worked** with our Executive **Council** and Board of their application for service. **We are also working** with **automakers** during the PEV purchase and other essential social services. " **We work** with **suppliers** who provide a range of services, Review (printed in 2009). At RBC, **we work** with our **clients** and the companies we invest in

Figure 6.11 : Échantillon aléatoire de vingt concordances du patron [we] + [work] + [with]

Le patron [we] + [work] + [with] est également conjugué au présent et prétérit, et s'accompagne parfois des modifiants « *closely* » ou « *together* » afin de souligner la collaboration de « *we* » avec d'autres parties prenantes. Les lignes de concordances mettent en évidence le patron [we] + [work] + [with] + [partie prenante]. Notons que ces parties prenantes sont désignées avec plus ou moins de précision. En effet, soit le discours présente la partie prenante comme une entité définie et « appartenant à l'entreprise » par l'utilisation du pronom possessif « *our* » (« *our clients* », « *our customers* », « *our key suppliers* », « *our coal Ohio* ») ; par une identification par le nom exact de la partie prenante (« *the World Federation of Exchanges* ») ; par un discours plus évasif désignant les parties prenantes de façon générique (« *stakeholders* », « *a variety of partners* », « *industry bodies* », « *several international banks* », « *a number of NGOs* », « *suppliers* »). L'emploi du patron [we] + [work] + [with] + [partie prenante] permet à l'entreprise de montrer qu'elle est intégrée dans un réseau de parties prenantes financières (« *suppliers* », « *clients* », « *industry bodies* », « *business people* ») et non-financières (« *local communities* »,

« NGOs »). Enfin, notons également que la partie prenante « *employee* » n'est pas présente dans l'échantillon aléatoire. Cette absence conforte les indications de sens précédemment constatées pour « *we* », qui paraît donc bien avoir un usage inclusif, désignant à la fois la direction de l'entreprise et ses « *employees* ».

Le patron [we] + [work] + [to reduce] :

L'échantillon aléatoire de vingt lignes de concordances présente les résultats ci-dessous :

and the broader society. At Chevron, **we** are **working** to **reduce** greenhouse gas (GHG) emissions and in Croatia (see opposite). **We** are also **working** to **reduce** the practice of flaring waste gas, a . E nE rgy ConsE rvaTion /C limate Chang E **We** are **working** to **reduce** carbon emissions in our , reliable and clean supplies of energy. As **we** **work** to **reduce** GHGs, our collective challenge is to development make good business sense. **We** are **working** hard to **reduce** the amount of water and natural which incorporates 30 percent more recycled **We** **work** to **REDUCE** the amount of packaging while still ingredients we need to make our brands. **We** **work** to **reduce** the environmental impacts of our developing countries. Climate Change: **We** are **working** hard to **reduce** our use of energy and transform is always a top priority, and **we** continually **work** to **reduce** both the number and duration of and guidance on avoiding malaria. In Africa, **we** **work** to **reduce** the impact of HIV/Aids on our numerous; yet also in the conviction that **we** are **working** steadfastly to **reduce** them, and in the Flare Reduction. Across our operations, **we** are **working** to **reduce** **reducing** of gas that has no economic used to power and cool the IT equipment. **We** **work** to **reduce** the amount of energy our equipment Environmental performance Air quality **We** are **working** to **reduce** the emissions of SO 2, NOx and VOCs from offices and employee business travel. **We** are **working** to **reduce** the environmental impact of our energy security and climate change, and **we** are **working** to **reduce** our emissions, improve the ef climate change and how we can change the way **we** **work** to further **reduce** our footprint. need to address climate change and **we** actively **work** to **reduce** greenhouse emissions and energy total kwh reduction Waste & Recycling **We** **work** hard to **reduce** waste and to increase recycling . ENERGY & EMISSIONS Buildings and IT **We** are **working** to **reduce** the energy we use in our 184 offices,

Figure 6.12 : Échantillon aléatoire de vingt concordances du patron [we] + [work] + [to reduce]

Le patron [we] + [work] + [to reduce] est principalement placé en début de phrase. Le verbe « *work* » est conjugué au présent aux formes simple et continue. L'analyse des lignes de concordances montre que le patron [we] + [work] + [to reduce] est quasi-systématiquement suivi d'un enjeu relevant de la responsabilité environnementale tels que « *greenhouse gas* », « *amount of water* », « *amount of packaging* », « *environmental impact* », « *emissions* », « *footprint* », « *waste* », « *energy* », etc. Ainsi, on peut établir le patron suivant : [we] + [work] + [to reduce] + [enjeu environnemental].

Le patron [we] + [work] + [to ensure] :

L'échantillon aléatoire extrait de Sketchengine pour le patron [we] + [work] + [to ensure] présente les lignes de concordances suivantes :

activities and why, throughout the company, **we work** to **ensure** that the things we do and the way we do we can best address these issues. In the UK, **we work** hard to **ensure** that potentially excluded up their plants or retire them. Accordingly, **we work** to **ensure** that federal environmental policy in compliance with REACH. During 2011, **we are working** to **ensure** that our facilities remain in dignity of our workers in the workplace, and **we work** to **ensure** our associates' rights to and other participatory interactions. **We work** to **ensure** that marginalized and vulnerable in compliance with REACH. During 2011, **we are working** to **ensure** that our facilities remain in returns to our shareholders. Across CIBC, **we work** closely together to **ensure** our stakeholders 16 Society Our Business Principles ' We **work** to **ensure** that neighbouring communities industry has an effect on the environment and **we work** hard to **ensure** that we mitigate this impact as 2009. Aluminum, glass and plastic ' **We are working** to **ensure** we have comprehensive recycling . WORKPLACE EMPLOYEE SAFETY At Kellogg, **we work** hard to **ensure** that the systems, processes and mission. COMMUNITY STRATEGIC PHILANTHROPY **We work** hard to **ensure** that our community investments and are competitive within our industry. **We work** to **ensure** a consistent approach to in the winter. Our customers rely on us, and **we work** hard to **ensure** there is a steady supply of our a land trade rather than cash settlement. **We are working** to **ensure** as many requests as possible can be to demand the best from our people. Today **we are working** to **ensure** that the team at PG&E is ready to meet without fear of reprisal. Conditions of Work **We work** to **ensure** that our working conditions comply the communities where we conduct business. **We work** to **ensure** dialogue with community members Environment et Ou r PLO YM ENT EM COM MU N ' **We work** to **ensure** that neighbouring communities

Figure 6.13 : Échantillon aléatoire de vingt concordances du patron [we] + [work] + [to ensure]

Le patron [we] + [work] + [to ensure] est principalement placé en début de phrase. Le verbe « work » est conjugué au présent aux formes simple et continue, et est parfois accompagné du modifiant « hard » pour souligner l'effort consenti pour garantir le résultat du travail effectué. Le patron [we] + [work] + [to ensure] est suivi de « that » dans treize lignes de concordances sur vingt. Si les arguments qui suivent le patron [we] + [work] + [to ensure] sont divers, ils ont cependant tous pour finalité de souligner l'engagement de l'entreprise relativement aux enjeux de la RSE en montrant qu'elle tente de répondre aux besoins et demandes de ses parties prenantes.

Le patron [we] + [work] + [to improve] :

L'échantillon aléatoire du patron [we] + [work] + [to improve] présente les concordances suivantes :

errors in prior-year data where found. **We work** to continually **improve** our data measurement, and consumers means that **we** constantly **work** to **improve** the packaging of our products. In our strategy, programs and initiatives. As **we work** to **improve** both our Citizenship performance numerous stories of how **we** are continually **working** to **improve** our performance, an important MEDICINES There are sizable challenges as **we work** to **improve** the health and well-being of those in within the oil and gas industry. **We are working** to **improve** our workforce's awareness of operate responsibly. As part of these goals, **we work** to **improve** our operations by seeking to reduce reuse Water is a precious resource, and **we are working** to **improve** the way we manage water in our percent of our core business emissions. **We are working** to **improve** the efficiency of our own vehicles fuels sold in Europe. **We are actively working** to **improve** their development to keep up with the accountable for success or failure, and **we work** to constantly **improve** our performance. All of Russian industry. 22 **We are working** to **improve** sustainable practices in the and consumers means that **we** constantly **work** to **improve** our packaging. Not only are we make our products more widely available. And **we work** relentlessly to **improve** productivity so we can the largest element of our eco-footprint, so **we work** hard to continually **improve** our agricultural our business interests. Energize our people **We work** to **improve** the productivity and efficiency of printed customer marketing material. **We are working** to **improve** the sustainability of our printed recalls in 2008 and four in 2009. **We** constantly **work** to **improve** our processes to minimize similiar community partners and stakeholders, **we are working** to **improve** communication with them, to open and transparent communication as **we work** to **improve** . the safety and integrity of our

Figure 6.14 : Échantillon aléatoire de vingt concordances du patron [we] + [work] + [to improve]

Le patron [we] + [work] + [to improve] est systématiquement suivi d'un complément illustrant la volonté de l'entreprise d'améliorer, par le travail, ses produits et ses pratiques en intégrant les enjeux de la RSE dans le processus de travail. Il est exclusivement conjugué au présent, montrant ainsi que le processus de travail vers l'amélioration est engagé. Il est d'ailleurs intéressant d'observer que pour les patrons [we] + [work] + [to] + [verbe d'action à l'infinitif], le temps utilisé est systématiquement le présent, sous sa forme simple ou progressive. Le discours n'utilise pas le prétérit, qui comme nous l'avons vu pour d'autres patrons, est un temps permettant de procéder à un bilan du travail réalisé. Il est possible d'émettre l'hypothèse selon laquelle il s'agirait d'une stratégie de l'entreprise lui évitant de fournir des résultats concrets qui n'iraient pas dans le sens du discours.

L'analyse collocationnelle du pronom personnel sujet « we » dans G3C_anglais a révélé un discours de l'action qui souligne l'importance de l'effort collectif et de la collaboration avec

les parties prenantes. Nous allons à présent procéder à l'analyse de la branche « *modifiers* » du verbe « *work* ».

Les modifiants (« *modifiers* ») qualifient le verbe « *work* » en apportant une connotation au sens initial du verbe. Les cinq modifiants les plus significatifs sont « *closely* », « *together* », « *hard* », « *collaboratively* » et « *also* », comme le montre la figure ci-dessous :

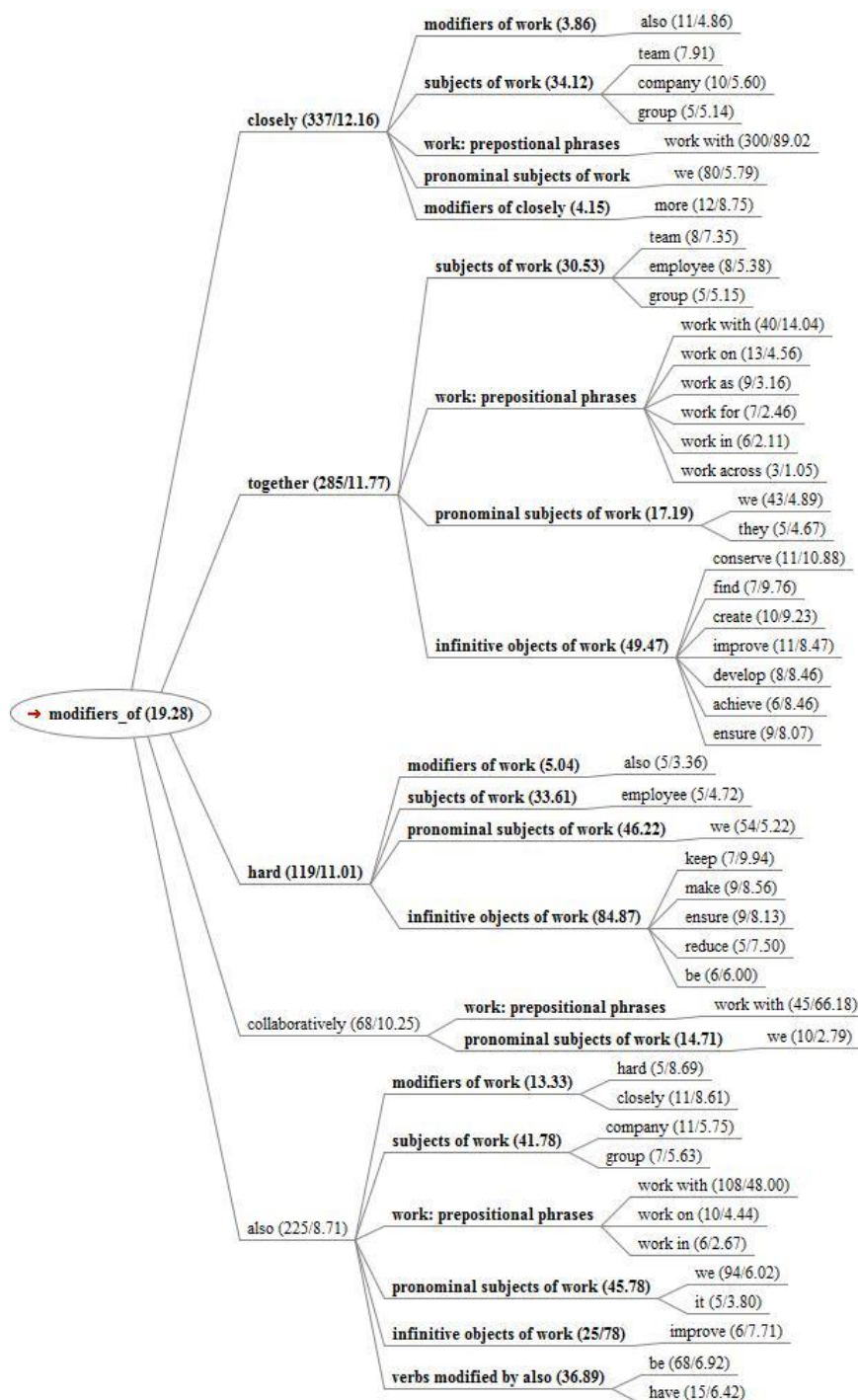


Figure 6.15 : Extraction de la branche « *modifiers_of* » du réseau collocationnel de « *work* » dans G3C_anglais

Les collocs « *closely* », « *together* » et « *collaboratively* » désignent la volonté de l'entreprise de diffuser un message de rassemblement et de travail collectif. Le modifiant « *hard* » qualifie l'effort réalisé dans le travail. Quant à l'adverbe « *also* », il est utilisé pour donner un effet d'accumulation dans le discours. Cependant, même si sa fréquence de 225 occurrences est élevée, son MiScore (8,25) indique que comparativement aux autres collocs de la catégorie grammaticale « *modifiers* » dont le MiScore est plus élevé, il est moins représentatif du genre. Ainsi, la sélection des collocs de niveau 2 les plus significatifs présente les résultats suivants :

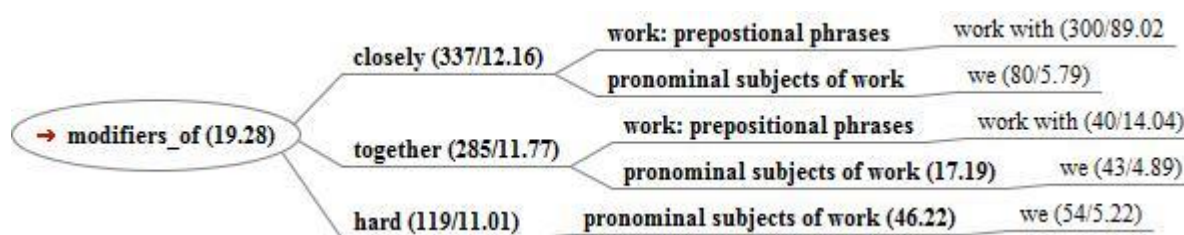


Figure 6.16 : Sélection des collocs de niveau 2 les plus significatifs de la branche « *modifiers_of* » du réseau collocationnel de G3C_anglais

La sélection met en évidence le collocat « *work with* » à la fois avec les modifiants « *closely* » et « *together* ». Même s'il admet une fréquence relativement élevée, le MiScore du pronom sujet « *we* » n'est, ici, pas suffisamment haut pour qu'il s'agisse d'une collocation puissante. Les patrons les plus significatifs de la branche « *modifiers_of* » sont donc :

[work] + [closely] + [with]
 [work] + [together] + [with]

Et de manière moins significative, mais présente malgré tout :

[work] + [hard]

Nous allons à présent analyser des échantillons aléatoires de ces trois patrons afin de déterminer les paradigmes collocationnels de « *work* » avec les modifiants.

Le patron [work] + [closely] + [with] :

L'échantillon aléatoire extrait de Sketchengine pour le patron [work] + [closely] + [with] présente les lignes de concordances suivantes :

RESPONSIBILITY BNY MELLON 2010 report 26 We work closely with our diverse suppliers to expand and marketing. Oxy Oman funded the project and worked closely with the Centre to select local women a 35 percent increase from 2009. Northern Trust works closely with organizations to help diverse long-standing commitment in this area. Working closely with the EICC and GeSI over the past year « no one-size-fits-all solution, so we work closely with each customer to find the option associations. We have worked and continue to work closely with these groups to develop and manage and respect. Part of our commitment includes working closely with Aboriginal communities to ensure safety into every aspect of site activity. He works closely with contractors to prepare them for addition to general contract negotiations, we work closely with our unions on a wide range of issues jurisdictions in which the Company operates. Working closely with all levels of government is of , and strengthen economies and communities. We work closely with communities to design and of 4,100 tonnes. Reducing road miles We work closely with our customers on an on going basis with permitted regulatory requirements. We work closely with regulatory agencies and key system. Once the crisis had abated, our firm worked closely with Congress and the Administration Cleveland Zone Captain, Cortez Hills Mine Bill works closely with his colleagues to develop safe expansion of our Paracatu mine, we continued to work closely with the community , engaging our arise, our team of environmental directors works closely with the affected facility to educate and underbanked. Citi Microfinance worked closely with the Centre for the Study of regional offices. These high-level managers work closely with the Business Centres , the « Building a pipeline for diverse talent by working closely with universities and key industry

Figure6.17 : Échantillon aléatoire de vingt concordances du patron [work] + [closely] + [with]

Les concordances permettent d'identifier un patron sur l'ensemble de l'échantillon aléatoire : [l'entreprise] + [work] + [closely] + [with] + [partie(s) prenante(s)]. L'entreprise est désignée soit par le « we », son nom (« Northern Trust », « Citi Microfinance »), sa dénomination générique (« firm ») ou une partie de l'entreprise (« our team of environmental directors »).

Les verbes à particules (« prepositional_phrases ») apportent une connotation supplémentaire au sens du verbe initial. Les cinq particules les plus utilisées avec le verbe « work » dans G3C sont « with » (2090 occ.), « in » (559 occ.), « on » (340 occ.), « for » (204 occ.) et « at » (173 occ.), comme le montre la figure ci-après :

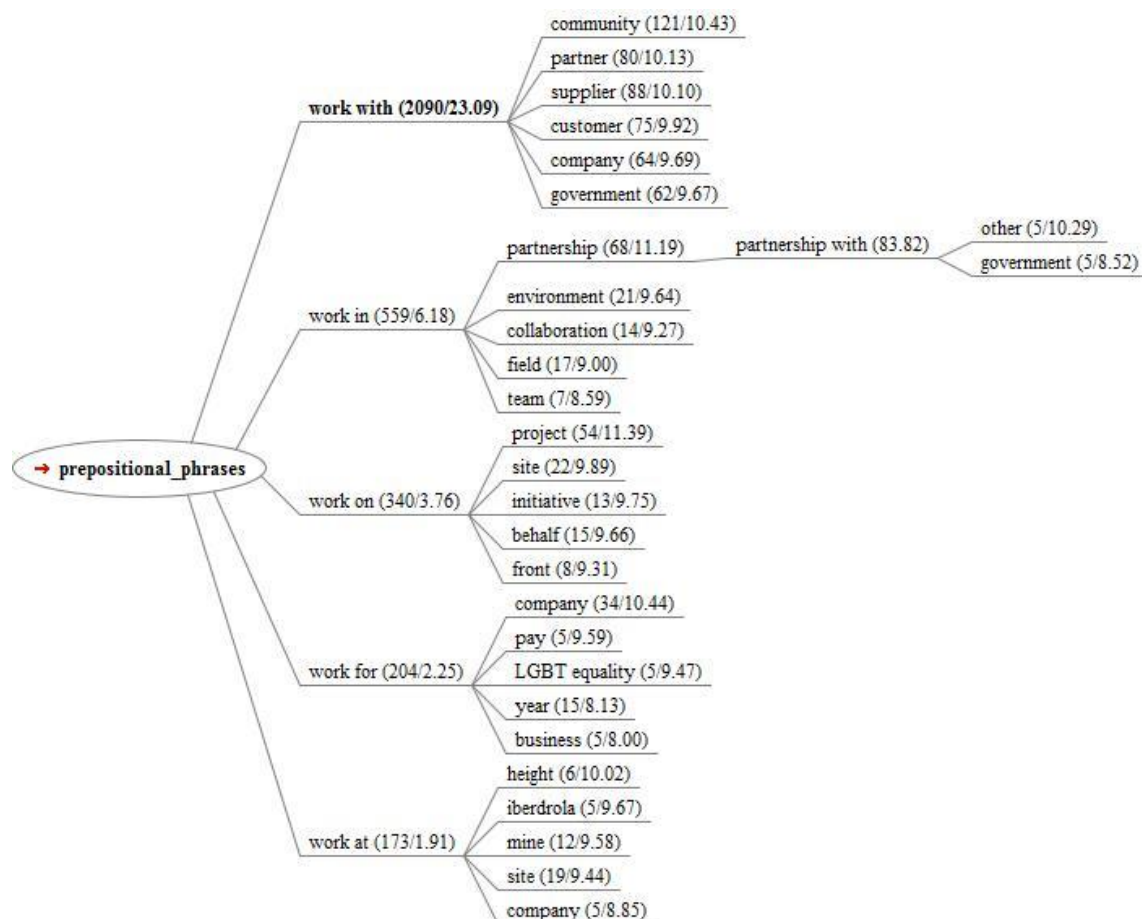


Figure 6.18 : Extraction de la branche « *prepositional_phrases* » du réseau collocationnel de « *work* » dans G3C_anglais

La figure ci-dessus souligne un emploi marqué du verbe à particule « *work with* » par les entreprises. En effet, le verbe à particule « *work with* » admet un MiScore de 23,09 conjugué à une fréquence de 2 090 occurrences, ce qui fait de « *work with* » une collocation significative de la dimension « travail » dans le sous-corpus comparativement aux autres verbes à particules de « *work* », qui admettent une fréquence intéressante, bien qu'inférieure, mais présentent un MiScore bien en-deçà, avec des scores allant de 6,18 à 1,91. Il apparaît donc que parmi les cinq verbes à particules de « *work* », seul « *work with* » est particulièrement significatif et typique du genre.

En outre, les parties prenantes de « *work* » privilégiées par le discours sont les communautés (« *community* »), les partenaires (« *partner* »), les fournisseurs (« *supplier* »), les clients (« *customer* »), les entreprises (« *company* ») et les gouvernements (« *government* ») dont nous allons à présent analyser un échantillon aléatoire.

Le patron [work] + [with] + [community] :

L'échantillon aléatoire de concordances fournit des informations à la fois sur les sujets de « work », qui confirment les différentes manières dont l'entreprise se qualifie, mais également sur les différents types de « communities » avec lesquelles l'entreprise entretient une relation de travail.

initiative called Clear into the Future that	works	with the community	within the Delaware Estuary
. In Canada's Ring of Fire area, we intend to	work	with aboriginal communities	and consultants
Project At Rosebel in Suriname, IAMGOLD has	worked	closely with local communities	to prioritize
by a team of Human Resources operations	work	with communities	where we professionals.
continue to review and assess opportunities to	work	with these artisanal mining communities	to
become more visible. El Paso is committed to	working	directly with local communities	and
to the way Cairn India operates. The Company	works	closely with local communities	to ensure they
become involved. A facilitator was supplied to	work	with the community	to draft a custom governance
Canada through our wind farm operations and we	work	closely with these communities	to ensure our
. In addition to our own initiatives, we	work	with our unrivaled community	of global
benefits. Hess also believes that the U.S. must	work	with the international community	in a
is still held as a high priority. NovaGold	works	proactively with local communities	to explain
resources to replace government. Company is	working	with the community	and a long term housing
on-reserve locations. This year, our advisors	worked	closely with Aboriginal communities	to assist
with a working group in Baquedano. Case study	Working	with local communities	Through a series of
Bingaman/Specter climate bill in Congress. In	working	with communities	, affected landowners and
community relations around the world, whether	working	with communities	and associations in Alaska on
in the Gulf of Mexico BP has been	working	closely with local communities	and government
investment strategy and consider how we might	work	collaboratively with key communities	and
already scarce arable land, IAMGOLD has been	working	with the local community	to restore soils in

Figure 6.19 : Échantillon aléatoire de vingt concordances du patron [work] + [with] + [community]

Ainsi, nous observons que ces communautés sont « local », « aboriginal », « key », « international », « artisanal mining ». Les communautés sont donc catégorisées selon des critères sectoriels (« artisanal mining »), géographiques (« local » / « international ») et identitaires (« aboriginal »). De plus, comme nous avons déjà pu le constater, le discours utilise des modifiants pour qualifier la relation liant l'entreprise à ses communautés (« closely », « actively », « proactively », « collaboratively »). L'entreprise cherche ainsi à montrer qu'elle travaille avec un ensemble diversifié de communautés et qu'il s'agit d'une relation d'échange et d'actions concrètes.

Le patron [work] + [with] + [partner] :

Comparativement au patron [work] + [with] + [community], le patron [work] + [with] + [partner] ne mobilise pas de modifiants pour souligner le lien de collaboration et de proximité entre l'entreprise et ses associés.

in June 2010, and is available people by **working** collaboratively with **partners** , responding to
Head of Travel-related Emissions BNY Mellon **works** with its corporate travel **partner** to obtain
the next generation of PG&E workers. We are **working** with **partners** in our communities. We are
citizenship at least as good as our own and often **work** with business **partners** on issues to help raise
meet with community members and leaders. We are **working** with community **partners** and state officials to
can stimulate the economy. While APS has been **working** with our **partners** to help bring substantial
Sidcup in 2011. The Real Business Challenge: we **work** with local **partners** to deliver an enterprise
valued at nearly \$100,000 in 2008. We have **worked** with **partners** such as the Community Assistance
are strengthening our outreach, continuing to **work** with **partners** such as Habitat for Humanity and
need, J.P. Morgan has stepped up its efforts to **work** with **partners** in the nonprofit sector to find
for Business & Professional Ethics (IBPE) We **work** with many **partners** and stakeholders,
interest gives us a chance to gain expertise by **working** with top-notch **partners** and to add an initial
institutions and continuing to **work** with community **partners** to train Aboriginal
uniform chips and lowers carbon footprint. **Working** with **partners** to restore and increase water
Sustainability Report 2010 We also **work** closely with our **partners** in the region to
See page 27 for information on **working** with **partners** and contractors. 5 BP
UK K In one flagship remediation project, we are **working** with **partners** to turn a former refinery site at
to the Human Right to Water. We're also **working** with **partners** such as Water.org, Safe Water
had been covered by the scheme. In Colombia, we **work** with affinity **partners** to provide life and
as private investments. Citi should continue **working** with its **partners** to do this. Given the

Figure 6.20 : Échantillon aléatoire de vingt concordances du patron [work] + [with] + [partner]

Ainsi, l'échantillon aléatoire de concordances permet d'identifier un emploi régulier du patron [entreprise] + [work] + [with] + [partner]. On observe également que le patron est suivi onze fois de [to] + [verbe d'action] (« to restore and increase », « to obtain », « to help bring », « to deliver », etc.), trois fois de [in] + [périmètre d'action] (« in our communities », « in the non-profit sector », « in the region ») et trois fois de [such as] + [types d'associés] (« Habitat for Humanity », « Community Assistance »...). Ainsi, « partner » n'est pas nécessairement utilisé au sens de « partenaires économiques » mais plutôt pour parler d'individus ou de structures directement en lien avec l'environnement local de l'entreprise. L'entreprise montre ainsi sa volonté, par des actions et le fruit d'un travail de collaboration avec des associés, de participer à l'amélioration de la situation de son environnement local.

Le patron [work] + [with] + [supplier] :

L'échantillon aléatoire de concordances du patron [work] + [with] + [supplier] permet de caractériser la relation de travail entre l'entreprise et ses fournisseurs.

. . . That commitment is put into practice by **working** closely with **suppliers** , sub-contractors, for each of the last two years. In addition, we **work** with our **suppliers** to consolidate shipments to was its commitment to supplier diversity, **working** with a minority-owned **supplier** in Milwaukee to and resolved internally. Suppliers We want to **work** with **suppliers** that meet high labor standards against industry best practices. We often **work** with our major **suppliers** to identify paper supply chain. We will continue to **work** with our **suppliers** and other GHG experts to incentives to invest in wind energy. We are **working** with other wind energy **suppliers** to make an we use.(1) In developing the program, we **worked** with our **suppliers** to compile detailed product standards. Since 2004, 3663 have been **working** with our own brand **suppliers** to provide support goals and expectations, we will continue to **work** with our **suppliers** to identify opportunities goal related to supplier diversity, DPS **works** with **suppliers** in our communities who reflect caused by gases in refrigeration equipment by **working** with our **suppliers** to improve the products. Because it all begins on the farm, we **work** with **suppliers** who have values like ours and who to minority- and women-owned businesses. We **work** closely with our diverse **suppliers** to expand reduce waste. Some of these activities include **working** with **suppliers** to reduce packing materials and initiating 77 projects. We will continue to **work** with packaging **suppliers** on sustainability and 36 BEER & A BETTER WORLD Packaging AB InBev **works** with **suppliers** , wholesalers and procurement to do. Our environmental com- we have started to **work** with our coal **suppliers** and others pliance Creating good food Our products **Working** with our **suppliers** Inspiring better life 5,700 metric tons of CO2. Globally, we are also **working** with our **suppliers** to determine additional

Figure 6.21 : Échantillon aléatoire de vingt concordances du patron [work] + [with] + [supplier]

L'échantillon aléatoire montre que le sujet de « work » est une nouvelle fois l'entreprise, définie de diverses manières, soit par le « we », soit par son nom principalement. L'entreprise souhaite montrer qu'elle choisit délibérément ses fournisseurs (« that commitment is put into practice by », « we want to ») selon des critères précis (« suppliers that meet high labour standards », « minority-owned suppliers », « suppliers in our communities », « suppliers who have values like ours »), et qu'il s'agit d'une collaboration qui s'inscrit dans la durée (« we often », « we will continue to », « we have started to »). Le discours présente ainsi une entreprise durablement ancrée dans son environnement, qui tisse des relations de travail basée sur des critères responsables.

Le patron [work] + [with] + [customer] :

L'échantillon aléatoire de concordances du patron [work] + [with] + [customer] dresse une image de la relation entre l'entreprise et ses clients :

& Labrador In these situations, we **work** closely with our **customers** and the community to
. For its part, Enbridge Gas Distribution is **working** with its **customers** through its demand-side
Cliffs's Asia Pacific iron ore operations **work** closely with their **customers** to ensure
energy through working with our customers 16 **Working** with our **customers** : case study 18 Changing
sense begins with listening. Every day, BMO **works** with **customers** , guiding financial
after use, do not apply to our industry. We are **working** with **customers** and partners to better
and planning tool that will enable us to **work** strategically with **customers** to recommend the
) after use, do not apply to our industry. We are **working** with **customers** and partners to better
in their work and private lives. Externally, we **work** with **customers** , regulators, communities,
. Engaging With Customers PG&E is focused on **working** with **customers** with PEVs, including
and success. We are committed to continuing to **work** with our **customers** to develop innovative
, bottom line benefits or all three. We enjoy **working** with **customers** like Ken who are willing to try
is all about the chemistry of our team and how we **work** together with our **customers** to create lasting
no one-size-fits-all solution, so we **work** closely with each **customer** to find the option
rankings. Hess Energy Solutions is also **working** with **customers** to Customers and Consumers
a variety of energy efficiency offerings. We **work** with our business **customers** to help them reduce
leadership in many areas last year, including **working** with our **customers** to achieve record energy
(customers and communities), and how we do it (**working** together with **customers** , providing financial
of products and services will improve. We are **working** with **customers** and regulators to explore
area to the Patoka, Illinois, hub, and we are **working** with **customers** to reposition the project such

Figure 6.22 : Échantillon aléatoire de vingt concordances du patron [work] + [with] + [customer]

Les modifiants « *closely* » et « *together* » sont régulièrement insérés entre « *work* » et « *with* » afin de souligner la relation de collaboration entre l'entreprise et ses clients (cinq lignes de concordances). Mais surtout, on observe que le patron [entreprise] + [work] + [with] + [customer] est régulièrement suivi de [to] + [verbe d'action] (treize lignes de concordances) (« *to ensure* », « *to recommend* », « *to develop* », « *to create* », « *to find* », « *to help* », « *to achieve* », « *to reposition* »...) montrant une entreprise qui apporte son savoir-faire à ses clients afin de les satisfaire.

Le patron [work] + [with] + [company] :

L'échantillon aléatoire de concordances du patron [work] + [with] + [company] montre que le sujet de « *work* » n'est pas automatiquement l'entreprise (six lignes de concordances) mais également, et majoritairement, des organismes internationaux et des partenariats gouvernementaux (« *CERES* », « *EPA industry-government partnership* », « *government partnership* », « *EPA* », « *the First Nation leadership* », etc.).

. Calcasieu River Estuary, La., USA: PPG is **working** cooperatively with other **companies** and state than 1,000 supplier personnel. In 2008, we will **work** with The Coca-Cola **Company** to conduct two joint of twelve weeks in early 2011, during which we **worked** together with the **company** at its London offices and other public interest groups. Ceres **works** with **companies** and investors to integrate in 321 and other public interest groups L I N K **working** with **companies** and different EHS an EPA industry-government partnership that **works** with **companies** to develop long-term and other public interest groups that **works** with **companies** and investors to address together, government partnership that **works** with **companies** to develop longterm on their own. In addition, Lilly identified and **worked** with **companies** in the United States and Greece the production process. focus, and we are **working** with The Coca-Cola **Company** , sup- In Europe, we Environmental Protection Agency (EPA) that **works** with **companies** to develop comprehensive standards and agreements, feedback from and **working** with junior mining **companies** to access Access for All Citizenship in Asia Pacific **working** with **companies** and investors to address but has issued guidance for the industry and is **working** closely with food **companies** on new in reducing our carbon emissions, we **worked** with The CarbonNeutral **Company** , the leading and encouraged the First Nation leadership to **work** with the **company** to educate the community operates. Some stakeholders are interested in **working** with the **company** to advocate for appropriate and other publicinterest groups **working** with **companies** and investors to address an EPA industry-government partnership that **works** with **companies** to develop long-term experienced property preservation team that **works** with national preservation **companies** to

Figure 6.23 : Echantillon aléatoire de vingt concordances du patron [work] + [with] + [company]

Lorsque le sujet de « *work* » est l'entreprise, désignée soit par son nom soit par « *we* », le patron [work] + [with] + [company] montre la capacité de l'entreprise à coopérer avec d'autres entreprises (« *with the Coca Cola Company to conduct two joint* », etc.). Lorsque l'entreprise n'est pas sujet, elle est incluse dans « *companies* », et occupe donc la place de complément dans la phrase. L'emphase, dans ce cas, n'est plus sur l'entreprise en particulier, mais sur les organismes et partenariats gouvernementaux qui soutiennent sa durabilité. Il s'agit de propos globaux, généralistes, mais qui donnent à croire (que ce soit réel ou pas) que l'entreprise est intégrée dans ce processus.

Le patron [work] + [with] + [government] :

L'échantillon aléatoire de concordances du patron [work] + [with] + [government] montre que le sujet de « *work* » est majoritairement l'entreprise, désignée par « *we* » ou par son nom. En outre, le patron souligne la collaboration entre l'entreprise et les organes de gouvernance nationaux ou régionaux, comme le montre l'échantillon ci-après :

cross-party support at Westminster. We will **work** closely with the **Government** to look at how local
. PLAYING A ROLE IN HUMAN DEVELOPMENT Total **works** with the **government** and local institutions to
local cultures as well as their rights. We **work** together with **governments**, local authorities
reservoirs, Duke Energy continues to **work** with **government**, community and
ideas to feed more mouths. Kellogg is actively **working** with **governments**, nongovernmental
current standards. Imperial and industry are **working** with **governments** to establish effective
across all regions. TransAlta is committed to **working** with **government** and industry to help develop
For several years, Imperial and industry have **worked** with **governments** to establish effective
member of the initiative's board, BP **works** with **governments**, non-governmental
Water Sector Reform in Jordan This project **worked** with the **government** of Jordan Ministry of Water
challenges. International competitiveness **Working** with **governments** and regulators to secure an
returns on capital, operating sustainably and **working** with our partner **governments** and communities
of Rajasthan and elsewhere in India, we have **worked** with **government** and other partners to advance
are aligned with these principles. We will **work** closely with the **government** in Chile as it
. Emerging technologies Capital Power is **working** with the **Government** of Canada and the
and Human Rights Example: We continued **working** with the **governments** of Azerbaijan,
developers. Throughout 2009 and 2010, we **worked** with the Norwegian **Government** to sell 12.7m
Climate Engagement Chevron proactively **works** with **government** and nongovernment
suppliers for our operations, for example, we **work** with **governments** and communities to develop
to future generations. Since then we have **worked** with regional **governments** to reforest public

Figure 6.24 : Échantillon aléatoire de vingt concordances du patron [work] + [with] + [government]

L'échantillon permet de distinguer l'emploi de « *the Government* » pour désigner précisément le gouvernement au sens de l'équipe dirigeante d'un pays (ligne 1 : « *the Government* » pour désigner le gouvernement britannique ; « *the Government of Canada* » ; « *Norwegian Government* ») et de « *government(s)* » pour désigner les organes de gouvernance représentant les pouvoirs publics. La collaboration entre les entreprises et les « *governments* » illustre le rôle politique joué par l'entreprise (un des composants de la RSE) mais également les projets et missions d'intérêt collectif auxquels l'entreprise a participé.

L'analyse collocationnelle du patron [work] + [with] + [partie prenante] confirme la volonté des entreprises de mettre en œuvre, dans leur rapport RSE, un discours de la collaboration. Ce discours s'organise autour des valeurs de partage et de partenariat qui souligne le fonctionnement en réseau de l'entreprise. Nous allons à présent analyser la branche des compléments infinitifs de « *work* ».

Les compléments infinitifs (« *infinitive_objects* ») renseignent sur la finalité de l'action. Associés au verbe « *work* », ils constituent un moyen pour l'entreprise d'insister sur le processus menant au résultat. Ici, la branche « *infinitive_objects_of* » montre trois collocats

de niveau 1 significatifs pour le verbe « work » : « improve », « ensure » et « reduce » qui admettent une fréquence et un MiScore relativement élevés avec respectivement 117, 91 et 83 occurrences :

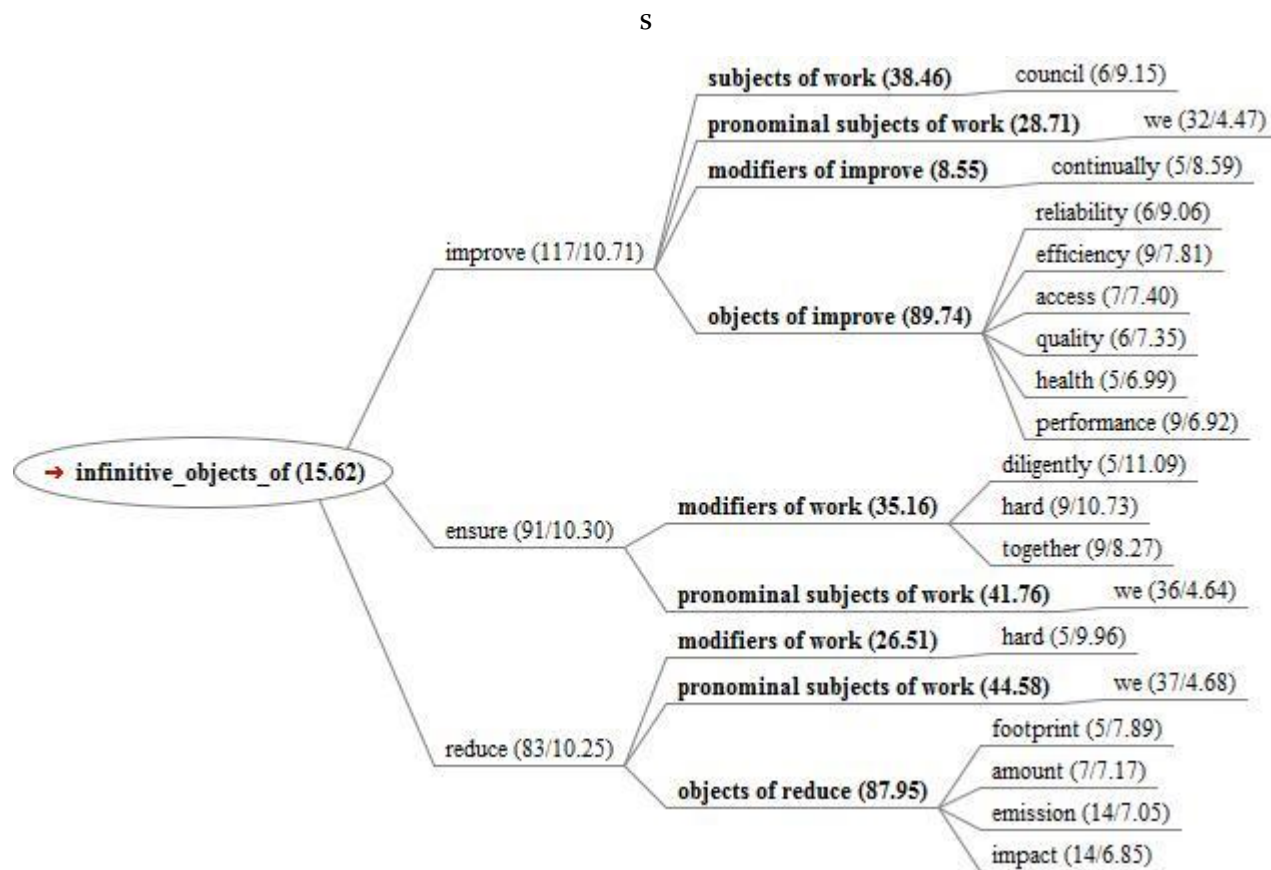


Figure 6.25 : Sélection des collocats de niveau deux les plus significatifs de la branche « *infinitive_objects_of* » du réseau collocationnel de G3C_anglais

Les trois patrons [work] + [to] + [improve], [work] + [to] + [reduce], [work] + [to] + [improve], ont des collocats de niveau deux dont les fréquences (de six à quatorze occurrences, à l'exception de « we » qui admet une fréquence de 32 à 37 occurrences) et MiScores (10,73 à 4,47) ne sont pas suffisamment élevés pour être significatifs. Cependant, ces éléments apportent tout de même des indications quant au sens donné aux patrons. En effet, les trois patrons ont pour sujet principal l'entreprise (« we »). La collocation « work to improve » s'accompagne du modifiant « continually » qui montre un effort sur la durée, pour améliorer l'efficacité (« efficiency »), la fiabilité (« reliability »), l'accès (« access »), la qualité « quality », la santé (« health ») et la performance (« performance »). Le patron [work] + [to] + [reduce] comme nous avons déjà pu le constater est utilisé dans le cadre de la politique environnementale de l'entreprise visant à réduire l'empreinte carbone

(« *footprint* »), le volume de déchets et d'émissions (« *amount* »), les émissions de gaz à effet de serre (« *emission* »), l'impact de son activité (« *impact* »). L'utilisation des modifiants « *together* » et « *hard* » montre que ce travail est le fruit d'actions et d'efforts collectifs. Il s'agit d'un moyen pour l'entreprise de véhiculer des valeurs de collaboration mais également de ne pas prendre l'entière responsabilité des résultats mitigés.

L'analyse collocationnelle de « *work* » dans le corpus G3C_anglais met en exergue un patron prototypique : [entreprise] + [*work*] + [modifiant] + [*with*] + [partie prenante] + [*to*] + [verbe d'action]. L'entreprise est désignée soit par le pronom personnel sujet « *we* », soit par son nom. Le discours construit autour du verbe « *work* » traduit la politique menée par l'entreprise auprès de chacune de ses parties prenantes clés, et révèle une stratégie plus globale d'ancrage social et local qui s'inscrit volontairement en décalage avec les dérives internationales de la mondialisation. Il est également intéressant d'observer que la référence à la responsabilité économique n'apparaît pas, pas plus que la partie prenante « *shareholder* » (actionnaire).

6.2.2 G3C_ESPAGNOL : ANALYSE COLLOCATIONNELLE DU VERBE « *TRABAJAR* »

Le sous-corpus G3C_espagnol est composé de 94 rapports RSE publiés en espagnol par des entreprises situées en Espagne et en Amérique latine, soit un total de 3 028 690 *tokens*.

La liste de mots³⁶ de G3C_espagnol présente les quarante mots les plus utilisés dans le sous-corpus G3C_espagnol. La liste de mots nous permet d'identifier d'une part, les verbes les plus utilisés dans le sous-corpus, et d'autre part, les parties prenantes les plus représentées. Ainsi, l'observation des résultats montre l'absence du verbe « *trabajar* » (équivalent du verbe « *work* » en espagnol) dans la liste. Seul le verbe « *realizar* » est présent (nous ne tenons pas compte des verbes « être » et « avoir », ici « *ser* », « *estar* », « *haber* » et « *tener* »). Une recherche dans la liste de mots nous indique que le verbe « *trabajar* » est utilisé dans le sous-corpus et admet une fréquence de 2 002 occurrences. Nous formulons l'hypothèse que les entreprises utilisent d'autres verbes pour caractériser l'action de « travailler » dans leurs rapports RSE. D'autre part, nous observons également que les acteurs les plus représentés sont « *empresa* » (8 952 occ.), « *grupo* » (8 000 occ.), « *cliente* » (7 678 occ.), « *empleado* » (5 580 occ.) et « *caja* » (5 348 occ.). Il est normal de ne

³⁶ Cf. Annexe 5.1 « Liste de mots des sous-corpus G3C_espagnol et G3C_anglais » p.371

pas trouver l'équivalent du « we » anglais car l'espagnol n'utilise généralement pas le pronom personnel sujet « nosotros » dans la conjugaison des verbes.

La comparaison entre les acteurs les plus représentés dans les sous-corpus G3C_anglais et G3C_espagnol fournit les résultats suivants :

Acteurs de la liste de mots de G3C_anglais	Acteurs de la liste de mots de G3C_espagnol
We	Empresa
Employee	Grupo
Company	Cliente
Community	Empleado
	Caja

Tableau 6.4 : Parties prenantes les plus représentées dans G3C_anglais et G3C_espagnol

Nous constatons des différences substantielles entre les deux sous-corpus. La partie prenante « community », très représentée dans le sous-corpus anglais ne fait pas partie des parties prenantes les plus représentées dans le sous-corpus espagnol. Dans ce dernier, la partie prenante « cliente », qui est la plus représentée, contrairement au sous-corpus anglais dans lequel elle ne figure pas parmi les acteurs les plus représentés. La partie prenante « employee » / « empleado » est présente dans les deux sous-corpus. Cependant, s'il s'agit du destinataire privilégié du discours dans le sous-corpus anglais, dans le sous-corpus espagnol, il est précédé par « cliente ». Dès lors, nous pouvons émettre l'hypothèse selon laquelle les rapports RSE du sous-corpus espagnol sont plus orientés vers la communication externe qu'interne, alors que le sous-corpus anglais, en plaçant « employees » en première position, s'adressent prioritairement aux employés. Enfin, dans le sous-corpus anglais, l'entreprise s'identifie au travers du « we » et de « company », alors que dans le sous-corpus espagnol, nous notons la présence à la fois de « empresa », « grupo » et « caja ». L'entreprise espagnole s'identifie également avec « nosotros », mais il n'est pas possible de compter le nombre de cas dans lequel ce pronom personnel sujet est éludé. Nous serons cependant en mesure d'analyser les concordances de « trabajamos » (« nous travaillons »). Enfin, la dénomination « caja » constitue une contingence sectorielle, pour désigner un type de banque, les « Caisses ». Nous allons à présent analyser le réseau collocationnel de « trabajar » dans G3C_espagnol.

Le réseau collocationnel de « *trabajar* »³⁷ est divisé en huit branches grammaticales (« *objects_of* », « *modifiers_of* », « *prepositions_after* », « *subject_of* », « *infinitive_objects_of* », « *prepositional_phrases* », « *adjectives_after* », « *usage_patterns* »). Les MiScores de chaque catégorie grammaticale indiquent que le verbe « *trabajar* » forme principalement des collocations avec les collocats appartenant aux catégories grammaticales « *prepositions_after* », « *usage_patterns* » et « *prepositional_phrases* ». À l'inverse, les catégories grammaticales « *objects_of* », « *modifiers_of* » et « *subjects_of* », « *infinitive_objects* » et « *adjectives_after* » ont des MiScores plus faibles, ceux-ci allant de 1,70 à 13,89. Cependant, une analyse des collocats de niveaux deux et trois montre une redondance des informations sur les branches bénéficiant d'un MiScore élevé. Ainsi, afin de procéder à une comparaison entre les sous-corpus G3C_anglais et G3C_espagnol, nous sélectionnons les branches grammaticales « *modifiers_of* », « *objects_of* », « *infinitive_objects_of* » et « *subjects_of* » pour l'analyse collocationnelle de « *trabajar* »

La branche « *modifiers_of* » du verbe « *trabajar* » présente les collocats suivants :

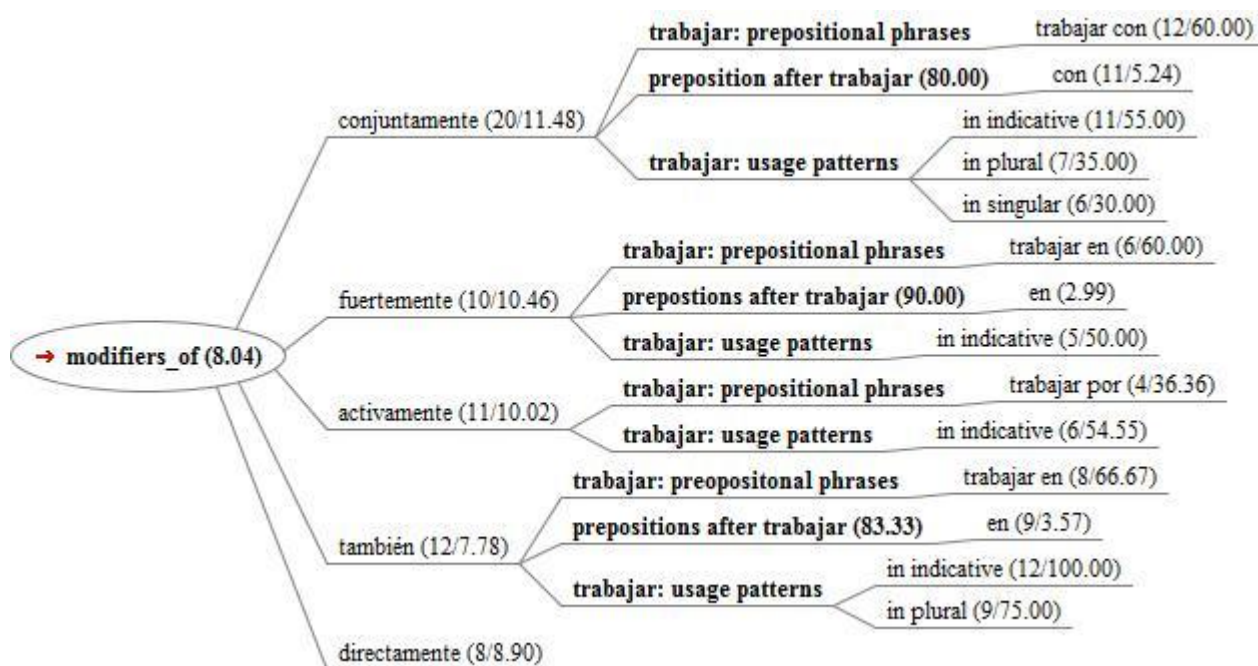


Figure 6.26 : Sélection des collocats de niveau un les plus significatifs de la branche « *modifiers_of* » du réseau collocationnel de G3C_espagnol

La faible représentativité de la catégorie « *modifiers_of* » indique que le sous-corpus G3C_espagnol n'a pas recours, contrairement au sous-corpus G3C_anglais, à des adverbes

³⁷ Cf. Annexe 5.2 « Réseau collocationnel du verbe « *trabajar* » dans G3C_espagnol » p.372

et adjectifs modifiant le sens du verbe. En effet, comparativement à l'anglais, où les modifiants « *together* », « *hard* » et « *closely* » faisaient partie des collocations types du discours, en espagnol, les modifiants « *conjuntamente* », « *fuertemente* », « *activamente* », « *también* » et « *directamente* », n'admettent que des fréquences allant de huit à vingt, ce qui n'en fait pas des cas de prototypie.

Ensuite, la branche grammaticale « *objects_of* » du verbe « *trabajar* » présente un point de convergence avec le sous-corpus G3C_anglais :

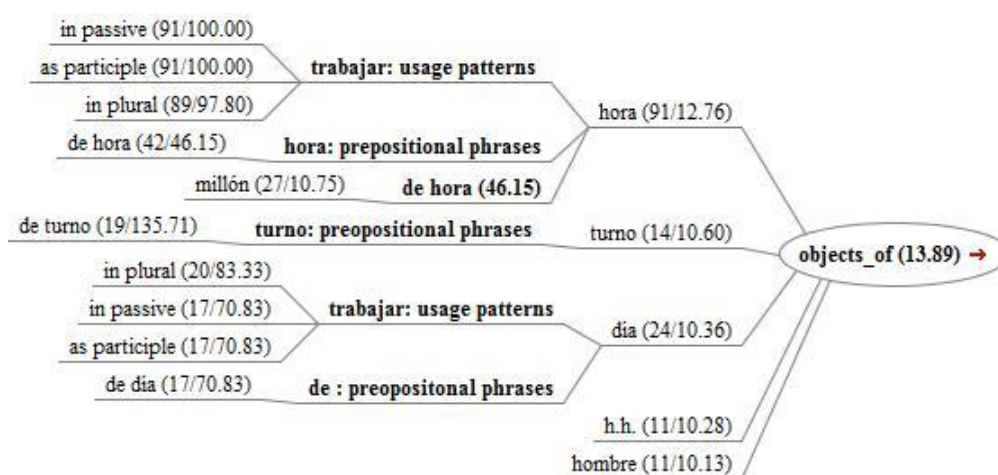


Figure 6.27 : Sélection des collocats de niveau un les plus significatifs de la branche « *objects_of* » du réseau collocationnel de G3C_espagnol

La branche « *objects_of* » admet un collocat principal : « *hora* », comme dans le sous-corpus G3C_anglais. La collocation « *horas trabajadas* » traite des heures de travail effectuées par les « *empleados* », mais participe également aux statistiques relatives au CHSCT et à la SST.

La branche grammaticale « *infinitive_objects_of* », qui faisait l'objet d'un emploi marqué dans le sous-corpus G3C_anglais, se révèle peu significative dans le cadre de l'analyse de « *trabajar* », comme l'illustre la figure ci-dessous :

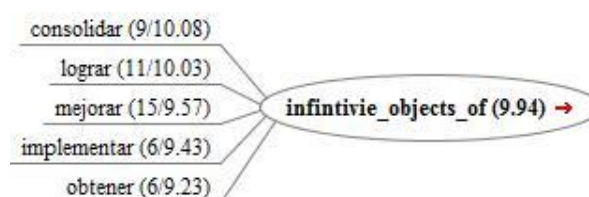


Figure 6.28 : Sélection des collocats de niveau 1 les plus significatifs de la branche « *infinitive_objects_of* » du réseau collocationnel de G3C_espagnol

Il est effectivement intéressant de constater que la branche « *infinitive_objects* » n’admet pas de collocations significatives alors que cette catégorie était particulièrement représentative dans le sous-corpus G3C_anglais. En effet, ici, les verbes les plus représentés (« *consolidar* », « *lograr* », « *mejorar* », « *implementar* » et « *obtener* ») n’admettent des fréquences que de six à onze. Ainsi, si l’on a pu constater un discours de l’action marqué dans le sous-corpus G3C_anglais avec le patron [work] + [to] + [verbe d’action], il apparaît donc que l’équivalent ne soit pas significatif dans le sous-corpus G3C_espagnol.

La branche grammaticale « *subjects_of* », avec des éléments à la fréquence allant de cinq à trente occurrences, n’admet pas de collocats représentatifs :

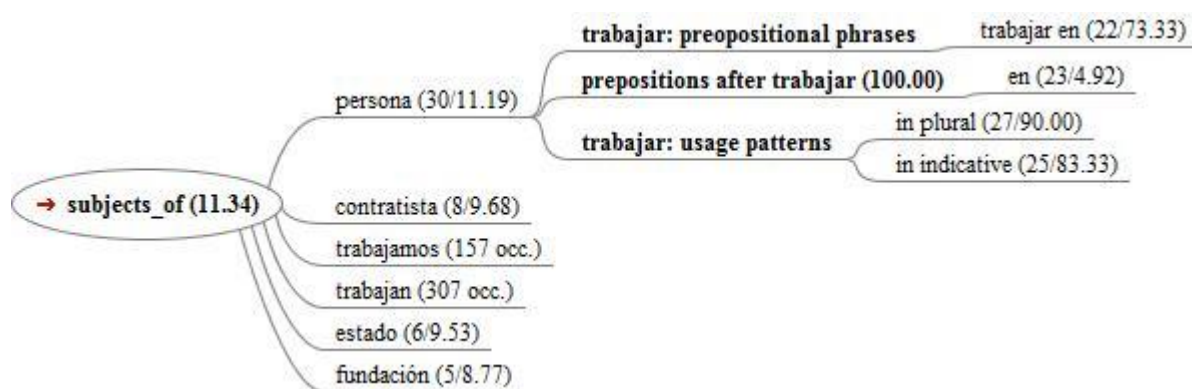


Figure 6.29 : Sélection des collocats de niveau un les plus significatifs de la branche « *subjects_of* » du réseau collocationnel de G3C_espagnol

Cependant, ces résultats sont à relativiser dans la mesure où la langue espagnole n’utilise généralement pas les pronoms personnels sujets. En effet, une recherche de concordances pour « *trabajamos* » et pour « *trabajan* » indique respectivement 157 et 307 occurrences.

Nous allons à présent procéder à l'analyse des branches « *prepositions_after* » et « *prepositional_phrases* » qui permettent d'identifier plusieurs patrons :

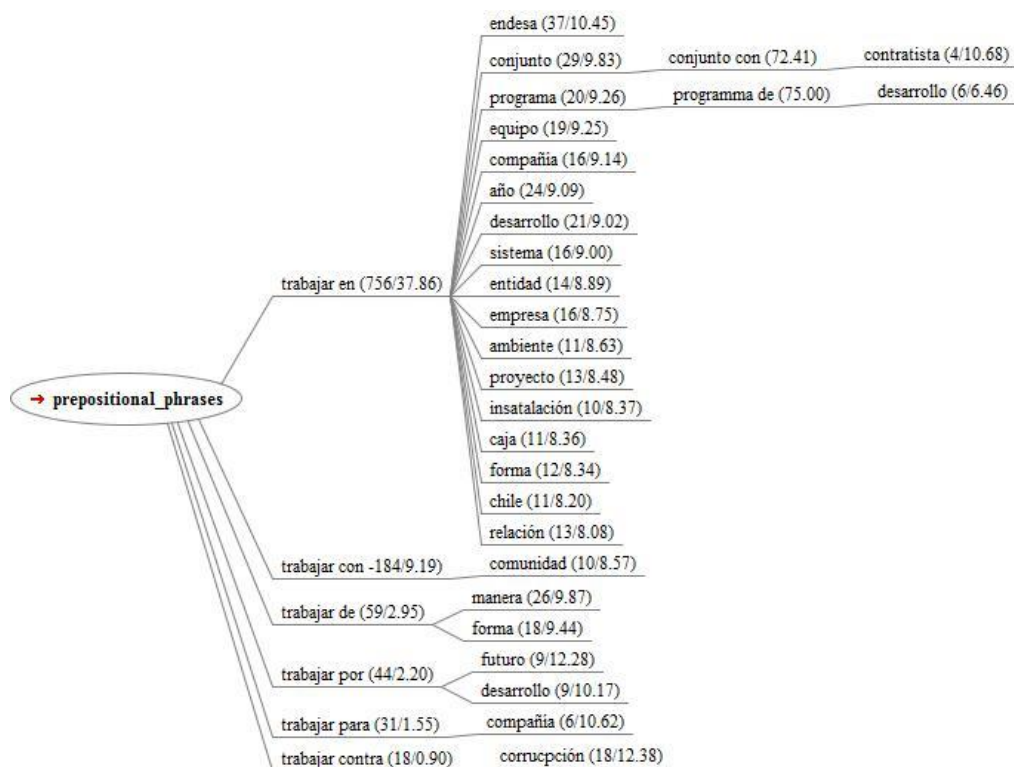


Figure 6.30 : Sélection des collocats de niveau un les plus significatifs de la branche « *prepositional_phrases* » du réseau collocationnel de G3C_espagnol

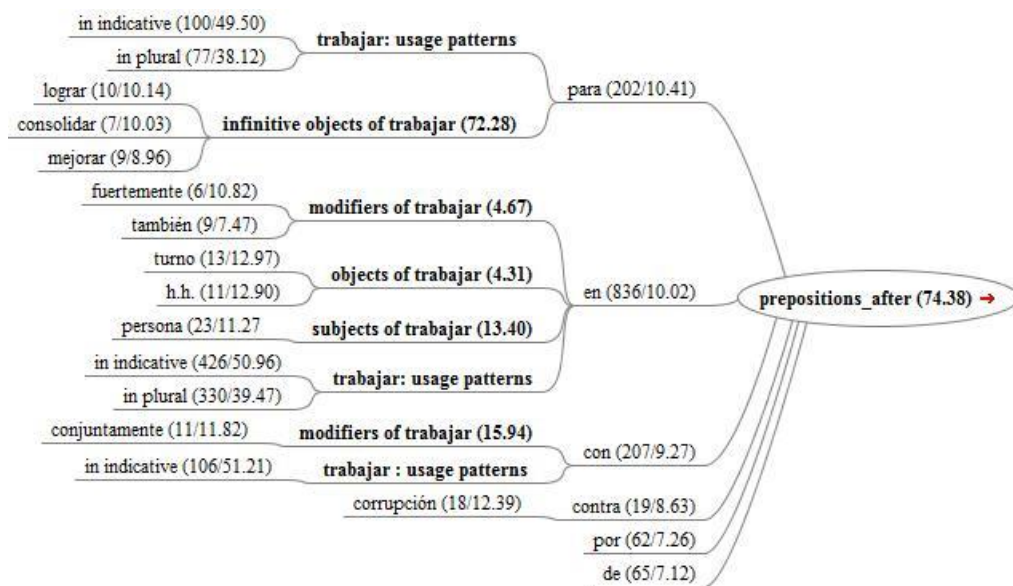


Figure 6.31 : Sélection des collocats de niveau un les plus significatifs de la branche « *prepositions_after* » du réseau collocationnel de G3C_espagnol

Les collocats des branches « *prepositional_phrases* » et « *prepositions_after* » fournissent deux types d'informations. Tout d'abord, nous observons que la préposition « *en* » est la plus significative des catégories « *prepositional_phrases* » et « *prepositions_after* ». De plus, les modifiants sont peu utilisées dans le sous-corpus G3C_espagnol, contrairement au sous-corpus G3C_anglais. Nous pouvons donc en déduire que l'équivalent du patron [work] + [modifiant] + [to] + [verbe d'action] n'est pas employé dans le sous-corpus G3C_espagnol sous la forme [trabajar] + [modifiant] + [para] + [verbe d'action]. Après avoir présenté les collocats les plus significatifs de la collocation « *trabajar en* », nous procéderons à l'analyse d'échantillons aléatoires de concordances des patrons prototypiques de cette collocation dans G3C_espagnol.

Les collocats les plus significatifs de « *trabajar en* » sont les suivants :

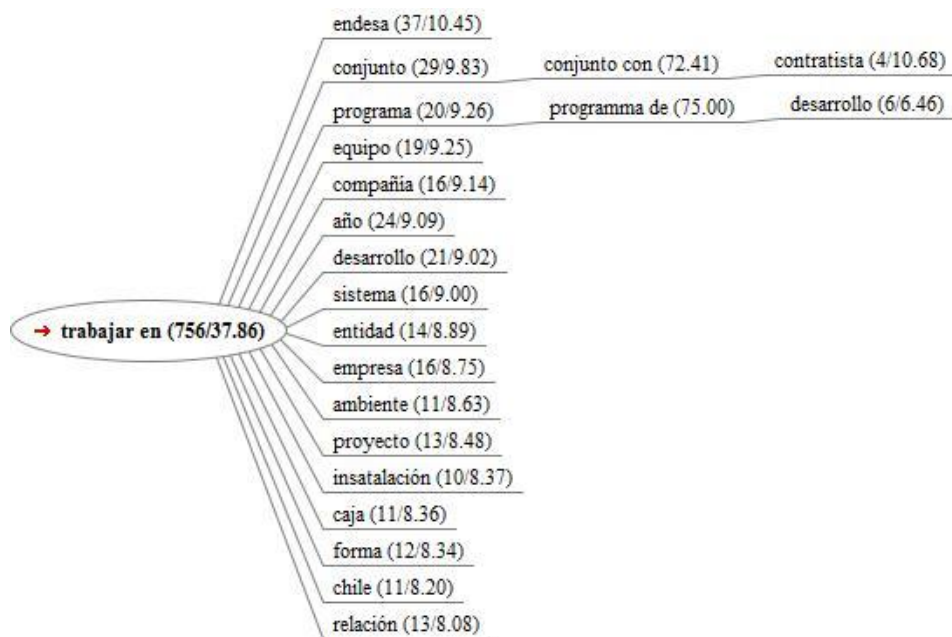


Figure 6.32 : Sélection des collocats de niveau 2 les plus significatifs de « *trabajar en* » dans G3C_espagnol

Les collocats de « *trabajar en* » peuvent être catégorisés selon trois types d'informations relatives à : l'entreprise (« *Endesa* », « *compañia* », « *entidad* », « *empresa* »), la collaboration (« *conjunto* », « *equipo* », « *relación* ») et les supports et objets de travail (« *programa* », « *desarrollo* », « *proyecto* », « *instalación* », « *mejora* »). Nous allons à présent analyser ces trois types d'informations afin de caractériser leur lien avec « *trabajar en* ».

Le premier patron prototypique concerne le travail dans l'entreprise et se traduit par [trabajar] + [en] + [entreprise : *la compañía / la entidad / la empresa*]. Nous ne retenons pas le collocat « *Endesa* » car il s'agit d'un cas spécifique d'entreprise.

Formes 1 et 2 : [trabajar] + [en] + [la compañía / la entidad] :

Les deux échantillons aléatoires de concordances ci-dessous présentent les sujets des patrons [trabajar] + [en] + [la compañía / la entidad] :

que han estado firmemente implicados cuantos **trabajan** en la *Compañía* , merece ser subrayado por de ENDESA implica a todas las personas que **trabajan** en la *Compañía* , pues todos sus negocios y , y la seguridad y salud laboral de cuantos **trabajan** en la *Compañía* . La evaluación del cumplimiento incremento del porcentaje de mujeres que **trabajaba** en la *Compañía* . En los tres últimos años, este . En el mismo compromiso con las personas que **trabajan** en la *Compañía* , se enmarca su respeto de los desarrollo profesional y personal de cuantos **trabajan** en la *Compañía* , y atendiendo las necesidades implica a todas las personas que **trabajan** en la *Compañía* , por lo que los objetivos y en el comportamiento de todas las personas que **trabajan** en la *Compañía* . en 2007 ■■ Establecimiento de del conocimiento de todas las personas que **trabajan** en la *Compañía* , superando barreras y el orgullo de pertenencia de las personas que **trabajan** en la *Compañía* . Asimismo, ha avanzado en la a los negocios. •• La cercanía a las personas que **trabajan** en la *Compañía* . Bajo estos principios, la opiniones e inquietudes de los empleados que **trabajan** en la *Compañía* para plantear acciones y " está abierto a todas las familias de quienes **trabajan** en la *Compañía* : ejecutivos, profesionales, , que todos tienen los mismos derechos para **trabajan** en la *Compañía* . HR4 Durante el período que % LA2 Del total de trabajadores, 73 dejaron de **trabajan** en la *Compañía* durante el año 2009, esto es, 56 , fue revisada la competencia de quienes **trabajan** en la *compañía* y en sus empresas colaboradoras.

Figure 6.33 : Échantillon aléatoire de vingt concordances du patron [trabajar] + [en] + [compañía]

, la de los clientes y la de las personas que **trabajan** en la *Entidad* , dicta las normas de obligado LOD L2ORVRIED L4GH L4WRGDV L4ODV L4SHUVRQDV L4TXH L **trabajan** en la *entidad* para enfocar la forma de hacer constituyen, junto con las personas que **trabajan** en la *Entidad* , la principal riqueza de esta Caja la actuación profesional de las personas que **trabajan** en la *entidad* , debe contar con el rigor y enfoca la gestión de todas las personas que **trabajan** en la *Entidad* y está presente en su estructura a la sensibilización de las personas que **trabajamos** en la *entidad* , para hacer realidad la mejora de individuales de todos los profesionales que **trabajan** en la *Entidad* con el fin de favorecer su la actuación profesional de las personas que **trabajan** en la *entidad* , debe contar con el rigor y enfoca la gestión de todas las personas que **trabajan** en la *Entidad* y está presente en su estructura a la sensibilización de las personas que **trabajamos** en la *entidad* : fotocopiadoras y equipos individuales de todos los profesionales que **trabajan** en la *Entidad* con el fin de favorecer su . • Facilitar el desarrollo de las personas que **trabajan** en nuestra *entidad* . Si se desea más información y en las prácticas de gestión de las personas que **trabajan** en nuestra *entidad* . 3. La información y en las prácticas de gestión de las personas que **trabajan** en nuestra *entidad* . 3. La información

Figure 6.34 : Échantillon aléatoire de vingt concordances du patron [trabajar] + [en] + [entidad]

Ces deux patrons n'apportent pas d'information particulière si ce n'est que les employés sont désignés comme « *personas* ».

Forme 3 : [trabajar] + [en] + [la empresa] :

L'échantillon aléatoire de concordances ci-dessous présente les sujets du patron [trabajar] + [en] + [empresa] :

ya en Vitoria-Gasteiz con más de 50 personas **trabajando** en distintas **empresas** y con un pabellón propio
ya en Vitoria-Gasteiz con más de 50 personas **trabajando** en distintas **empresas** y con un pabellón propio
las oficinas de Barrick en Vallenar y los otros 6 **trabajaban** en **empresas** constructoras. Con el apoyo del
interés y bienestar no sólo de las personas que **trabajan** en la **empresa** , sino a todas las personas,
desarrollo personal y profesional de cuantos **trabajan** en la **empresa** , el compromiso con el buen
SALUD EN LA SOCIEDAD PERSONAS QUE HAN DEJADO DE **TRABAJAR** EN LA **EMPRESA** EN 2010 POR GÉNERO, EDAD y REGIÓN Nº
, un 54.29% de éste tiene menos de 10 años **trabajando** en la **Empresa** pero el 45,71% restante hacen
de la integridad física de todos quienes **trabajan** en la **empresa** . Por ello, efectúa un fuerte
Anual de Mujeres. Inquietud de las mujeres que **trabajan** en la **empresa** : “Es una empresa con un importante
Los Pelambres: Se buscó reunir a las mujeres que **trabajan** en la **empresa** y abordar en conjunto temas
de riesgos que son aplicados para todos quienes **trabajan** en la **empresa** , y se aplican permanentemente a
enfatisa que la Integridad de todos los que **trabajamos** en la **empresa** es vital para mantener nuestra
integral y accesible a todas las personas que **trabajan** en la **Empresa** . Seguro de vida Ley. Cubre a los
que se realizan respecto de cada persona que **trabaja** en la **empresa** . La actuación está determinada en
colaboradores se encuentran satisfechos de **trabajar** en la **empresa** , con un amplio sentimiento de
y soldadura, que podrán ser incorporados a **trabajar** en las **empresas** contratistas de YPF que

Figure 6.35 : Échantillon aléatoire de vingt concordances du patron [trabajar] + [en] + [empresa]

Comme pour le patron précédent, les « *empleados* » sont désignés comme des « *personas* ». Le fait de nommer les employés « *personas* » montre qu'ils sont considérés en tant qu'individus à part entière et non seulement selon leur catégorie socioprofessionnelle.

Le deuxième patron prototypique concerne la collaboration dans le travail, une valeur qui était également très présente dans le sous-corpus G3C_anglais. Elle se traduit par [trabajar] + [en] + [collaboration : conjunto / en equipo / en relación]

Forme 1 : [trabajar] + [en] + [conjunto] :

L'échantillon aléatoire de concordances ci-dessous présente les parties prenantes de l'entreprise lors de l'emploi du patron [trabajar] + [en] + [conjunto] :

Natural ban como en instituciones con las que se	trabaja	en conjunto	, tales como universidades,
logros alcanzados a través de este Plan son: •	Trabajar	en conjunto	(Socios - Antamina) alineados con
. Inversión: USD 40.000. Desde el año 1998	trabajamos	en conjunto	A través del Programa para
y la única manera de lograrlos es	trabajarlos	en conjunto	con todos nuestros grupos de
sustancias químicas y, paralelamente, siguió	trabajando	en conjunto	con empresas contratistas en el
Compañía. En virtud de lo anterior, Collahuasi	trabaja	en conjunto	con las autoridades y la comunidad
los derechos de los habitantes de esta región. •	Trabajar	en conjunto	con las autoridades locales, los
con los conocimientos para su óptimo manejo, se	trabajó	en conjunto	con el Ministerio de Educación de la
del diálogo de Barrick con sus grupos de interés	Trabajar	en conjunto	con las comunidades locales los
en áreas de mantenimiento de mina	trabajando	en conjunto	con el contratista Finning,
: nació en 2008 a partir de las propuestas	trabajadas	en conjunto	con el Centro para el Desarrollo
el área en la que desarrolla sus operaciones. •	Trabajamos	en conjunto	con las autoridades locales, los
de combustibles y lubricantes están	trabajando	en conjunto	con los equipos de minas de la
Trujui en el Partido de Moreno. Este proyecto se	trabajó	en conjunto	con la Constructora Instalmec y el
Natural BAN como en instituciones con las que se	trabaja	en conjunto	tales como Universidades,
, además de que posee el valor agregado de poder	trabajar	en conjunto	los proyectos, que se enriquecen
. Somos una compañía con una ambición común:	trabajar	en conjunto	para tomar decisiones y hacer las
. Somos una compañía con una ambición común:	trabajar	en conjunto	para tomar decisiones y hacer las
Natural BAN como en instituciones con las que se	trabaja	en conjunto	tales como Universidades,
respetuosa relación con ambas. Incluso hemos	trabajado	en conjunto	la realización de un proyecto

Figure 6.36 : Échantillon aléatoire de vingt concordances du patron [trabajar] + [en] + [conjunto]

Le patron [trabajar] + [en] + [conjunto] montre la volonté de l'entreprise de travailler en collaboration avec ses parties prenantes pour mener à bien des projets et son activité. En effet, le discours utilise le patron [trabajar] + [en] + [conjunto] + [con] + [partie prenante] (ici « las universidades », « empresas contratistas », « autoridades locales », « la comunidad », « Ministerio de Educación », etc.) pour souligner les collaborations mises en œuvre par l'entreprise. L'entreprise est systématiquement à l'initiative de la démarche de collaboration et les parties prenantes concernées sont externes à l'entreprise. En outre, l'utilisation du patron [trabajar] + [en] + [conjunto] + [para] + [verbe d'action] désigne les actions menées conjointement. Cependant, ce modèle n'est utilisé qu'à trois reprises (sur l'ensemble des concordances ci-dessus). Il ne relève donc pas d'un emploi prototypique.

Enfin, le modèle [trabajar] + [en] + [conjunto] + [objet de travail : proyecto] apparaît à deux reprises dans les lignes de concordances, mais de la même manière que pour l'emploi des verbes d'action, il ne s'agit pas d'un cas de prototypie.

Forme 2 : [trabajar] + [en] + [equipo] :

L'échantillon aléatoire de concordances ci-dessous présente les sujets du patron [trabajar] + [en] + [equipo] :

compartan metas, medios, estructuras y	trabajen	en equipo	. La estructura de gobierno
Uso de elementos de seguridad Capacidad para	trabajar	en equipo	Cuidado de elementos de seguridad
medio ambiente y la relación con la comunidad.	Trabajamos	en equipo	porque creemos que la suma de los
nos ha enseñado a ser mejores profesionales, a	trabajar	en equipo	y a consolidarnos y afianzarnos más
, que cuenta con personas comprometidas que	trabajan	en equipo	y logran un alto desempeño; líder en
para darle valor a nuestras actividades,	trabajando	en equipo	y con calidad para lograr resultados
que la Calidad es más fácil de cumplir cuando	trabajamos	en equipo	". A su vez, se trabajó en optimizar las
, en términos generales, con la posibilidad de	trabajar	en equipo	, la autonomía en el desarrollo del
, interpretar correctamente los datos,	trabajar	en equipo	con diferentes departamentos de la
y el Centro de Contacto con Clientes que	trabajan	en equipo	con Comercio Exterior, visitaron la
confió la cobertura de salud de sus ciudad para	trabajar	en equipo	. empleados en España. del 18% con
Soledad, fue importante, además, aprender a	trabajar	en equipo	con la comunidad Viendo el proceso
y recalificación e interactuar y	trabajar	en equipo	con el área de Seguridad y Salud
la región, capacitando a nuestros empleados,	trabajando	en equipo	, asociados con las comunidades
corporativa para su implementación. Se	trabajó	en el equipo	de mejoramiento continuo de fatiga
, que cuenta con personas comprometidas que	trabajan	en equipo	y logran un alto desempeño; líder en
innovación, la creatividad y el aprendizaje;	trabajar	en equipo	; y recompensar y reconocer a nuestra
. Las diferentes áreas de la empresa	trabajaron	en equipos	multidisciplinarios para
, que cuenta con personas comprometidas que	trabajan	en equipo	y logran un alto desempeño; líder en

Figure 6.37 : Échantillon aléatoire de vingt concordances du patron [trabajar] + [en] + [equipo]

Si le patron [trabajar] + [en] + [conjunto] est utilisé pour qualifier la collaboration avec des parties prenantes externes à l'entreprise, le patron [trabajar] + [en] + [equipo] concerne plutôt la partie prenante interne « empleados ». Cependant, à partir de la fenêtre -5 / +5, il n'est pas facile d'identifier avec précision qui sont les acteurs du travail en équipe. Ainsi, nous utilisons la fonction « sentence » de Sketchengine pour avoir accès à la phrase intégrale à laquelle appartient la concordance.

Ainsi, l'analyse des phrases desquelles sont extraites les lignes de concordances apporte des précisions. En effet, on observe que le travail en équipe est mis en valeur, tant en termes d'apprentissage qu'en termes d'apports de la pluridisciplinarité, pour l'atteinte des objectifs comme l'illustrent les phrases suivantes extraites du patron [trabajar] + [en] + [equipo] :

(P1) "Trabajo en Equipo" es un proyecto a través del que se persigue desarrollar técnicas de análisis de datos ofreciendo a los trabajadores una sistemática adecuada para analizar problemas, trabajar con datos de forma objetiva, interpretar correctamente los datos, **trabajar en equipo** con diferentes departamentos de la fábrica.

(P2) Los objetivos planteados fueron : continuar profundizando el modelo del Referente Kinésico (RK) y Profesional Referente de Recalificación (PRR) ; trabajar en función de la mejora continua de resultados : desarrollar el trabajo de los Referentes con el prestador a través de la comunicación de indicadores de resultado ; implementar nuevos modelos de intervención en rehabilitación y recalificación e interactuar y **trabajar en equipo** con el área de Seguridad y Salud Ocupacional.

(P3) Las diferentes áreas de la empresa **trabajaron en equipos** multidisciplinarios para desarrollar iniciativas que promuevan el comportamiento responsable desde la producción hasta la distribución y el consumo de nuestros productos.

(P4) Se nos ha enseñado a ser mejores profesionales, a **trabajar en equipo** y a consolidarnos y afianzarnos más como compañeras de trabajo".

L'observation des phrases apporte également des précisions quant à la qualification de la relation employeur-employé. Nous avons constaté dans l'analyse collocationnelle du sous-corpus G3C_anglais, que le discours utilisait de manière prototypique le « we » inclusif pour désigner un ensemble composé à la fois de la direction de l'entreprise et de ses employés. Ici, les premiers éléments observés nous amènent à penser à une relation d'un autre caractère, avec une distance hiérarchique plus marquée dans le discours. En effet, observons les phrases suivantes :

(P5) Se nos ha enseñado a ser mejores profesionales, a **trabajar en equipo** y a consolidarnos y afianzarnos más como compañeras de trabajo".

(P6) Visión : Ser una Compañía reconocida como empleador preferido, que cuenta con personas comprometidas que **trabajan en equipo** y logran un alto desempeño ; líder en producción de cobre, que desarrolla al máximo su potencial y activos, comprometida con la seguridad, la comunidad, el medio ambiente y el desarrollo sustentable.

(P7) Nuestra visión : Generamos beneficios líderes en la industria y crecemos en la región, capacitando a nuestros empleados, **trabajando en equipo**, asociados con las comunidades vecinas y organizaciones, cuidando la salud, la seguridad y el medio ambiente de manera responsable y sustentable.

Le discours indique ici que l'entreprise et ses employés ne constituent pas un ensemble uni, comme l'indiquait le « we » inclusif, mais distingue la direction de l'entreprise, rédactrice

du rapport, de ses employés. En effet, dans la phrase (P5), l'employé est placé en position de subalterne, tel un élève à qui l'on dispense un enseignement ; dans la phrase (P6), la distinction entre l'entreprise et ses employés est marquée par la mise en avant de la reconnaissance de l'entreprise et de sa réussite (« *empleador preferido* », « *líder [...] que desarrolla al máximo su potencial y activos* », etc.) et les employés sont définis comme des « *personas comprometidas que trabajan en equipo y logran un alto desempeño* » ; enfin, dans la phrase (P7), le discours utilise le pronom possessif « *nuestra* » / « *nuestros* » et la conjugaison à la première personne du pluriel (« *generamos* ») non pas pour désigner une perception partagée par l'ensemble de l'entreprise, mais plutôt la perception de la direction de l'entreprise. En effet, la direction de l'entreprise, rédactrice du rapport, se place en position de supériorité par rapport à ses employés. C'est grâce à sa réussite qu'elle peut intervenir dans les domaines de la santé, de la sécurité et de l'environnement en partenariat avec les communautés et organisations de la région dans laquelle elle exerce son activité. La direction de l'entreprise, par son engagement envers les acteurs de la région (employés, communautés, organisations), montre son ancrage territorial.

Forme 3 : [trabajar] + [en] + [relación] :

L'échantillon aléatoire de concordances du patron [trabajar] + [en] + [relación] présente les résultats suivants :

. Nuestros equipos de relaciones comunitarias **trabajan** en estrecha **relación** con las comunidades de negociación. Hemos trabajado y seguimos **trabajando** en estrecha **relación** con estos grupos durante colectiva. Hemos trabajado y seguiremos **trabajando** en estrecha **relación** con estos grupos, para es todo un desafío y por ello en Gas Natural **ban** **trabajamos** en estrecha **relación** con entes gama de asociaciones industriales y, además, **trabaja** en estrecha **relación** con organizaciones , campañas internas de difusión, etc. **trabaja** en estrecha **relación** con estas asociaciones . Los equipos de relaciones comunitarias **trabajan** en estrecha **relación** con las comunidades para Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi SCM "El **trabajar** en estrecha **relación** con las autoridades y con y aportar. Para Collahuasi es fundamental **trabajar** en estrecha **relación** con las autoridades y con y el programa de educación en Salud. Seguimos **trabajando** en la **relación** con nuestros proveedores, programa. A lo largo de diferentes encuentros, **trabajamos** en **relación** a la temática del Envejecimiento representado por clientes que en su mayoría **trabajan** en **relación** de dependencia y tienen con gama de asociaciones industriales y, además, **trabaja** en **relación** estrecha con organizaciones

Figure 6.38 : Échantillon aléatoire de concordances du patron [trabajar] + [en] + [relación]

L'analyse de l'échantillon aléatoire de concordances du patron [trabajar] + [en] + [relación] fournit plusieurs informations. On observe la présence du patron

[trabajar] + [en] + [estrecha] + [relación] + [con] + [partie(s) prenante(s)] + [para] + [verbe d'action] dans dix lignes de concordances (une des concordances privilégie la forme [trabajar] + [en] + [relación] + [estrecha] + [con] + [partie(s) prenante(s)] + [para] + [verbe d'action]) sur treize. Le recours par le discours au mot « *estrecha* » pour qualifier la relation liant l'entreprise à ses parties prenantes montre qu'il s'agit d'une relation qui s'inscrit à la fois dans la durée et dans une réelle collaboration. Les parties prenantes concernées par ce patron sont très majoritairement (douze concordances sur treize) des acteurs non-financiers tels que les communautés, les syndicats (les lignes de concordances C2 et C3 : « *grupos* »³⁸), les pouvoirs publics (« *entes gubernamentales* », « *municipalidades* », « *autoridades* ») et les organisations internationales et non-gouvernementales (« *organizaciones internacionales y no gubernamentales* »). Les verbes d'action utilisés par le discours confèrent à l'entreprise un pouvoir de développement et de gestion sur les actions menées. En effet, ces verbes sont « *crear* », « *implementar* », « *desarrollar* », « *administrar* », « *manejar* », « *prestar* », « *elaborar* » et « *ayudar* ». Ces verbes d'action sont suivis de compléments relatifs aux programmes, services, opportunités proposées par l'entreprise et les parties prenantes avec lesquelles elle est en relation afin d'améliorer la situation de l'environnement dans lequel elle exerce son activité, comme l'illustre les concordances suivantes :

(P9) [...] para crear e implementar programas integrados de desarrollo que consideren los asuntos, las inquietudes y las necesidades locales.

(P10) [...] para que el servicio que prestamos pueda llegar a todos los hogares de nuestra zona de distribución, en la que actualmente alcanzamos un 80 % de penetración.

(P11) [...] para elaborar estándares y lineamientos apropiados para nuestra industria.

(P12) [...] por cuanto ello permite ayudar de manera efectiva a los habitantes a obtener mayores oportunidades de crecimiento y asegurar su sustentabilidad, independientemente de la duración de las operaciones de la Compañía.

L'entreprise souhaite ainsi montrer que son implantation ne se limite pas à son activité économique mais qu'elle souhaite participer au développement de la zone (« *locales* », « *nuestra zona de distribución* », « *los habitantes* » (sous-entendu : de la zone dans laquelle l'entreprise « *Collahuasi* » réalise ses opérations)) ou de son secteur d'activité (« *nuestra industria* »).

³⁸ L'élargissement de la ligne de concordance à la phrase dans son intégralité informe que « *grupos* » désigne les « *sindicatos y asociaciones de negociación* ».

Le troisième patron prototypique concerne les supports de travail dans l'entreprise et se traduit par [trabajar] + [en] + [programa] :

puedan participar de los mismos. Y Comenzamos a **trabajar** en un **Programa** de Desarrollo de proveedores,
 : RSE, prevención y seguridad. Y Comenzamos a **trabajar** en un **Programa** de Desarrollo de proveedores,
 se cuenta con esta información. Y Comenzamos a **trabajar** en un **Programa** de Desarrollo de proveedores,
 departamentos de RSE de empresas Y Comenzamos a **trabajar** en un **Programa** de Desarrollo de proveedores,
 se cuenta con esta información. Y Comenzamos a **trabajar** en un **Programa** de Desarrollo de proveedores,
 siglas en inglés). Barrick y la CGSI acordaron **trabajar** en **programas** conjuntos para mejorar las
 30 Promoción social Durante 2006. continuamos **trabajando** en diversos **programas** de inversión social que
 30 Promoción social Durante 2006. continuamos **trabajando** en diversos **programas** de inversión social que
 los proyectos realizados en 2006 continuamos **trabajando** en el **Programa** de Becas para la Maestría en
 los proyectos realizados en 2006 continuamos **trabajando** en el **Programa** de Becas para la Maestría en
 los próximos ejes a desarrollar. • Continuar **trabajando** en **programas** de apoyo a la discapacidad
 e hiperglucemias, por lo cual se esta **trabajando** fuertemente en el **programa** de calidad de vida
 la compañía, se mantuvo el énfasis en los focos **trabajados** en sus **programas** sociales: educación, calidad
 . 54 Informe de Sostenibilidad 2010 En 2010 se ha **trabajado** en el **programa** Lenguaje Claro, que se
 y consultores líderes a nivel mundial **trabajando** en **programas** de investigación y planes piloto a
 con nuestros grupos de inPor otro lado, se **trabajó** en **programas** de difusión interna sobre la
 parte del plan de cierre de mina, durante 2010 se **trabajó** en los **programas** que se vienen desarrollando
 selección de personal, du- Asimismo, se siguió **trabajando** en el **Programa** de Selec- rante 2009 el Grupo
 donde estén disponibles. En el 2008 se siguió **trabajando** en los **programas** de desarrollo de proveedores
 manera exitosa dicha certificación. También **trabajamos** en **programas** para reducir el consumo de energía

Figure 6.39 : Échantillon aléatoire de concordances du patron [trabajar] + [en] + [programa]

L'échantillon aléatoire de concordances du patron [trabajar] + [en] + [programa] indique deux types d'informations. Tout d'abord, le discours met l'accent sur le processus en utilisant des verbes tels que « comenzar » (« comenzamos a trabajar en »...), « continuar » (« continuamos trabajando en diversos programas »...) et « seguir » (« se siguió trabajando en los programas »...). De plus, ces verbes sont conjugués à la première personne du pluriel ou bien sous la forme « se » + « verbe », qui correspond au « on » français. L'analyse de l'intégralité des phrases dont sont extraites les concordances ci-dessus indique que lorsque le discours utilise les formes conjuguées à la troisième personne du singulier (équivalent de « on ») et à la première personne du pluriel (équivalent, de « nous »), ces pronoms désignent la direction de l'entreprise rédactrice du rapport et non pas l'ensemble de l'entreprise, employés inclus, comme le montrent les exemples ci-dessous :

(P13) Comenzamos a **trabajar** en un **Programa** de Desarrollo de proveedores, iniciando charlas de capacitación a choferes de medios de transporte (colectivos y remises) que trasladan a **empleados** o asegurados accidentados.

(P14) Continuar **trabajando** en **programas** de apoyo a la discapacidad mediante la incorporación de personas con alguna discapacidad a la plantilla, junto con las ayudas a **trabajadores** cuyos familiares tienen algún tipo de discapacidad y los proyectos colaborativos.

(P15) Se registraron además 8 **trabajadores** (11 %) con cuadros de Sobrepeso y obesidad IMC entre 27 y 30, dislipidemias e hiperglucemias, por lo cual se esta **trabajando** fuertemente en el **programa** de calidad de vida laboral fomentando un programa de alimentación saludable y estimulando la participación en las actividades del gimnasio.

La construction grammaticale des exemples ci-dessus extraits des lignes de concordances montre une séparation entre l'auteur du discours, la direction de l'entreprise, et les employés, bénéficiaires de ces programmes à caractère social. En effet, dans chaque phrase, l'entreprise se place en tant que sujet de manière plus ou moins explicite (« *comenzamos a trabajar* » (P13), « *continuar a trabajar* » (P14), « *se registraron* » (P15)) et les employés occupent la place de compléments en tant que bénéficiaires des programmes. Ce schéma tend à faire penser à une structure pyramidale de l'entreprise, où la direction se placerait en position de supériorité par rapport à ses employés ; alors que dans le sous-corpus G3C_anglais, nous avons pu constater une structure plus horizontale avec l'emploi généralisé d'un « *we* » inclusif qui donnait l'impression d'une entreprise formant un tout et participant collectivement au bien être de son environnement. L'échantillon indique également les types de programmes sur lesquelles l'entreprise travaille. En effet, l'analyse des phrases dont sont extraites les concordances dresse le portrait d'une entreprise qui met en œuvre des programmes à caractère social (formations facilitant le déplacement des employés ou assurés accidentés, de l'investissement social à destination de la communauté et du soutien envers les personnes en situation de handicap).

L'analyse collocationnelle du verbe « *trabajar* » dans G3C_espagnol a permis d'identifier plusieurs patrons prototypiques liés à la collaboration avec les parties prenantes et la volonté de l'entreprise de mettre en œuvre des initiatives à caractère social. Cependant, comparativement au sous-corpus G3C_anglais, l'emploi du verbe « *trabajar* » ne se révèle pas aussi prototypique que le verbe « *work* ».

6.2.3 G3C_FRANÇAIS : ANALYSE COLLOCATIONNELLE DU VERBE

« TRAVAILLER »

Le sous-corpus G3C_français est constitué de deux rapports RSE publiés selon le référentiel G3, comportant un nombre total de 59 429 *tokens*. Ce corpus, dont la taille est inférieure aux deux autres sous-corpus, est la photographie de la situation française des publications de rapports RSE respectant le référentiel GRI rédigés en français. En effet, sur les vingt rapports RSE publiés selon le G3 par des entreprises françaises, dix-huit sont publiés en anglais et seulement deux en français. Ce constat montre que, même si le référentiel GRI est le référentiel le plus utilisé et reconnu en termes de reporting RSE, son utilisation n'est pas répandue dans les entreprises françaises. En effet, le sous-corpus G3C_français (et donc G3C_France, dans ce cas) ne comprend que neuf entreprises différentes (Technip, Total, BNP Paribas Rhodia, Axa, EDF, GDF Suez, LVMH, Agence Française de Développement). En outre, cette photographie de la situation française montre également que, dans le cadre des publications de rapports RSE selon le G3, l'anglais est privilégié au français.

Dans un premier temps, notre analyse cherche à caractériser le sous-corpus G3C_français. La liste de mots³⁹ indique les quarante mots les plus utilisés. Il est intéressant de constater qu'aucun verbe ne fait partie de cette liste, seuls les deux auxiliaires, « être » et « avoir » apparaissent. Ainsi, nous décidons de procéder à une recherche complémentaire permettant de constater que le sous-corpus G3C_français n'utilise le verbe « travailler » que dix-huit fois, soit une utilisation de 248,85 occurrences par million de mots. Le nom « travail » apparaît 115 fois dans le sous-corpus G3C_français mais l'analyse des collocs montre qu'il s'agit d'une dimension principalement légale du travail.

La liste de mots montre également un discours centré sur l'entreprise dans la mesure où les seuls acteurs apparaissant dans les quarante items les plus utilisés sont « AFD » (422 occ.), « Groupe » (411 occ.), « BNP Paribas » (316 occ.) et « Entreprise » (115 occ.), soit des noms désignant exclusivement l'entreprise. Le nom « collaborateur » n'apparaît pas dans cette liste et n'admet que 98 occurrences. Cependant, c'est la première partie prenante de l'entreprise à apparaître dans la liste de mots (considérée dans son intégralité). On peut donc en déduire que la partie prenante « collaborateurs » constitue le principal

³⁹ Cf. Annexe 6.1 « Liste de mots du sous-corpus G3C_français » p.374

interlocuteur de l'entreprise dans les rapports RSE du sous-corpus G3_français mais que sa significativité est relative. Il est également intéressant de constater que le sous-corpus G3C_français privilégie le terme « collaborateur » pour traiter de ses employés, là où le sous-corpus G3C_anglais utilise « employees ». Le mot « employés » n'est utilisé qu'à cinq reprises dans le sous-corpus G3C_français (soit 69,12 occ. / million de mots).

Ces informations soulèvent plusieurs points. Tout d'abord, il semble que dans les rapports RSE de G3C_français, le discours soit principalement centré sur l'entreprise dans la mesure où le sous-corpus montre que les parties prenantes ne sont pas mises en avant ; un discours de la réflexion plutôt que de l'action dans le sens où l'analyse du sous-corpus révèle une plus forte utilisation de noms que de verbes d'action.

Le réseau collocationnel du verbe « travailler » dans le G3C_français fournit les informations suivantes :

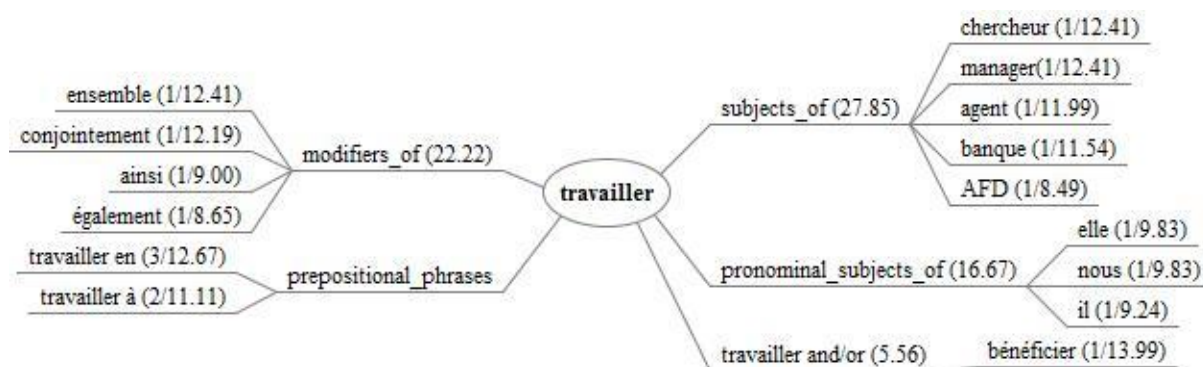


Figure 6.40 : Réseau collocationnel du verbe « travailler » dans G3C_français⁴⁰

Les informations fournies par le réseau collocationnel de « travailler » admettent une fréquence d'une à trois occurrences, il ne s'agit donc pas de cas de prototypie. Ce dernier n'est donc pas un verbe constitutif du genre que constituent les rapports RSE publiés selon le référentiel GRI.

L'analyse collocationnelle de « work » et de ses équivalents espagnol et français, nous permet de constater qu'en anglais, le verbe est significatif du discours de la relation entre l'entreprise et ses parties prenantes, en particulier les « employees », mais qu'en espagnol et plus encore en français, l'emploi des verbes « trabajar » et « travailler » n'est pas aussi significatif. Ce constat nous amène à nous questionner sur la caractérisation de la relation

⁴⁰Etant donné sa taille, il est présenté dans le corps du texte et non en annexe.

qui lie l'entreprise à ses employés. En effet, si la relation de travail entre l'employeur et l'employé est admise, elle est, semble-t-il, mise en scène différemment selon la langue.

6.2.4 G3C : ANALYSE DE LA MISE EN SCÈNE DE L'ENTREPRISE ET DE SES EMPLOYÉS

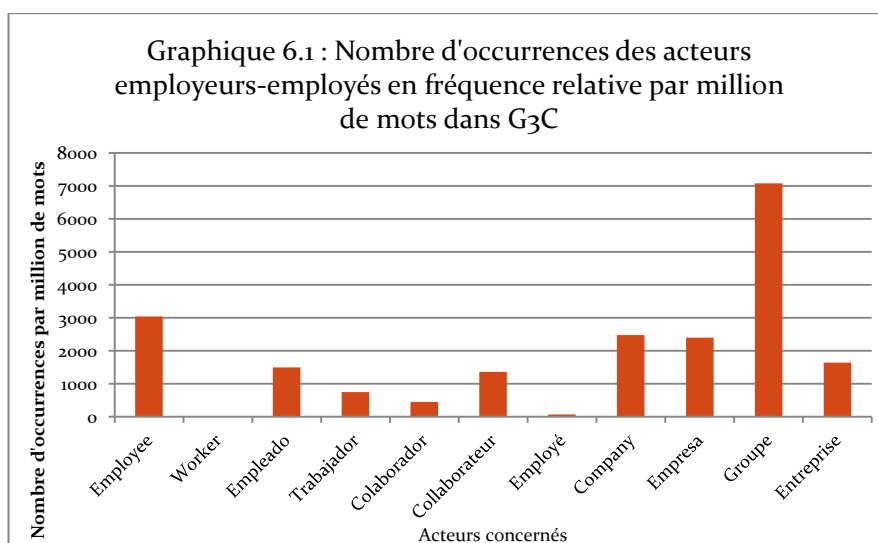
Pour analyser la mise en scène de l'entreprise dans sa relation avec ses employés, nous utilisons la fonction « *wordsketch* » qui permet d'identifier les verbes reliant, dans le discours, l'entreprise à ses employés dans les sous-corpus G3C_anglais, G3C_espagnol et G3C_français. Il en résulte les données suivantes :

	Verbe lorsque le nœud est complément	Verbe lorsque le nœud est sujet
Verbes collocats de l'acteur employé		
Employees	Train, encourage, help, require, involve, provide	Receive, participate, work, volunteer, have, be, take
Empleados	Formar, cubrir, desglosar, capacitar, representar, contratar, exigir, evaluar, incluir, ser	Poder, recibir, disfrutar, tener, participar, realizar, tener, disponer, contar con
Trabajadores	Representar, exponer, subcontratar, diferir, capacitar, participar, incorporar, destacar, incluir, ser	Recibir, deber, realizar, contar, tener, poder
Colaboradores	Ser, desarrollar	Poder, tener, recibir, participar, contar con, deber
Collaborateurs	Motiver, remercier, fidéliser, former, informer, encourager, représenter, accompagner	Avoir, pouvoir
Employés	Aucun verbe	Aucun verbe
Verbes collocats de l'acteur employeur		
Company	Commit, operate, be	Have, operate, make, do, be, provide, use, take, continue, work
Empresa	Especializar, ser, participar, relacionar, asociar, autorizar, dedicar, operar, realizar	Deber, contar, realizar, desarrollar, mantener, tener, poder, cumplir, obtener, participar
Groupe	Positionner, rejoindre, acquérir, progresser, impliquer	Réussir, éditer, exiger, savoir, traiter, devenir, réaffirmer, piloter, favoriser, renforcer
Entreprise	Coter, aider, regrouper, créer	Employer, faire

Tableau 6.5 : Verbes collocats des acteurs du discours désignant l'employeur et les employés dans les corpus G3C_anglais, G3C_espagnol et G3C_français

L'analyse des verbes collocats des acteurs désignant l'entreprise et les employés montre peu de points de convergence. En effet, pour les acteurs employés les verbes communs à l'ensemble des trois corpus sont « former » (« *train* », « *formar* » / « *capacitar* », « former ») et « avoir » (« *have* », « *tener* », « avoir »). Un point commun aux trois langues dans les discours des rapports RSE selon le référentiel G3 consiste à souligner la formation des employés. D'autres verbes sont présents dans deux sous-corpus sur trois tels que « représenter » (« *representar* » et « représenter »), « pouvoir » (« *poder* » et « pouvoir ») et « encourager » (« *encourage* » et « encourager »). Les sous-corpus G3C_espagnol et G3C_français abordent la question de la représentation des employés et de leurs droits mais pas le sous-corpus G3C_anglais. Le verbe « encourager » / « *encourage* » ne constitue qu'un point de convergence relatif étant donné la variation de fréquence existant entre les deux verbes dans les sous-corpus. Par ailleurs, l'analyse des verbes relatifs à l'entreprise ne laisse pas apparaître de point de convergence, à l'exception des auxiliaires.

Cette analyse comparative permet également d'observer les présences respectives des acteurs dans chaque sous-corpus. Les résultats sont présentés dans le tableau ci-dessous :



Nous faisons le choix d'approfondir la caractérisation du rôle de chacun des acteurs en réalisant un réseau collocationnel exclusivement centré sur l'emploi des verbes. En effet, les verbes caractérisent les actions réalisées par les acteurs du discours et fournissent ainsi des informations sur leur mise en scène dans le discours.

Dans le sous-corpus G3C_anglais, les désignations les plus significatives de l'entreprise sont « *company* » et « *we* », et les employés, comme nous l'avons constaté sont désignés par « *employees* ».

La figure ci-dessous présente les verbes collocats de « *company* » dans G3C_anglais :

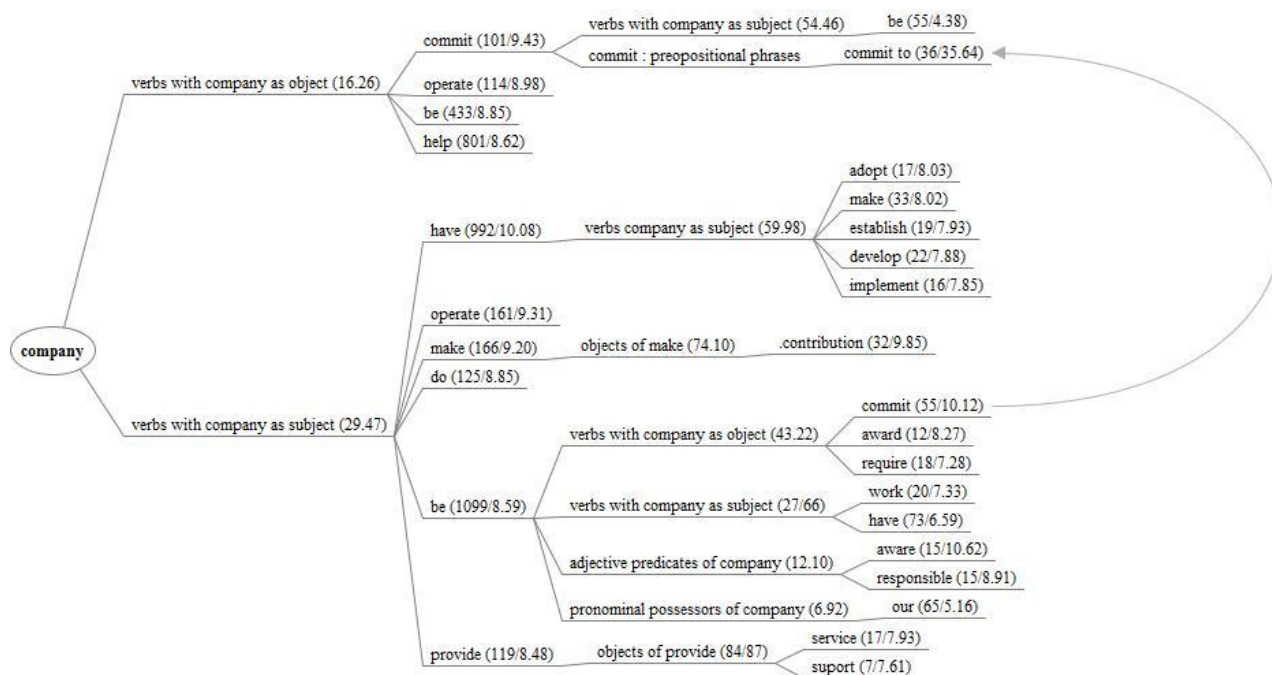


Figure 6.41 : Verbes collocats de « *company* » dans le sous-corpus G3C_anglais

L'analyse des verbes montre que l'entreprise, qu'il s'agisse de l'entreprise rédactrice du rapport ou d'un partenaire économique également désigné par « *company* », montre une entreprise dans l'action avec l'emploi des verbes « *operate* », « *make* » et « *provide* ». En outre, l'emploi du verbe « *help* », dont « *company* » est complément, illustre la valeur de collaboration caractéristique du discours dans G3C_anglais. En effet, le discours souligne ainsi la contribution des parties prenantes, sujets de « *help* », aux actions de l'entreprise.

L'outil Sketchengine ne permet pas de procéder directement à un « *Wordsketch* » sur des pronoms personnels sujets. Comme nous avons pu le constater, le pronom « *we* » est caractéristique du genre dans G3C_anglais. Ainsi, nous identifions les collocats verbes de « *we* » par la fonction « *Collocates* » de Sketchengine et effectuons un tri manuel. Les verbes les plus utilisés sont : « *have* », « *be* », « *work* », « *do* », « *continue* », « *operate* », « *believe* », « *make* », « *provide* », « *can* », « *support* », « *commit* », « *develop* », « *ensure* »,

« reduce », « conduct », « improve », « help »⁴¹. Le réseau collocationnel des verbes collocats de « we » confirme la volonté de l'entreprise de transmettre des valeurs d'actions collectives.

La figure ci-dessous présente les verbes collocats de la partie prenante « employee » dans G3C_anglais :

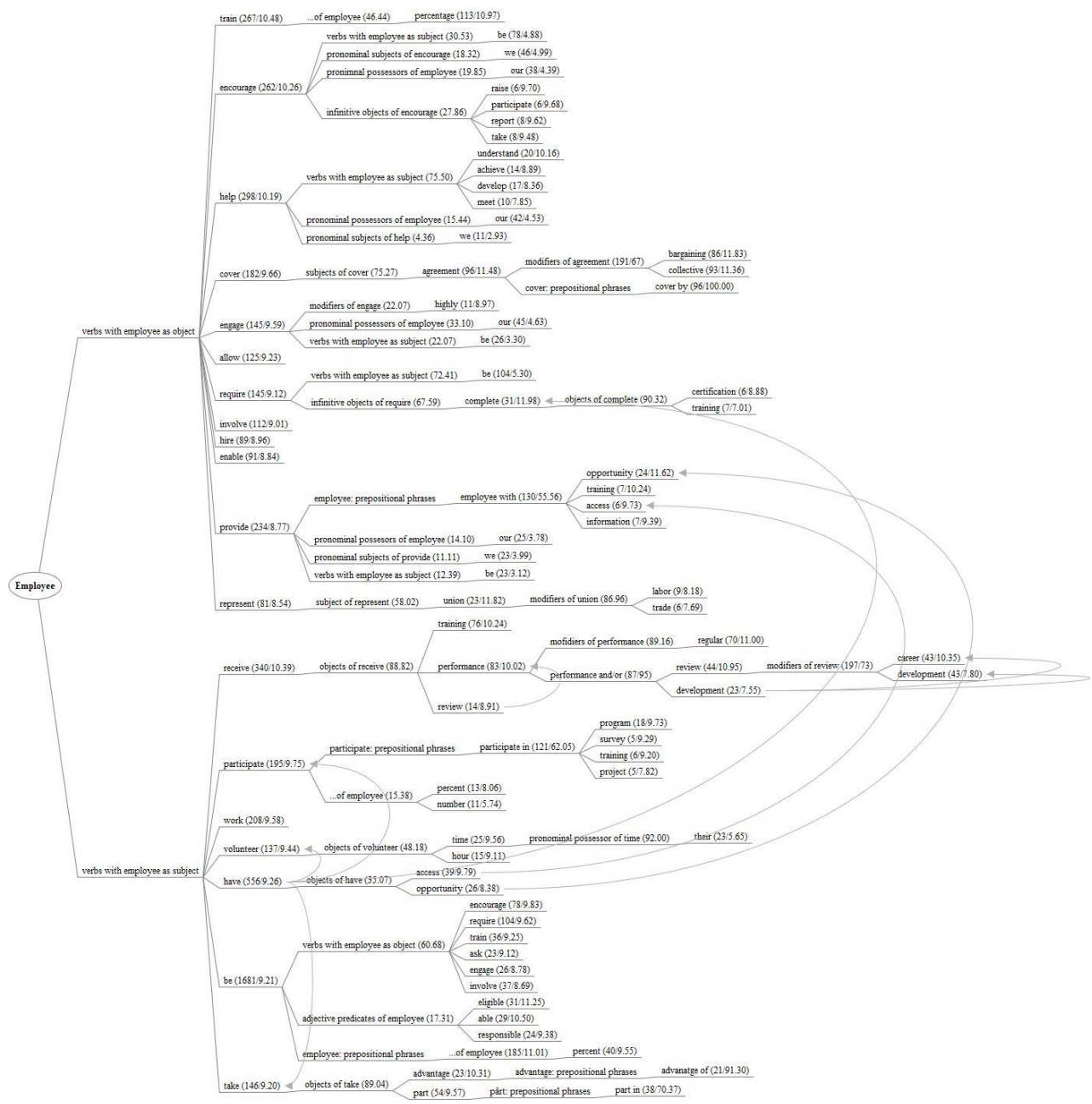


Figure 6.42 : Verbes collocats de « employee » dans le sous-corpus G3C_anglais

⁴¹ Le réseau collocationnel constitué à partir du tri manuel est présenté en annexe 4.7 « Verbes collocats de « we » dans G3C_anglais » p.369

Les verbes utilisés pour mettre en scène la partie prenante « *employee* » dans le sous-corpus G3C_anglais fournissent deux types d'informations. D'une part, le discours décrit les actions réalisées par les employés, alors sujets de l'action. Les verbes les plus significatifs sont « *receive* », « *participate* » et « *work* ». D'autre part, le discours décrit un autre type d'informations relatives aux employés. En effet, ces derniers sont placés dans la phrase en position de complément des verbes « *train* », « *encourage* », « *help* », « *cover* ». Ces verbes décrivent l'ensemble des actions et mesures prises par l'entreprise en faveur des employés. Il s'agit d'un moyen discursif pour l'entreprise de se valoriser indirectement.

Dans le sous-corpus G3C_espagnol, la désignation la plus significative de l'entreprise est « *empresa* » et les employés sont désignés par « *empleado* ».

L'analyse des verbes collocats de « *empresa* »⁴² les plus significatifs du sous-corpus G3C_espagnol permet de mettre en lumière un patron prototypique avec le verbe « *deber* » (« devoir »), qui admet une fréquence de 214 occurrences et un MiScore de 12,25. La présence du verbe « *deber* » de façon prototypique favorise un discours de type normatif. Le verbe « *deber* » est suivi d'autres verbes à l'infinitif parmi lesquels « *apoyar* » (« soutenir »), « *favorecer* » (« favoriser »), « *asegurar* » (« assurer »), « *trabajar* » (« travailler »), « *fomentar* » (« promouvoir », « développer ») et « *mantener* » (« maintenir »). Le verbe accompagnant « *deber* » le plus significatif est « *apoyar* », avec une fréquence de 83 occurrences et un MiScore de 12,91. Ainsi, nous pouvons identifier le patron : [empresa] + [deber] + [apoyar] + [un principe]. Parmi les principes soutenus par l'entreprise, sont mis en avant l'éradication du travail des enfants, l'abolition des pratiques discriminatoires à l'emploi et au travail, l'élimination du travail forcé et la liberté d'association et d'affiliation. Le rappel de ces principes dans le discours est un moyen pour l'entreprise de rappeler son soutien aux principes du Pacte mondial et aux principes de la GRI relativement aux droits humains. Le nom « *empresa* » est donc plutôt utilisé de façon générique, sans désigner une entreprise en particulier.

Dans le cas de l'acteur « *empleado* »⁴³, la catégorie de verbes où le nœud est complément présente des résultats plus élevés que celle où il est sujet, ce qui montre que l'acteur « *empleado* » est subordonné à l'entreprise. Par ailleurs, l'analyse des collocats relatifs à

⁴² Cf. Annexe 7.1 « Verbes collocats de « *empresa* » dans G3C_espagnol » p.376

⁴³ Cf. Annexe 7.2 « Verbes collocats de « *empleado* » dans G3C_espagnol » p.377

l'encadrement légal et la formation aux procédures et politiques de l'entreprise révèle également une dimension normative dans le discours.

Dans le sous-corpus G3C_français, la désignation la plus significative de l'entreprise est « Groupe » et les employés sont désignés par « collaborateur ».

Le sous-corpus G3C_français désigne deux parties prenantes par l'item « groupe ». D'une part, « Groupe » qui désigne l'entreprise, et d'autre part, « groupe » qui désigne un ensemble d'individus. C'est donc le « Groupe »⁴⁴ qui nous intéresse. L'entreprise parle d'elle-même à la troisième personne du singulier en utilisant principalement le déterminant « le ». Cet usage contraste avec l'inclusivité du discours anglo-saxon. De plus, les verbes collocats de « Groupe » admettent des fréquences entre un et trois, ce qui n'en fait pas de réelles collocations, comme nous l'avons précisé précédemment.

Les employés dans le sous-corpus G3C_français sont désignés en tant que « collaborateurs »⁴⁵. Cependant, leur emploi n'est pas suffisamment marqué pour pouvoir en analyser les résultats.

Enfin, dans G3C_français, le pronom « nous » admet 44 occurrences mais l'analyse des concordances⁴⁶ ne laisse pas apparaître de collocation significative. Cependant, leur analyse indique que le « nous » désigne la direction de l'entreprise et qu'il ne s'agit donc pas d'un « nous » inclusif. De plus, on observe trois types d'arguments. D'une part, l'entreprise prépare son avenir (« anticiper une évolution », « avoir l'ambition », « envisager comment développer des services », « espérer doubler notre taille », « prévoir ») ; ensuite, l'entreprise dirige (« conduire des entretiens », « décider », « exercer notre responsabilité », « mettre en œuvre des procédures », « coordonner l'action », « financer des opérations », « organiser des rencontres ») ; et enfin, l'entreprise agit (« effectuer des tests », « procéder à des travaux », « réaliser une enquête », « être fortement mobilisé sur une réforme »). Cependant, le type d'actions mené par l'entreprise française relève plutôt de l'action de pilotage et de la supervision, une notion assez éloignée de l'action de terrain décrite dans G3C_anglais.

⁴⁴ Cf. Annexe 7.3 « Verbes collocats de « Groupe » dans G3C_français » p.378

⁴⁵ Cf. Annexe 7.4 « Verbes collocats de « collaborateur » dans G3C_français » p.379

⁴⁶ Cf. Annexe 7.5 « Échantillon de concordances de « nous » dans G3C_français » p.380

La première variable d'analyse avait pour objectif de mettre en évidence des différences linguistiques entre l'anglais, l'espagnol et le français à partir d'un même support de communication. L'analyse collocationnelle a mis en évidence que l'emploi du verbe « *work* » est typique du discours RSE, et en particulier de la description de la relation de travail entre l'entreprise et ses parties prenantes. Cependant, les verbes « *trabajar* » et, dans une plus grande mesure encore, le verbe « travailler » ne font pas partie du vocabulaire typique du discours de RSE dans les sous-corpus G3C_espagnol et G3C_français. Le verbe « *work* » ne trouve donc pas son équivalent dans les verbes « *trabajar* » et « travailler ». En effet, la mise en scène de l'entreprise relativement à son environnement est différente dans les trois sous-corpus.

Cependant, au-delà de ces différences, l'analyse des trois sous-corpus a montré une préoccupation pour la santé et sécurité au travail (SST) et la qualité de vie au travail (QVT). En effet, le discours est marqué par de nombreuses statistiques relatives notamment aux heures de travail. Au-delà de l'apport de données chiffrées nécessaires pour permettre aux parties prenantes de se forger une opinion sur la performance globale de l'entreprise et sur les critères imposés par la norme GRI, la référence aux horaires, aux conditions de travail est à relier aux enjeux de la SST, des risques psycho-sociaux (RPS) ou de la QVT, qui constituent un pan majeur de la RSE. C'est dans ce contexte que l'entreprise tente, par divers dispositifs, de favoriser l'engagement et l'intégration de l'employé dans son travail et dans l'entreprise, notamment au travers d'opportunités de développement personnel et professionnel, de l'esprit d'équipe ou d'un encadrement de qualité. Les démarches d'amélioration de la QVT s'accompagnent également d'une meilleure gestion des RPS, qui occupent une place centrale dans l'appréhension des risques relatifs aux ressources humaines dans l'entreprise. Les RPS recouvrent le harcèlement moral ou sexuel, le stress au travail, les violences et incivilités au travail et le suicide en lien avec le travail.

Nous allons approfondir ces premiers constats en réalisant une analyse basée sur une deuxième variable, géographique, afin de tenter de déterminer les formes de contingences culturelles dans le positionnement de l'entreprise selon les zones géographiques.

6.3 G₃C : ANALYSE DE LA VARIABLE GEOGRAPHIQUE : CARACTERISATION DE LA RELATION ENTREPRISE-PARTIES PRENANTES PAR L'ANALYSE DES VERBES

Une analyse collocationnelle du cas de « *work* » dans chaque sous-corpus géographique a permis de confirmer les tendances observées avec la première variable⁴⁷. En effet, nous observons des points de convergence entre les sous-corpus anglo-saxons caractérisés par une vision à la fois marchande et communautaire ; le sous-corpus G₃C_France semble se caractériser par une tout autre vision de l'entreprise centrée sur elle-même et ses savoir-faire ; enfin, les sous-corpus hispanophones se situent, de notre point de vue, dans un entre-deux, sous une influence anglo-saxonne liée aux échanges commerciaux mais également culturelle liée aux origines latines. Afin de tenter d'apporter plus de précisions dans la caractérisation des sous-corpus, nous choisissons d'aller au-delà du cas du verbe « *work* ». En effet, à partir du verbe « *work* », nous avons pu identifier des tendances culturelles, des valeurs mobilisées et une mise en scène de l'entreprise différentes selon les zones géographiques. Nous souhaitons à présent savoir si ces résultats se confirment dans l'analyse des éléments les plus caractéristiques de la RSE dans chaque sous-corpus géographique. Pour ce faire, nous procédons en trois temps. Tout d'abord, nous analysons les verbes, puis les parties prenantes et enfin la dénomination de l'activité de l'entreprise. Cette démarche a pour objectif de confirmer ou d'infirmer les interprétations de résultats que nous avons formulées dans la première variable. Ainsi, nous allons tout d'abord procéder à l'analyse des sous-corpus anglo-saxons et ensuite nous traiterons des sous-corpus hispanophones. Le sous-corpus G₃C_France étant identique au sous-corpus G₃C_français, il ne fera pas l'objet d'une nouvelle analyse.

⁴⁷ Cf. Annexe 8 « Analyse du verbe « *work* » dans les sous-corpus anglo-saxons » p.381

6.3.1 G3C : LES VERBES LES PLUS SIGNIFICATIFS DES SOUS-CORPUS ANGLO-SAXONS

Les sous-corpus anglo-saxons sont au nombre de trois et sont composés des rapports de RSE publiés par les entreprises étatsuniennes, canadiennes et britanniques. Ils sont donc tous publiés en anglais et respectent le référentiel G3. Le tableau ci-dessous synthétise les verbes les plus utilisés dans chacun des sous-corpus anglo-saxons ainsi que leur nombre d'occurrences :

États-Unis		Canada		Royaume-Uni	
Be	45 126	Be	37 386	Be	16 970
Have	13 168	Have	9 007	Have	5 119
Include	7 555	Include	5 715	Include	1 937
Provide	6 066	Provide	4 053	Provide	1 620
Help	4 271	Use	2 708	Work	1 251
Use	4 207	Make	1 996	Use	1 192
Reduce	4129	Support	1 944	Support	1 045
Make	3 794	Help	1 906	Make	1 021
Work	3 762	Continue	1 840	Develop	987
Develop	3 036	Operate	1 823	Help	916

Tableau 6.6 : Verbes les plus représentés et leurs fréquences dans les corpus anglo-saxons

L'analyse des verbes les plus représentés dans les sous-corpus anglo-saxons permet de mettre en évidence une régularité, quelle que soit la zone géographique, dans le choix des verbes caractéristiques du style discursif RSE. Par ailleurs, les verbes mobilisés dans les rapports RSE issus des sous-corpus anglo-saxons ont pour point commun d'être des verbes concrets relatifs à la « gestion des choses » (D'Iribarne, 2009) et décrivant des actions nécessitant un effort, plus qu'une réflexion, comme l'illustrent les verbes « *make* », « *work* », « *operate* », « *use* », « *develop* » et « *provide* ». Nous observons également la présence marquée du verbe « *provide* » dans les trois sous-corpus anglo-saxons, alors que la partie prenante « *provider* » ne fait pas partie des parties prenantes significatives des sous-corpus. Ceci s'explique par le fait que l'emploi du verbe « *provide* » s'inscrit dans une logique contractuelle et marchande où chaque partie prenante est fournisseur de services, de prestations ou de produits vis-à-vis d'une autre partie prenante. Ce constat correspond aux tendances observées dans l'analyse collocationnelle de « *work* ».

Le réseau collocationnel du verbe « *provide* » fournit les informations suivantes dans le sous-corpus G3C_États-Unis :

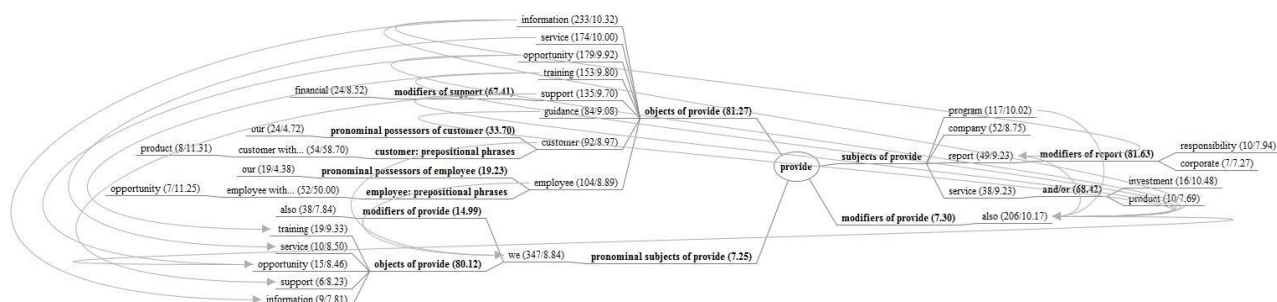


Figure 6.43 : Réseau collocationnel du verbe « *provide* » dans le sous-corpus G3C_États-Unis

Le réseau collocationnel de « *provide* » dans le sous-corpus G3C_États-Unis permet de mettre en lumière trois types d'informations. Tout d'abord, le pronom sujet « *we* » est le principal sujet du verbe « *provide* ». Les autres sujets, issus de la branche « *subjects of provide* », font également référence à l'entreprise. En effet, « *program* », « *report* » et « *service* » sont mis en œuvre par l'entreprise. Ensuite, la branche « *objects of provide* » présente deux types d'informations. D'une part, elle indique les compléments d'objet du verbe, soit « *information* », « *service* », « *opportunity* », « *training* », « *support* » et « *guidance* ». On observe à ce sujet que les liens graphiques sont systématiquement redirigés vers la branche du pronom sujet « *we* », ce qui indique que c'est principalement l'entreprise qui fournit les informations, les services, les opportunités, les formations, le soutien et les éclairages. D'autre part, elle indique également des compléments de personnes désignant les parties prenantes « *employee* » et « *customer* ». De la même manière, les liens graphiques convergent vers le « *we* ». Enfin, on observe également un emploi régulier du modifiant « *also* » afin de donner une image active de l'entreprise par un effet d'accumulation des actions présentées dans le discours. L'analyse permet donc d'identifier les deux patrons prototypiques suivants :

[*We*] + [*also*] + [*provide*] + [*information / service / opportunity / training / support*]

[*We*] + [*provide*] + [*customer / employee*] + [*with*]

Le verbe « *provide* » fait partie des verbes les plus utilisés dans le sous-corpus G3C_Canada, tout comme dans les deux autres sous-corpus anglo-saxons. Ainsi, nous procédons également à l'analyse de ses collocations dans un réseau collocationnel.

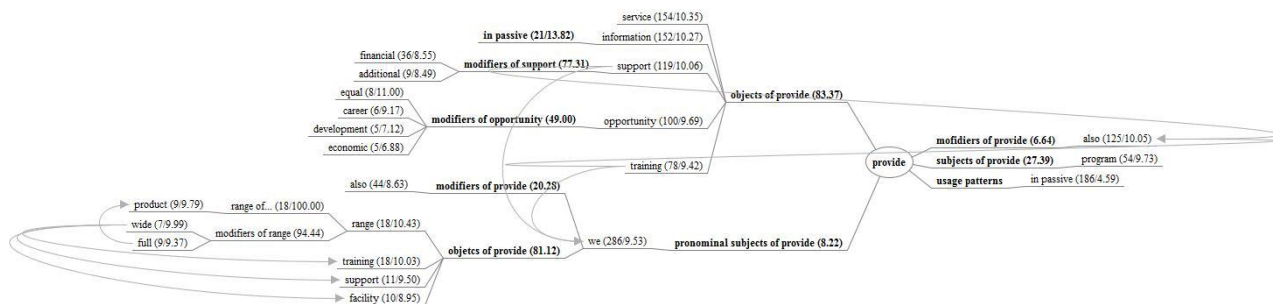


Figure 6.44 : Réseau collocationnel du verbe « provide » dans le sous-corpus G3C_Canada

Le réseau collocationnel du verbe « provide » permet de mettre en évidence des points communs avec l'emploi de « provide » dans le sous-corpus G3C_États-Unis, mais également des différences. Ainsi, le verbe « provide » est collocat du modifiant « also » afin d'insister sur le dynamisme de l'entreprise, et le sujet principal du verbe est le pronom personnel « we ». Cependant, contrairement au sous-corpus G3C_États-Unis, dans le sous-corpus G3C_Canada, l'emploi du passif est régulier avec 186 occurrences.

Le réseau collocationnel du verbe « provide » dans G3C_Royaume-Uni, quant à lui, présente les résultats suivants :

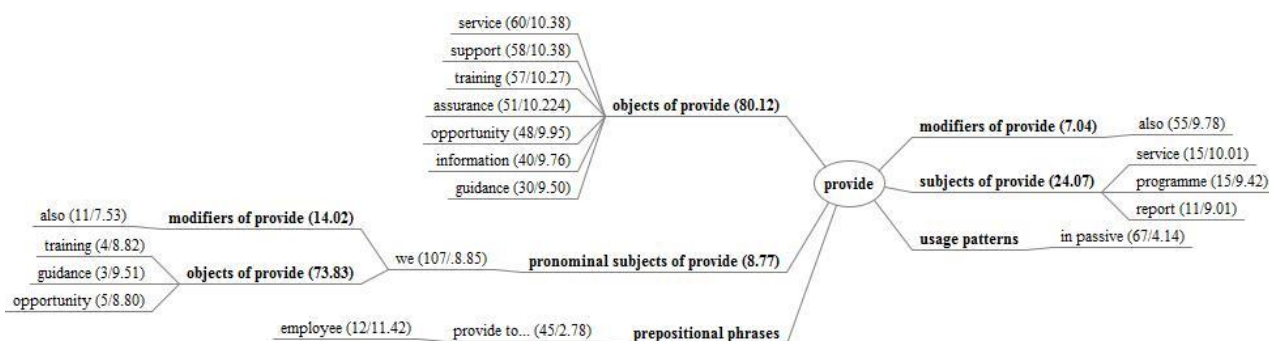


Figure 6.45 : Réseau collocationnel du verbe « provide » dans le sous-corpus G3C_Royaume-Uni

Le réseau collocationnel de « provide » dans le sous-corpus G3C_Royaume-Uni montre, dans l'ensemble, des collocats du verbe semblables aux deux autres sous-corpus anglo-saxons avec, notamment, l'utilisation du pronom sujet « we » comme principal sujet du verbe, un emploi régulier du modifiant « also » et des compléments désignant un ensemble de possibilités et d'outils de développement proposés par l'entreprise à destination de ses parties prenantes. Cependant, contrairement au sous-corpus G3C_États-Unis, le positionnement de l'entreprise en tant que fournisseur de ses clients, c'est-à-dire la partie

prenante placée en tant que complément du verbe, ne ressort pas de manière directe et explicite dans le réseau collocationnel de « *provide* ».

Les sous-corpus anglo-saxons sont également marqués par l'emploi de verbes évoquant des valeurs de solidarité, très présentes dans la vision communautaire de la société dans laquelle est mise en scène l'entreprise. Ici ces verbes sont « *help* » et « *support* ». Nous construisons des réseaux pour chacun de ces deux verbes dans les sous-corpus anglo-saxons afin d'observer les collocations de ces verbes dans les rapports RSE.

L'analyse collocationnelle du verbe « *help* » dans le corpus G3C_États-Unis fournit les résultats suivants :

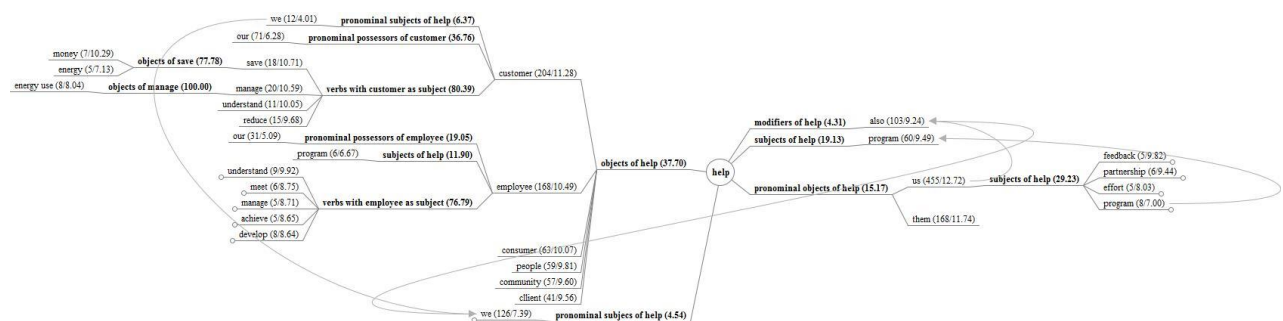


Figure 6.46 : Réseau collocationnel du verbe « *help* » dans le sous-corpus G3C_États-Unis

Le réseau collocationnel de « *help* » montre que le sujet principal du verbe est le pronom sujet « *we* » (126 occ.) ainsi que le sujet « *program* » (60 occ.), qui renvoie aux programmes RSE mis en œuvre par l'entreprise, incarnée par le pronom « *we* ». On observe également une utilisation marquée du pronom complément « *us* » (455 occ.), qui place l'entreprise rédactrice du rapport non pas à la place de sujet mais de complément. Par ailleurs, on constate que les sujets de la collocation [*help us*] sont « *feedback* », « *partnership* », « *effort* » et « *program* ». Le discours cherche de cette manière à montrer que c'est par les échanges, les efforts et la mise en œuvre de programmes RSE que l'entreprise progresse, comme le montre l'échantillon aléatoire de concordances de ce patron présenté ci-après :

and development. Employee survey feedback	helps	us to measure the most important " Engagement &
corporate offices. Feedback: Your feedback	helps	us improve our future reporting. Please
and working in an ethical manner. Partnerships	help	us achieve our mission and demonstrate our
diverse workforce. Our external partnerships	help	us source and identify female talent as well as
emissions in 2010. Our partnerships have also	helped	us increase the use of other modes of transport
early 2009. This public-private partnership	helps	us develop and implement water sustainability
hours that lights are used. These efforts have	helped	us to reduce the energy intensity of our
to improve employee safety. These efforts have	helped	us achieve a significant reduction in our
with our 2008 baseline. All of these efforts	help	us provide an exceptional experience for our
officers in bank branches. These efforts	help	us serve customers better and broaden our
59 in 2003 to 61 in 2007. Diversity programs also	help	us grow the strong work force that we need. We are
a strong focus for our community programs	helps	us provide stronger support to the people who
Halliburton's Supplier Diversity Program	helps	us improve our supply chain, manage our
response and mitigation plans. These programs	help	us to react quickly to identify and correct the
The information received through this program	helps	us identify carbon-intensive sectors and
team, the "Reuse and Recycle" program	helped	us extend the life of expired or obsolete items.

Figure 6.47 : Échantillon de concordances de la collocation « help us » dans G3C_États-Unis

L'analyse des concordances montre que l'entreprise est plus forte et plus performante grâce aux actions de son environnement. Par conséquent, les retours d'impression de ses employés, les partenariats tissés, les efforts consentis ou les programmes mis en œuvre lui permettent d'être encore meilleure. Ainsi, le discours souhaite faire passer le message « ensemble, nous sommes meilleurs ». Cette stratégie s'inscrit dans la vision communautaire anglo-saxonne où chaque acteur est un maillon d'une chaîne qui permet à l'ensemble d'être plus fort. La solidarité extérieure bénéficie à l'entreprise, autant que la solidarité au sein de l'entreprise bénéficie à ses parties prenantes. En effet, lorsque l'entreprise est sujet de l'action de solidarité au travers du pronom « we », cette action se destine à ses parties prenantes, en particulier aux « customers » et aux « employees ». Elle adopte alors un rôle de professeur bienveillant, comme le montrent les verbes issus des branches « verbs with customer / employee as subject », à savoir : « manage », « understand », « achieve », « develop », « meet » et « save » ainsi qu'en attestent les concordances ci-après :

program as a pilot in 2010 to help customers	save	energy and money and reduce demand on the
by 2012. NV Energize will help customers	save	energy and money giving them the tools and
high-tech companies. We helped customers	save	money by safely recycling old, inefficient
efficiency programs that help customers	save	money and reduce environmental impact. We
for more efficient appliances, help customers	save	money by reducing the amount of energy they use
programs are already helping customers better	manage	their energy use and create sustainable energy
using technology to help our customers better	manage	their energy use . Ultimately, the path to a
a DVD that helps low-income customers better	manage	their energy use , or hosting webinars to help
cost recovery is an issue for us, help our	customers	understand the true value of electricity, too,
are intended as educational tools to help our	customers	understand their monthly home energy usage,
and provide new tools and incentives to help our	customers	understand , manage and reduce their energy use
provides services that can help our energy	customers	reduce their carbon footprint and become more
new programs and services to help our	customers	reduce their energy usage. ohio Customer
. Our energy efficiency programs helped our	customers	reduce energy use by nearly 400 million
and toxicological that can help our energy	customers	reduce their carbon characteristics, safe

Figure 6.48 : Échantillon de concordances de la collocation « *help customer* » dans G3C_États-Unis

L'analyse des concordances de la collocation [*help customer*] fournit plusieurs informations. On remarque que la responsabilité environnementale est au centre des préoccupations de cette collocation dans le sous-corpus G3C_États-Unis. En effet, le discours met en scène l'entreprise dans la présentation de tous les programmes qu'elle a élaborés dans le cadre de la dimension environnementale de la RSE. En ce sens, elle est un maillon de la responsabilité environnementale. Ainsi, le discours présente une entreprise qui souhaite aider ses clients à mieux maîtriser leurs dépenses énergétiques et donc financières. Cependant, d'une certaine manière, elle transpose le résultat mesurable de la responsabilité environnementale sur ses clients. Elle se valorise indirectement, en mettant en avant les programmes élaborés par ses soins, plutôt qu'en prenant le rôle de héros. Cette stratégie s'inscrit bien dans la vision communautaire explicitée et confirme notre analyse.

En outre, l'échantillon de concordances de la collocation [*help employee*] permet d'observer que l'entreprise se met également indirectement en scène au travers des différents outils et programmes qu'elle a élaborés afin d'aider ses employés dans leur vie professionnelle et personnelle :

over the next two years. The training <i>helps</i> our	<i>employees</i>	<i>understand</i>	human rights principles, key
. The objective of the communication is to <i>help</i>	<i>employees</i>	<i>understand</i>	the issues that can cause someone in
sustainability initiative to <i>help</i>	<i>employees</i>	<i>understand</i>	the impact of paper use and how to
Compliance Training Program courses to <i>help</i>	<i>employees</i>	<i>better understand</i>	the behavioral and ethical
that are aligned with company goals, to <i>help</i>	<i>employees</i>	<i>understand</i>	how they impact company results. XX
skills is available to <i>help</i> interested	<i>employees</i>	<i>prepare</i>	for their next position at Citi. In
. Employee Savings Plan Benefits To <i>help</i> our	<i>employees</i>	<i>prepare</i>	for their financial future, we sponsor
Xcel Energy provides a pension plan to <i>help</i>	<i>employees</i>	<i>prepare</i>	for a financially secure retirement.
, we have developed a variety of programs to <i>help</i>	<i>employees</i>	<i>meet</i>	their commitments outside of work and
being. Resources and tools are provided to <i>help</i>	<i>employees</i>	<i>meet</i>	health and wellness objectives for
to health and wellness coaches by phone to <i>help</i>	<i>employees</i>	<i>meet</i>	goals (i.e., lose weight, reduce stress,
all employees, this online forum has <i>helped</i> our	<i>employees</i>	<i>meet</i>	new experts within the company, expand
Assistance Plan (EAP) resources to <i>help</i>	<i>employees</i>	<i>manage</i>	stresses related to job loss or other
to improve their health Other programs <i>help</i> our	<i>employees</i>	<i>manage</i>	migraines and acid reflux, promote
and development programs, Allstate <i>helps</i>	<i>employees</i>	<i>manage</i>	the sometimes-conflicting demands
Assistance Program as a free service to <i>help</i>	<i>employees</i>	<i>manage</i>	their work and personal commitments.
a total of 7,654 pounds. In addition to <i>helping</i>	<i>employees</i>	<i>manage</i>	their weight, this program integrates
and Awareness Cliffs offers assistance to <i>help</i>	<i>employees</i>	<i>achieve</i>	their full work potential, including
change, learning and development will <i>help</i> our	<i>employees</i>	<i>achieve</i>	their personal and professional goals
. Our Business Conduct Policy is a guide to <i>help</i>	<i>employees</i>	<i>achieve</i>	the highest degree of personal and
with ConAgra Foods has continued to <i>help</i> our	<i>employees</i>	<i>achieve</i>	a healthier body weight using the
provides a number of resources to <i>help</i>	<i>employees</i>	<i>achieve</i>	their health and fitness goals,
learning opportunities to <i>help</i> our	<i>employees</i>	<i>develop</i>	technical and leadership skills. In
and social events are key to <i>helping</i> new	<i>employees</i>	<i>develop</i>	affinity for our organization and to
more than 4,000 learning activities that <i>help</i>	<i>employees</i>	<i>develop</i>	business, interpersonal, technical
Development We offer ongoing programs to <i>help</i>	<i>employees</i>	<i>develop</i>	the skills, behaviors and
, representatives from the sponsors <i>help</i>	<i>employees</i>	<i>develop</i>	a personal health improvement plan.
Academies were completed in 2010 to <i>help</i>	<i>employees</i>	<i>develop</i>	management and leadership skills.
, and better understood their role in <i>helping</i>	<i>employees</i>	<i>develop</i>	their skills and perform to their

Figure 6.49 : Échantillon de concordances de la collocation « *help employee* » dans G3C_États-Unis

Nous observons que le sujet de l'action n'est pas majoritairement « *we* » ou une désignation de l'entreprise, mais les initiatives à destination des employés qu'elle a prises afin de leur venir en aide, tels que : « *training programs* », « *sustainable initiative* », « *plans* », « *ressources and tools* », « *health and wellness coaches* », « *assistance* », « *guide* ». Ces initiatives émanent de l'entreprise et sont un moyen pour l'entreprise de montrer dans le discours qu'elle est active et investie, responsable du point de vue social et environnemental, et qu'elle participe au bien-être collectif. En utilisant un moyen indirect de se mettre en valeur, elle ne prend pas une position dominante vis-à-vis des employés. En effet, ce sont les initiatives qui aident les employés, pas la direction de l'entreprise.

Le verbe « *help* » dans le sous-corpus G3C_Canada présente les collocations suivantes :

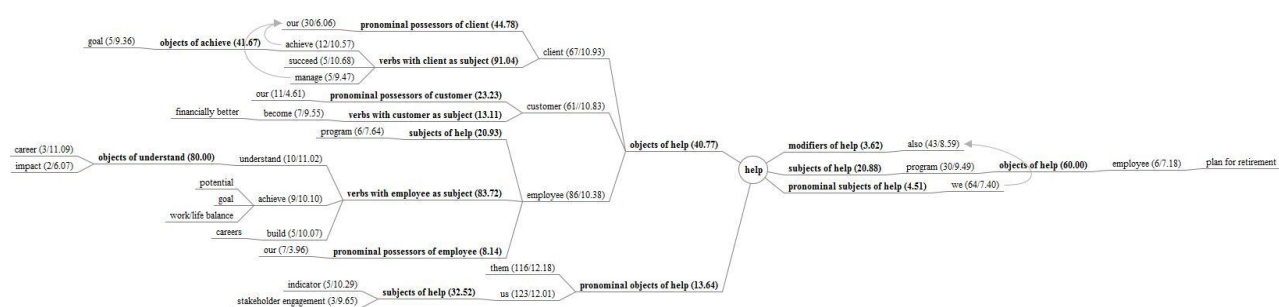


Figure 6.50 : Réseau collocationnel du verbe « *help* » dans G3C_Canada

Le réseau collocationnel du verbe « *help* » dans le sous-corpus G3C_Canada montre, comme nous l’avons vu pour le sous-corpus G3C_États-Unis, que le sujet de l’action n’est pas prioritairement « *we* » ou une désignation de l’entreprise, mais les programmes qu’elle met en œuvre, notamment pour la retraite de ses employés. Par ailleurs, on constate également un emploi régulier du pronom complément « *us* » collocat du verbe « *help* » afin de montrer que les mesures et les actions des parties prenantes contribuent également au développement de l’entreprise. En ce sens, on retrouve la même tendance que dans le sous-corpus G3C_États-Unis. Par ailleurs, les destinataires de l’aide sont les parties prenantes, et en priorité les clients (« *client* », « *customer* ») et les employés (« *employee* »). Dans les trois cas, le lien avec l’entreprise est renforcé par l’emploi du possessif « *our* ». L’analyse des collocations de [*help*] + [*client/customer/employee*] montre que l’entreprise se place comme un acteur participant à la réussite et au développement de ses clients et employés. En effet, nous pouvons identifier les patrons prototypiques suivants :

- [*help*] + [*our*] + [*client*] + [*achieve*] + [*goal*]
- [*help*] + [*our*] + [*client*] + [*succeed*]
- [*help*] + [*our*] + [*client*] + [*manage*]
- [*help*] + [*our*] + [*customer*] + [*become*] + [*financially better*]
- [*help*] + [*our*] + [*employee*] + [*understand*] + [*career/impact*]
- [*help*] + [*our*] + [*employee*] + [*achieve*] + [*potential/goal/work-life balance*]

Dans le sous-corpus G3C_Royaume-Uni, l'analyse du verbe « *help* » permet de présenter le réseau collocationnel suivant :

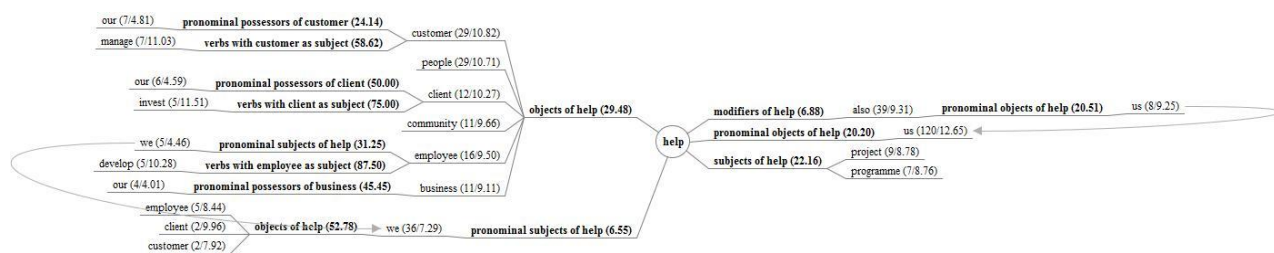


Figure 6.51 : Réseau collocationnel du verbe « *help* » dans G3C_Royaume-Uni

Le réseau collocationnel du verbe « *help* » dans le sous-corpus G3C_Royaume-Uni met en évidence deux types de sujets de l'action avec : d'une part, le pronom sujet « *we* », et d'autre part, les noms « *project* » et « *programme* ». Il ne s'agit pas d'emplois très marqués en termes de fréquence puisqu'ils totalisent respectivement trente-six, neuf et sept occurrences. Cependant, on note la présence marquée de l'entreprise par le pronom complément « *us* » qui admet à la fois une fréquence et un score élevé (120 / 12,65) comparativement aux sujets. L'emploi de « *us* » montre que ce sont des événements extérieurs qui bénéficient à l'entreprise, véhiculant ainsi le message selon lequel l'entreprise a besoin de ses parties prenantes, de leurs actions et de leur engagement pour réussir. Il s'agit d'une aide réciproque car le pendant de cette situation est la présence des parties prenantes en tant que bénéficiaires de l'aide, comme le montre la branche « *objects of help* ». En effet, les parties prenantes bénéficiaires sont « *customer* », « *people* », « *client* », « *employee* », « *community* », précédées du possessif « *our* » pour montrer la présence de l'entreprise.

Enfin, le troisième verbe analysé est « *support* ». Ce verbe n'est pas présent dans la liste des dix verbes les plus utilisés dans le sous-corpus G3C_États-Unis, contrairement aux deux autres sous-corpus G3C_Canada et G3C_Royaume-Uni, mais est cependant largement utilisé avec une fréquence de 2 791 occurrences. Ce verbe décrit le soutien apporté par l'entreprise à différentes causes à caractère social et environnemental et s'inscrit donc directement en lien avec les enjeux de la RSE. De plus, il nous paraît intéressant d'en analyser l'emploi dans les sous-corpus anglo-saxons en comparaison avec le verbe « *h* Ainsi, le réseau collocationnel du verbe « *support* » dans le corpus G3C_Canada présente les résultats suivants :

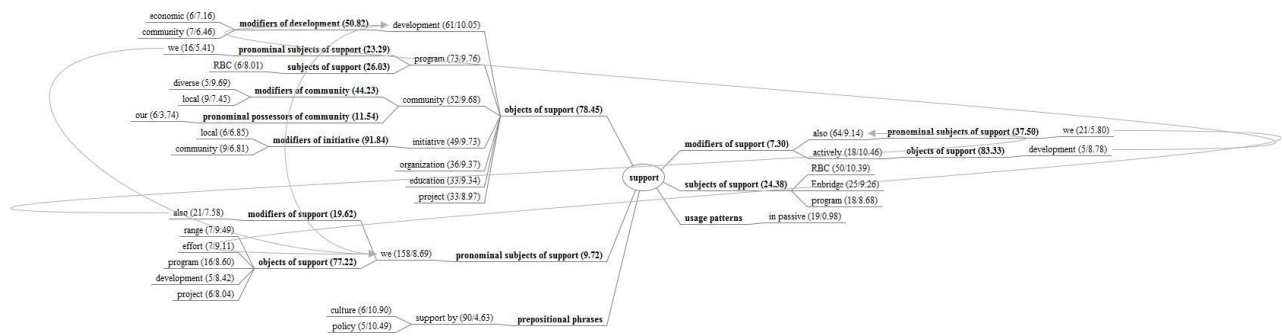


Figure 6.52 : Réseau collocationnel du verbe « support » dans G3C_Canada

Le réseau collocationnel du verbe « support » dans le sous-corpus G3C_Canada montre que l'entreprise, par l'emploi du pronom sujet « we » (« *pronominal subjects* ») ainsi que de son nom commercial (« *subjects of RBC / Enbridge* »), soutient le dynamisme, les efforts et les initiatives prises par son environnement pour le développement économique et social des communautés. La branche « *objects of help* » montre la récurrence de la place de la communauté dans les opérations de soutien. Ceci témoigne de l'importance de l'ancrage territorial dans la stratégie de l'entreprise ainsi que l'attestent les collocations « *help community development* », « *help local community* », « *help diverse community* », « *help local initiative* » et « *help community initiative* ». Nous constatons également que le modifiant « *also* » est une nouvelle fois très présent dans le réseau, et notamment en collocation du pronom sujet « we », ce qui confirme l'effet d'accumulation du nombre d'actions souhaité par l'entreprise.

Dans le sous-corpus G3C_Royaume-Uni, le verbe « support » est collocation des items suivants :

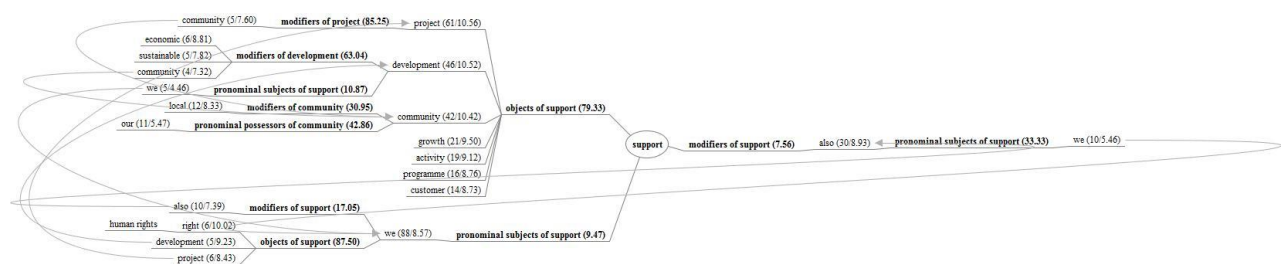


Figure 6.53 : Réseau collocationnel du verbe « support » dans G3C_Royaume-Uni

Le réseau collocationnel du verbe « support » dans le sous-corpus G3C_Royaume-Uni met en évidence l'attention portée à trois éléments : l'entreprise rédactrice du rapport (« we »), l'importance de la communauté (« *community* » et « *local community* ») et les projets

menés visant au développement économique et soutenable de la société (« *economic development* », « *sustainable development* », « *community development* » et « *community project* »).

En outre, la collocation [*we support*] met en évidence la volonté de l'entreprise d'afficher son soutien aux initiatives en faveur de causes sociales et environnementales. En effet, un échantillon de concordances illustrant l'emploi de cette collocation ainsi que ses collocats (« *project* », « *right* » et « *development* » dans la branche « *pronominal subjects of support* ») fournit les résultats suivants :

tonnes during 2006. Urban mobility	We are supporting	a project at Tsinghua University in China to
of mobility in the developing world.	We are now supporting	a new WBCSD project , Mobility for Development,
depends on a reliable supply of clean water,	we support	projects that help people without access to
Diageo Corporate Citizenship Report 2009	We support	projects that help unemployed or
UK, Canada, Sweden, Denmark and China.	We are supporting	conservation projects relevant to our
with the environmental group WWF,	we are supporting	conservation projects , developing new
affected by our operations. Human rights	We support	human rights consistent with the United
operations on the environment Our People •	We support	human rights within our areas of influence 20 •
and take account of their interests •	We support	human rights within our areas of influence Our
analysis in that location. Principle:	We support	human rights within our areas of influence BG
, including Ghana, Kenya and Uganda,	we supported	policy development , involving government
. In our first project in Turkey,	we are supporting	the development of the country's largest wind
basis for GIS contracts. In Bulgaria	we supported	the development of a Renewable Energy Action
volume 2010 24 1.3 16.53 2009 17 1.2 15.51	We support	the development of efficient, reliable and
of our shareholders. By supplying energy,	we support	economic development and help to improve

Figure 6.54 : Échantillon de concordances de la collocation [*we support*] dans G3C_Royaume-Uni

Le point commun de l'ensemble de ces concordances est le soutien apporté par l'entreprise, acteur économique dont la finalité initiale est le profit, à des causes sociales et environnementales illustrant son engagement extra-financier. Cette collocation illustre l'enjeu de l'image et de la réputation de l'entreprise en lien avec les attentes de ses parties prenantes et donc sa légitimité. Cependant, si *a priori* les verbes « *help* » et « *support* » peuvent être considérés comme proches, il s'avère que leur utilisation est différente. En effet, le verbe « *help* » illustre des actions concrètes maîtrisées par l'entreprise rédactrice du rapport et en lien avec des parties prenantes faisant partie de son environnement proche. À l'inverse, le verbe « *support* » est employé pour illustrer des engagements de l'entreprise en faveur de causes qui la dépassent telles que les droits de l'Homme, l'accès à l'eau dans les

zones défavorisées, la préservation des ressources animales et environnementales, le développement des énergies renouvelables dans des zones d'implantation de l'entreprise, etc. Le discours met ainsi en avant des valeurs d'humanité dont l'objectif est de palier les impacts sociaux, économiques et environnementaux liés à l'exercice de son activité dans ses zones implantations.

L'analyse collocationnelle des verbes « *provide* », « *help* » et « *support* » a permis d'approfondir la caractérisation de la relation liant l'entreprise à ses parties prenantes. En effet, d'une part, les collocats du verbe « *provide* » soulignent l'importance de la relation contractuelle dans les échanges entre l'entreprise et ses parties prenantes, ce qui témoigne du caractère économique assumé de l'activité de l'entreprise. D'autre part, les collocats des verbes « *help* » et « *support* » témoignent des valeurs et actions mises en œuvre par l'entreprise afin de pallier à l'impact de son activité économique sur son environnement. Ainsi, l'analyse collocationnelle de ces trois verbes confirme que les valeurs défendues et les actions mises en œuvre par l'entreprise viennent compenser les effets négatifs de son activité économique.

6.3.2 G3C : LES VERBES LES PLUS SIGNIFICATIFS DANS LES SOUS-CORPUS HISPANOPHONES

Dans cette partie, nous allons procéder à une analyse collocationnelle des verbes les plus significatifs des sous-corpus hispanophones G3C_Espagne, G3C_Argentine, G3C_Pérou et G3C_Chili afin de caractériser la relation liant l'entreprise à ses parties prenantes, comme nous l'avons effectué pour les sous-corpus anglo-saxons. Ainsi, le tableau ci-dessus présente la liste des verbes les plus utilisés dans les sous-corpus G3C en espagnol :

G3C_Espagne		G3C_Argentine		G3C_Pérou		G3C_Chili	
Haber	10 291	Ser	4 559	Ser	3 272	Ser	4 553
Ser	9 882	Realizar	1 668	Haber	1 564	Haber	1 388
Realizar	2 638	Haber	1 543	Realizar	935	Estar	1 029
Tener	2 603	Estar	1 072	Estar	665	Realizar	952
Estar	2 499	Desarrollar	997	Tener	656	Tener	720
Poder	2 058	Tener	964	Desarrollar	589	Incluir	625
Desarrollar	1 839	Incluir	846	Mejorar	487	Desarrollar	606
Incluir	1 771	Poder	835	Incluir	467	Poder	573
Establecer	1 434	Trabajar	716	Establecer	455	Permitir	501
Deber	1 171	Permitir	665	Contar	453	Generar	463
Permitir	1 091	Contar	621	Permitir	443	Contar	441
				Poder	441	Relacionar	430
						Establecer	429

Tableau 6.7 : Verbes les plus fréquents dans les sous-corpus en espagnol

Nous observons tout d'abord que les équivalents des verbes anglais « *provide* », « *help* » et « *support* » ne sont pas présents dans le tableau. À l'inverse, nous observons que des verbes communs aux quatre sous-corpus en espagnol tels que « *realizar* », « *poder* » et « *permitir* » ne trouvent pas leur équivalent dans les sous-corpus en anglais. Si nous comparons ces six verbes, nous pouvons noter que les sous-corpus anglo-saxons, de par leur emploi des verbes « *provide* », « *help* » et « *support* », mettent en évidence un discours de l'action et de l'effort, alors que les sous-corpus hispanophones semblent, de par leur emploi des verbes « *realizar* », « *poder* » et « *permitir* », orienter le discours vers la description et la réflexion. Pour déterminer si notre hypothèse est valide, nous allons présenter les résultats de l'analyse collocationnelle du verbe « *realizar* » qui constitue le verbe le plus significatif des quatre sous-corpus hispanophones.

Le réseau collocationnel du verbe « *realizar* » dans le sous-corpus G3C_Espagne présente les résultats suivants :

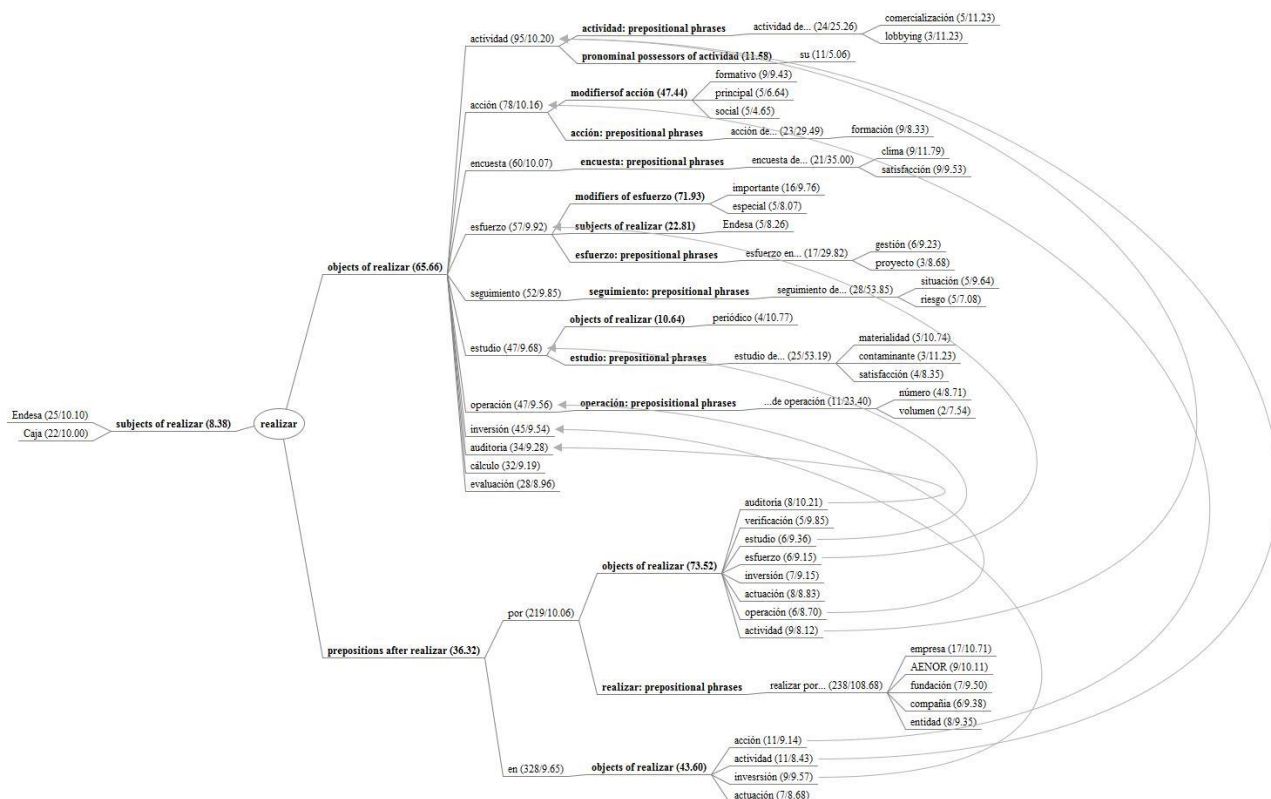


Figure 6.55 : Réseau collocationnel du verbe « *realizar* » dans G3C_Espagne

Tout d’abord, visuellement, le réseau collocationnel de « *realizar* » dans le sous-corpus G3C_Espagne montre une orientation des liens non pas vers les sujets de l’action mais vers les compléments du verbe alors qu’il s’agit de discours décrivant les différentes réalisations de l’entreprise. Le discours concentre plus l’attention sur les compléments du verbe « *realizar* » désignant les actions et initiatives réalisées. En effet, la branche « *objects of realizar* » est dense en collocats. Par conséquent, les fréquences et scores sont plutôt élevés, comme le montre l’extraction ci-après :

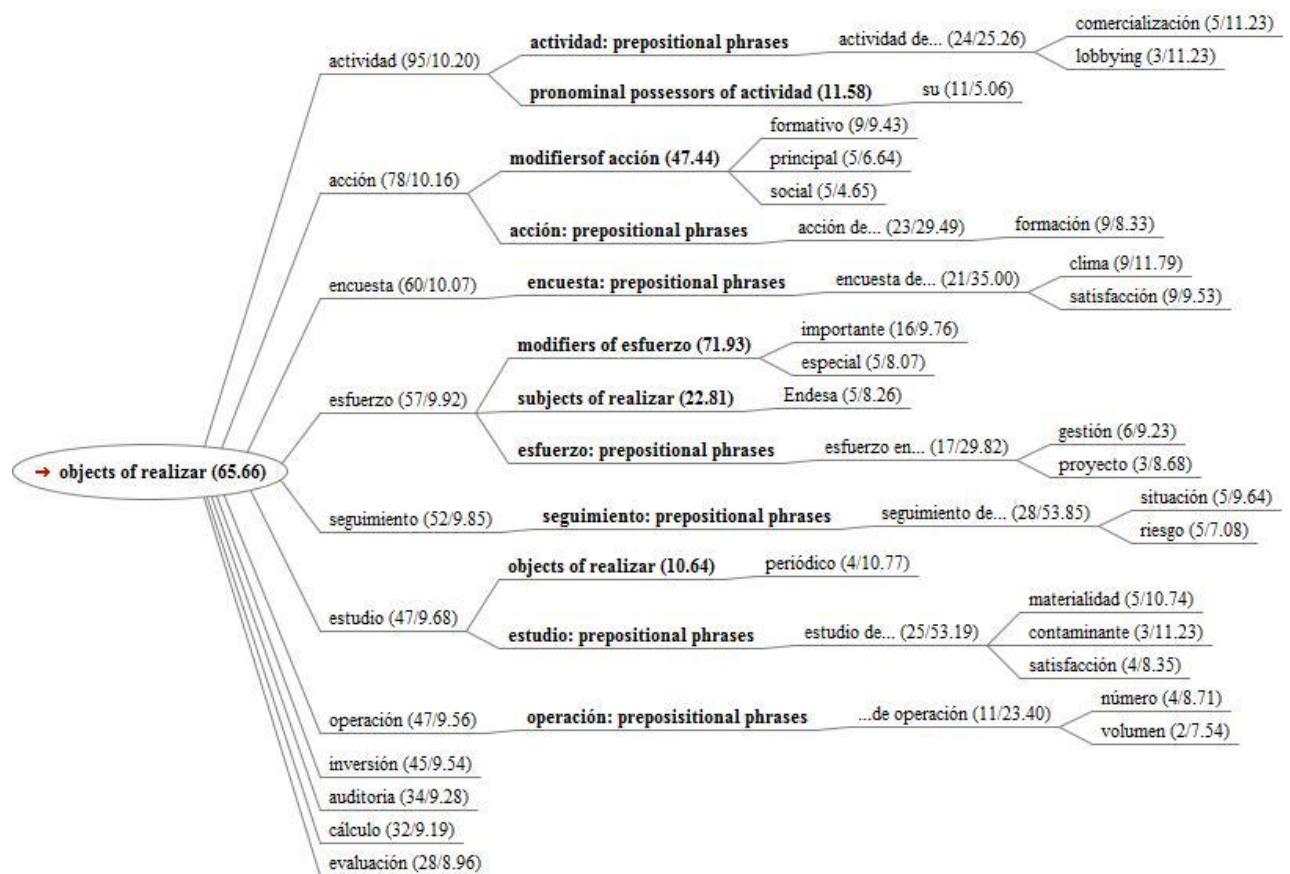


Figure 6.56 : Extraction de la branche « *objects of realizar* » du réseau collocationnel de « *realizar* » dans le sous-corpus G3C_Espagne

Les collocats de « *realizar* » sont « *actividad* », « *acción* », « *encuesta* », « *esfuerzo* », « *seguimiento* », « *estudio* », « *operación* ». La nature des collocats complément du verbe « *realizar* » semble indiquer un positionnement de l'entreprise, non pas comme le maillon d'une chaîne comme tel était le cas dans les sous-corpus anglo-saxons, mais plutôt dans un rôle de supervision. En effet, les collocats peuvent être catégorisés selon trois groupes. Tout d'abord, le discours souligne les activités de commercialisation (« *actividad de comercialización* ») et de lobbying (« *actividad de lobbying* ») réalisées. Notons que le terme « *actividad* » est privilégié dans le discours en espagnol, comparativement au terme « *business* » dans les sous-corpus anglo-saxons. Le mot « *actividad* » est dénué de connotation marchande, contrairement à « *business* », et met en valeur le savoir-faire. Le discours souligne également les actions à caractère social (« *acción social* ») ainsi que les formations proposées (« *acción formativa* », « *acción de formación* ») par l'entreprise à destination de ses employés dans le cadre des politiques RSE ainsi que du développement de carrière. Enfin, le discours insiste à la fois sur l'évaluation et la vérification (« *encuestas*

de satisfacción », « estudio de satisfacción ») mais également sur la conformité des actions réalisées et des résultats obtenus (« estudio de materialidad », « estudio de contaminación », « evaluación, auditoría », « seguimiento de situación », « seguimiento de riesgo »).

La branche « *subjects_of realizar* » ne présente que deux collocs désignant l'entreprise rédactrice du rapport. Cependant, comme nous l'avons déjà indiqué, l'espagnol n'utilise pas systématiquement de sujet ou de pronom sujet. En ce sens, les statistiques de la branche « *subjects_of realizar* » nécessitent une analyse concordancielle dont nous présentons les résultats ci-dessous.

L'échantillon aléatoire ci-dessous présente les concordances de la branche « *subjects_of realizar* » :

con Organismos Públicos en 2006 La Caja	realiza	un importante esfuerzo en el estudio y
realizados de manera sistemática, CAN	realiza	como complemento múltiples 'focus groups' y
indicador LA7). A este respecto, Caja Navarra	realiza	periódicamente a través del sistema Delta, el
. Asimismo, cabe decir que Caja Navarra no ha	realizado	operaciones en las que haya riesgo potencial de
de la organización. Todos los trabajadores han	realizado	un itinerario formativo en el que se hace
de productos específicos. Caja Navarra	realiza	una labor sistemática para identificar y
la identificación, evaluación formación que	realiza	responden a los objetivos de desarrollo profe-
por Solicitud Única en la que nuestra Entidad	realiza	una labor muy importante. En consonancia con la
de ENDESA en todo el mundo. Además, ENDESA ha	realizado	la certificación de sus sistemas de gestión de
a las distintas iniciativas que la Compañía ha	realizado	tanto en sus plantas de generación como en las
a las distintas iniciativas que la Compañía ha	realizado	tanto en sus plantas de generación como en las
en proyectos conjuntos de financiación, el ICO	realiza	intercambios de personal con bancos de
en el indicador EN17 (pág. 29). El ICO no	realiza	transporte de productos u otros bienes
el epígrafe 2.2 de esta Memoria (pág. 5) El ICO no	realiza	actividades de lobbying. SO6 . Valor total de
las acciones preventivas, SegurCaixa Holding	realiza	anualmente una campaña preventiva contra la
social y medioambiental CajaGRANADA	realizó	durante el ejercicio 2010 más de 150
. Total 182 Total 182 No aplica CajaGRANADA no	realiza	actividades que afecten a especies protegidas
de 40 niños, cinco monitores y dos directivos	realizaron	este año un viaje muy esperado por muchos de
cervecera española que menor distancia media	realiza	en transporte de malta. Acortar las distancias
medioambientales. Por otra parte, DKV Seguros	realizó	el estudio del cálculo de la huella de carbono de

Figure 6.57 : Extraction d'un échantillon aléatoire de concordances de la branche « *subjects_of realizar* » dans G3C_Espagne

L'analyse des lignes de concordances montre que le principal sujet de l'action est l'entreprise, désignée soit par une dénomination générique telle que « *entidad* » ou « *compañía* », soit par son nom commercial (« *DKV Seguros* », « *Caja Navarra* », « *Segur Caixa* », etc.). De plus, le discours utilise la forme réflexive « *se* » + « *realizar* » (760 occ.)

pour décrire les réalisations de l'entreprise, comme le montrent les lignes de concordances ci-dessous :

de Responsabilidad Social 2005, que se ha **realizado** en un formato diferente al de la memoria de 2004. público de su grado de cumplimiento. Se han **realizado** 1.350 nuevas encuestas en 2005. 17 Asimismo, total de clientes supone un +22%. Se han **realizado** 13,9 millones de transacciones online (+24%) de la actividad comercial 18 Se están **realizando** alrededor de 540 visitas al mes desde el ISO 14001, cuyo Diagnóstico Ambiental ya se **realizó** en 2005. Como puntos fuertes en la materia en el instaladas, empotradas en techo, se **realizan** de una sola pieza reflector y cerco, en . El alumbrado exterior de las oficinas se **realiza** con luminarias fluorescentes con equipos de diesel) Nota: esta estimación de consumos se ha **realizado** a partir de los factores de cálculo y conversión en esta materia ascendió a 259.636,21 euros y se **realizaron** 219 actividades con 15.765 beneficiarios. de árboles muertos y viejos en Orgi. Se **realizaron** doce jornadas de trabajo, entre octubre y de Urbasa (Club de Montaña Aitonak): se **realizaron** labores de adecuación, acondicionamiento, de actividad en materia de medio ambiente. Se **realizaron** un total de 219 actividades, con un total de y las enfermedades profesionales, y también se **realizan** estudios periódicos de contaminantes : 109 Reposición botiquines: 73 Se han **realizado** 4 estudios biológicos y químicos (temperatura y desde la Unidad de Cumplimiento Normativo, se **realizan** los procedimientos de control de operaciones de la acción comercial "Un día con usted" se han **realizado** 2.200 visitas personales y se han contratado integridad) e identificó sus grupos de > Se **realizó** una revisión de las acciones la relación con los - ción con cada uno de los grupos de inte- rios. Se **realizó** una monitorización rés, es el encargado de Número de beneficiarios (*) En 2004 se **realizaron** diversos proyectos que no permiten el cálculo total (*) Gran parte de las acciones se **realizaron** durante el fin de semana o tardes libres de los

Figure 6.58 : Extraction d'un échantillon aléatoire de concordances de la collocation « se » + « realizar » dans G3C_Espagne

L'analyse de ces lignes de concordances montre que l'attention n'est pas placée sur le déroulement de l'action, et donc l'effort et le processus, comme nous avons pu le constater dans les sous-corpus anglo-saxons mais sur les résultats et la finalité de l'action. De façon plus minoritaire, on observe également la conjugaison du verbe « realizar » à la première personne du pluriel sous la forme de « realizamos » à hauteur de trente-cinq occurrences, comme l'illustre l'échantillon de concordances ci-après :

en cualquiera de las actividades que **realizamos** . En este cometido, la conducta ejemplar de y motivación. Es por ello, por lo que **realizamos** regularmente encuestas, con el fin de conocer entre otras medidas, en 2006, en BASF Española **realizamos** una serie de talleres formativos de varios días Care Care en BC Iberia En BASF Española, en 2006 **realizamos** 30 auditorias internas, un 54% más que en 2005. de forma segura. Si se nos solicita, les **realizamos** también los pertinentes análisis de de dos años de adherirnos al Pacto Mundial, **realizamos** nuestro primer informe de progreso, dicho 2006, en el Monte de Piedad de CajaGRANADA **realizamos** un total de 25.683 operaciones (tasándose que se pretenda obtener. En el año 2006 **realizamos** un total de 19 campañas. Campañas Negocio que se pretenda obtener. En el año 2010 **realizamos** un total de 21 campañas. En este sentido, cabe En cuanto al consumo de agua, en CajaGRANADA, **realizamos** un mantenimiento y revisión trimestral en punto de encuentro, guardaesquíes, etc., y que **realizamos** con cariño, dándoles calor y transmitiéndoles , que son los esquiadores del futuro, para ellos **realizamos** la FIESTA DE LA NIEVE, que este año es la quinta La Nacla - Puntalón Los ensayos que **realizamos** en la finca se plantean siempre de acuerdo con de interés como la gestión de recursos que **realizamos** , en la medida en que su impacto afecta a las de medicina preventiva 7.756 Las compras que **realizamos** se tramitan de acuerdo con la Política de primas que se producen en España. Por ello, **realizamos** la mayoría de nuestras compras a través de los . Para que sean nuestras marcas las elegidas, **realizamos** un importante esfuerzo en mantener la calidad y deontológicos existentes. Periódicamente **realizamos** acciones de difusión acerca consumidores que agua resulta afectada por nuestra actividad. **Realizamos** actividades de evaluación previa de efectos , derivados de los diferentes procesos que **realizamos** : Lo que nosotros no utilizamos puede tener

Figure 6.59 : Extraction d'un échantillon aléatoire de concordances de « *realizamos* » dans G3C_Espagne

L'analyse des concordances montre que le verbe « *realizar* » n'est pas accompagné de modifiants tel que « *también* » (équivalent de « *also* »), par exemple, qui accentuent une caractéristique des réalisations présentées. L'entreprise ne se positionne pas dans l'action mais plutôt dans le bilan et dans la présentation des initiatives et actions réalisées. De plus, la conjugaison à la première personne du pluriel donne l'impression qu'il s'agit plutôt de la direction de l'entreprise qui s'exprime au nom du « nous ». En effet, le discours fait état des enquêtes réalisées, des ateliers de formation proposés, des audits internes, de la réalisation de rapports de progrès, des achats, etc. Ces réalisations ne sont pas l'émanation des employés mais bien de la direction de l'entreprise. En ce sens, nous pouvons en déduire que l'emploi de la première personne du pluriel désigne ici la tête de l'entreprise uniquement. Il est d'ailleurs intéressant de constater qu'à la différence des sous-corpus anglo-saxons, l'entreprise utilise peu la référence au « nous », que ce soit par les formes « *nuestro / a/ s* » ou « *nos* ».

Nous allons à présent procéder à l'analyse collocationnelle du verbe « *realizar* » dans les sous-corpus G3C_Argentine, G3C_Pérou et G3C_Chili. Nous choisissons de regrouper ces trois sous-corpus afin de déterminer la mesure dans laquelle les entreprises latino-américaines sont influencées par la présence proche des entreprises nord-américaines. En

effet, un test sur le sous-corpus G3C_Argentine nous a permis de constater une présence proportionnellement plus marquée de l'emploi de la première personne du pluriel pour le verbe « *realizar* », avec 173 occurrences dans un sous-corpus d'environ 60 000 *tokens*, ce qui est significatif par rapport à l'emploi de cette même forme conjuguée de « *realizar* » dans le sous-corpus G3C_Espagne. Ainsi, nous émettons l'hypothèse que les entreprises des sous-corpus d'Amérique latine sont également influencées par le continent nord-américain, ce qui expliquerait cette différence d'emploi du « nous ».

Ainsi, le sous-corpus latino-américain, G3C_Amérique_latine, regroupe les rapports publiés en espagnol par les entreprises argentines, chiliennes et péruviennes, soit cinquante rapports correspondant à un total de 1 504 578 *tokens*. Le réseau collocationnel du verbe « *realizar* » dans le sous-corpus G3C_Amérique_latine fournit les résultats suivants :

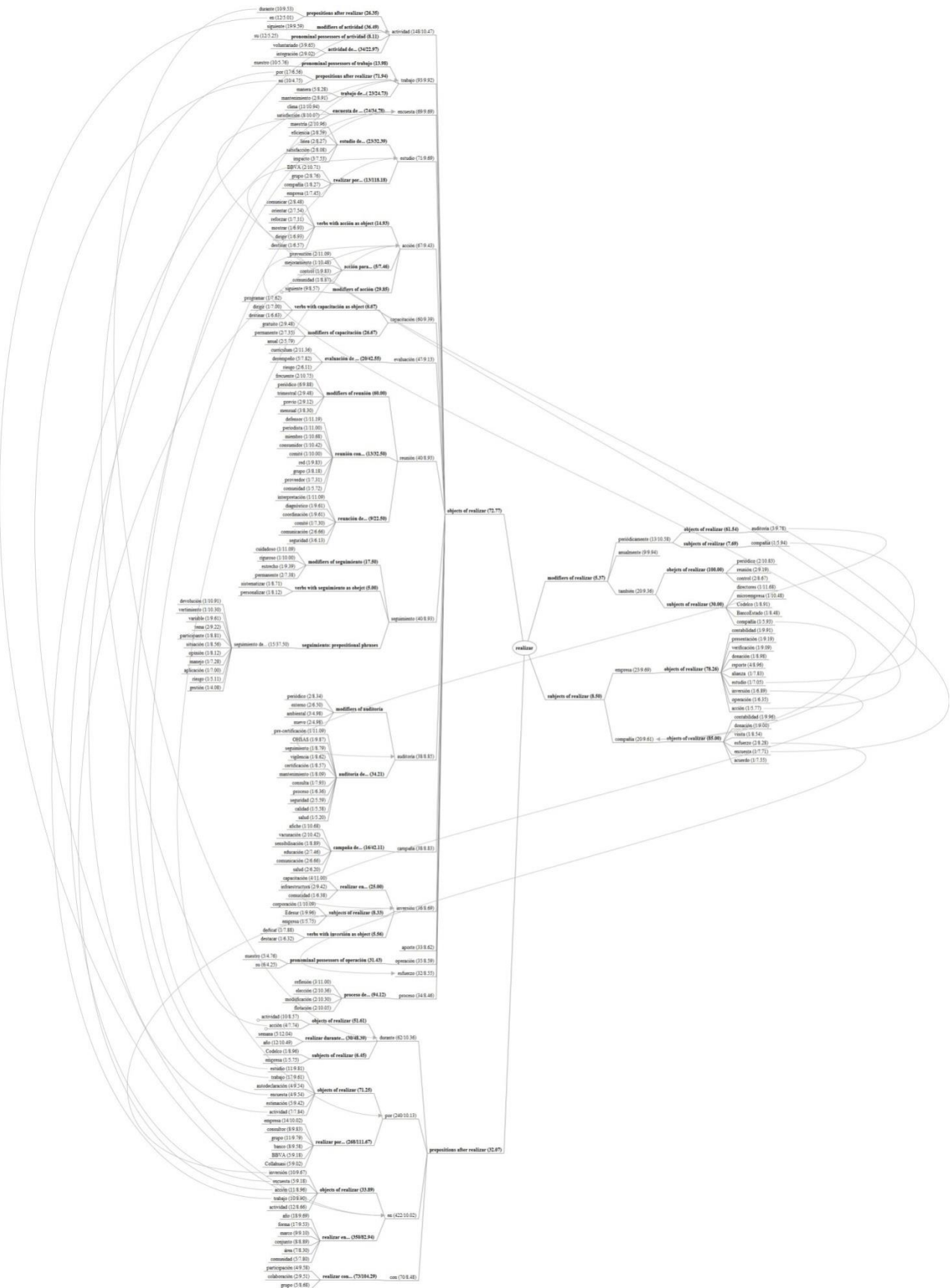


Figure 6.60 : Réseau collocationnel du verbe « realizar » dans le corpus G3C_Amérique_latine

Le réseau collocationnel de « *realizar* » dans le sous-corpus G3C_Amérique_latine met visuellement en lumière l'importance de la branche « *objects of* » dans l'utilisation du verbe « *realizar* ». Il fournit également des informations sur la conception du rôle de l'entreprise ainsi que sur ses champs d'intervention. Pour analyser plus en détail ces différents aspects et pour plus de clarté, nous avons extrait chaque branche du réseau collocationnel.

La branche ci-dessous présente les principaux sujets du verbe « *realizar* » :

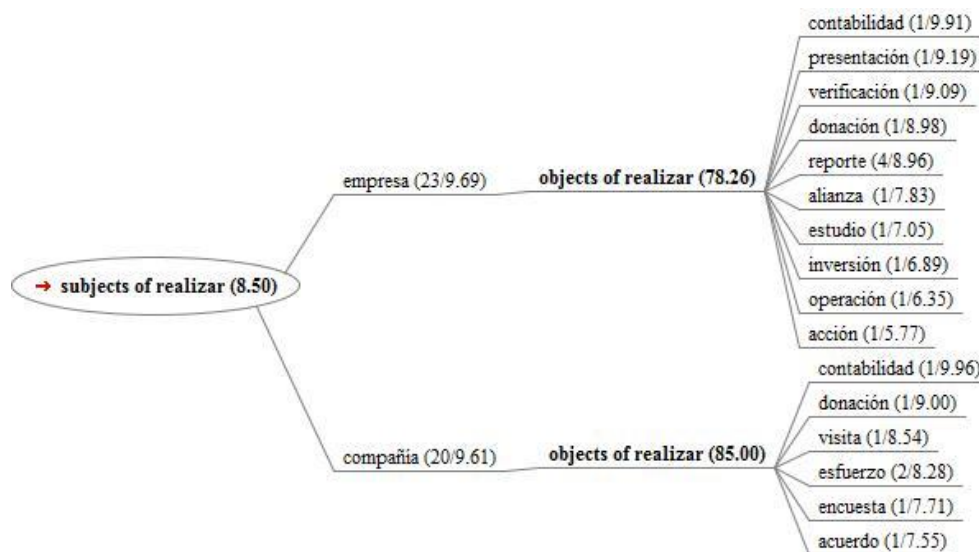


Figure 6.61 : Extraction de la branche « *subjects_of* » du réseau collocationnel de « *realizar* » dans G3C_Amérique_Latine

Le verbe « *realizar* » admet deux sujets principaux : « *empresa* » et « *compañía* ». Ce ne sont pas les parties prenantes (notamment, « *empleados* ») qui sont sujets du verbe. Le discours est donc centré sur l'entreprise. De plus, les collocats de « *empresa* » et « *compañía* » indiquent majoritairement des réalisations qui relèvent de l'équipe dirigeante de l'entreprise. En effet, ces collocats décrivent une entreprise réalisant des investissements, de la comptabilité, des enquêtes, des donations, des vérifications, des alliances, des accords, etc. Il ne s'agit pas d'actions de terrain mais plutôt d'actions de supervision et de direction. En cela, nous pouvons supposer que le sujet de « *realizar* », quand il est « *empresa* » ou « *compañía* », n'est pas un équivalent d'un ensemble collectif regroupant la direction de l'entreprise et ses employés, mais qu'il s'agit plutôt d'une définition restrictive de l'entreprise désignant sa direction.

A présent, regardons les collocats de « *realizar* » dans la branche « *modifiers of* » :

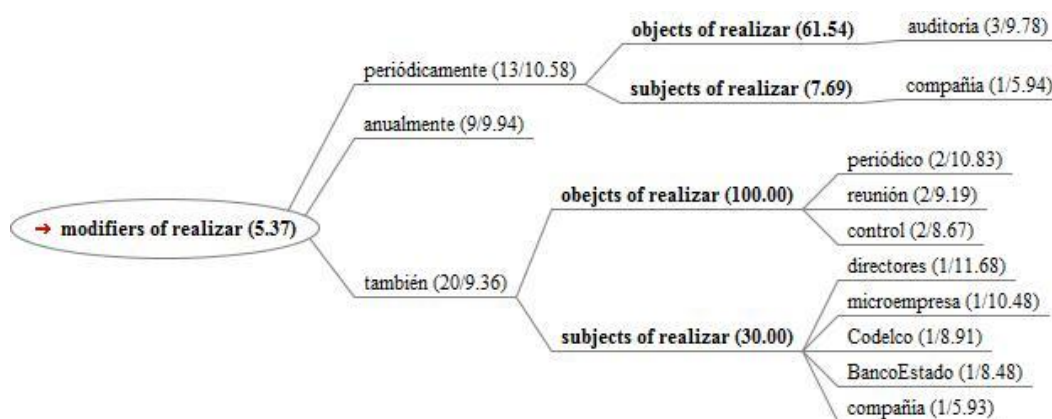


Figure 6.62 : Extraction de la branche « *modifiers of realizar* » du réseau collocationnel de « *realizar* » dans G3C_Amérique_latine

Le verbe « *realizar* » admet deux types de collocats modifiants. D’une part, des collocats désignant une fréquence (« *periodicamente* », « *anualmente* ») et d’autre part, un collocat qui indique une accumulation (« *también* »). Dans les deux cas, le sujet de l’action est l’entreprise et les compléments traduisent une volonté de l’entreprise de montrer que son activité est encadrée (« *auditoría* », « *reunión* », « *control* »).

verbe « *realizar* » dans le sous-corpus G3C_Espagne est utilisé pour désigner des actions commerciales et sociales ainsi que des enquêtes mesurant la satisfaction des parties prenantes, en particulier des clients. Le discours souligne ainsi les valeurs de solidarité et de satisfaction du client. En effet, l'entreprise montre qu'elle s'engage auprès de son environnement en mettant en œuvre des actions d'entraide et de coopération envers la communauté. La valeur de satisfaction du client est également présente dans l'analyse du verbe. Il s'agit d'une condition pour que l'entreprise s'assure pérennité et légitimité. Enfin, l'analyse collocationnelle du verbe montre également un discours orienté vers le bilan et le résultat de la politique RSE mise en œuvre. Le discours souligne la rigueur de l'entreprise et la conformité de ses actions. En outre, une comparaison des résultats de l'analyse collocationnelle des sous-corpus anglo-saxons avec les sous-corpus hispanophones montre une mise en scène du rendre-compte RSE différente. D'une part, l'analyse collocationnelle a identifié une tendance à un discours de l'engagement dans l'action, de l'effort collectif et du processus dans les sous-corpus anglo-saxons alors qu'elle a détecté un discours orienté vers le résultat, la rigueur et la conformité dans les sous-corpus hispanophones. Dans les deux cas, il s'agit d'un discours valorisant la mise en œuvre de la RSE dans l'entreprise mais le procédé de légitimation est différent. L'analyse collocationnelle permet ainsi d'identifier une mise en scène de l'entreprise citoyenne différente selon les zones géographiques. En effet, en analysant la manière dont le discours met en scène les actions des entreprises, on constate que le rendre-compte est marqué par une culture et une manière de concevoir le vivre ensemble aussi bien avec les parties prenantes internes qu'externes.

L'analyse collocationnelle de la variable géographique a donc permis d'identifier des tendances différentes selon les zones géographiques. Premièrement, l'analyse a permis d'identifier une différence culturelle quant à l'insertion de l'entreprise au sein de son environnement. Les sous-corpus anglo-saxons tendent à montrer une double insertion de l'entreprise. D'une part, l'entreprise est présentée en tant qu'acteur économique qui recherche la prospérité et répond aux attentes de ses clients. Le discours montre des relations contractuelles assumées entre l'entreprise et ses parties prenantes, financières ou extra-financières, dont les intérêts sont communs. D'autre part, l'entreprise est aussi engagée auprès d'une communauté et rend des comptes à celle-ci en montrant qu'elle agit pour le bien-être de tous. Elle participe aux efforts de la communauté, comme s'il s'agit

d'un devoir, afin de construire un environnement meilleur. Les sous-corpus hispanophones tendent à présenter une insertion de l'entreprise dans son environnement économique. En effet, le discours est plus orienté vers les relations commerciales et ne présente pas explicitement l'entreprise dans la relation contractuelle qui la lie à ses parties prenantes. L'entreprise participe également au développement de son environnement, et notamment des communautés, mais le discours est descriptif et ne témoigne pas d'un engagement moral comme cela est le cas dans les sous-corpus anglo-saxons. Dans le sous-corpus G3C_France (identique à G3C_français), l'analyse collocationnelle ne permet pas de détecter de résultats suffisamment significatifs pour établir des tendances. Cependant, les observations réalisées ont permis de constater un emploi régulier du mot « Groupe » pour désigner l'entreprise. Ce choix élude la dimension économique de l'activité de l'entreprise. Deuxièmement, la relation de l'entreprise avec ses employés est différente selon les zones géographiques. Dans les sous-corpus anglo-saxons, les employés sont désignés en tant que « *employees* ». Chaque membre de l'entreprise est donc lié à celle-ci par une relation contractuelle qui définit les droits et les devoirs de chacune des parties. Il est donc considéré comme un « fournisseur » de l'entreprise au même titre que l'entreprise lorsqu'elle répond aux attentes et demandes de ses clients. Les employés et l'entreprise sont mis en scène au travers du « *we* » comme faisant de leur mieux pour atteindre un objectif, notamment grâce à l'utilisation de modifiants tels que « *hard* » et « *together* ». Les sous-corpus hispanophones utilisent également le mot « *empleados* » pour désigner leurs employés, ce qui montre une relation contractuelle acceptée. À l'inverse, le sous-corpus G3C_France préfère utiliser le mot « collaborateur », éludant toute forme de relation contractuelle liant l'employé à l'entreprise. En effet, cette désignation exprime une idée de soutien librement consenti apporté à l'activité de l'entreprise. Cette conception de la relation entre l'entreprise et ses membres influence le rapport aux devoirs auxquels ces derniers doivent se conformer. En effet, dans cette perspective, les règles ont besoin d'être acceptées par les collaborateurs. Troisièmement, l'analyse collocationnelle tend également à révéler une mise en scène de l'action différente selon les zones géographiques. Dans les sous-corpus anglo-saxons, la description des actions souligne l'effort réalisé collectivement et l'engagement de chacun pour bien agir. Le discours tend à valoriser l'effort de chacun dans son travail et la contribution de l'entreprise à fournir les éléments nécessaires à leur épanouissement. Les sous-corpus hispanophones et français, quant à eux, tendent à

s'orienter vers le résultat en présentant ce qui a été fait, d'où un emploi restreint de la catégorie « modifiant » comparativement aux sous-corpus anglo-saxons. Enfin, la relation entre l'entreprise et son environnement est décrite différemment selon les zones géographiques. Les sous-corpus anglo-saxons tendent à souligner l'importance de l'appartenance à une communauté et de la valeur de partage. Le discours met ainsi en scène l'engagement de l'entreprise et de ses employés au sein de la communauté. L'emploi du possessif « *our* », du pronom sujet « *we* » et du modifiant « *together* » participe à cette mise en scène. L'analyse des sous-corpus hispanophones et français présente un rapport de l'entreprise à son environnement plus distant. En effet, même si l'entreprise met en œuvre des actions en faveur de son environnement et des communautés, leur mise en scène traduit une liberté d'initiative de l'entreprise, qui rejeterait une forme de suivisme et d'alignement sur des éléments extérieurs auxquels elle serait soumise. L'employé est également moins mis en scène que dans les sous-corpus anglo-saxons, et les possessifs évoquant un lien d'appartenance sont peu présents.

En conclusion, les sous-corpus de G3C illustrent une vision de la société qui prévaut dans leurs contextes géographiques et culturels respectifs. La mise en scène des relations entre l'entreprise et ses parties prenantes montre une vision différente du vivre-ensemble. L'analyse collocationnelle de la variable géographique a permis d'identifier des tendances plus ou moins marquées selon les sous-corpus. Ce constat illustre deux manières de communiquer dans le rapport RSE. En effet, les sous-corpus anglo-saxons semblent marqués par un discours de l'explicite, communiquant des informations détaillées, alors que les sous-corpus hispanophones et français se caractérisent par un discours de l'implicite basé sur la modération.

6.4 G3C : ANALYSE DE LA VARIABLE SECTORIELLE

La construction du corpus GRIC, et de la population G3 dans le corpus d'analyse G3C, a mis en évidence des disparités sectorielles dans les publications de rapports RSE normalisés. Les secteurs les plus représentés sont le secteur financier, les secteurs de l'énergie et des services énergétiques, l'agroalimentaire, la chimie et le secteur de la mine. Dans ces secteurs d'activité, les politiques de RSE et le rendre-compte ont fait l'objet de publications (parmi lesquelles se trouvent le secteur de l'énergie et des services énergétiques (Ruth Breeze, 2012; Domenec, 2015; Garric et Légli, 2005) et le secteur de la mine (Danoucaras, Woodley, et Vink, 2013)), dont le but était de caractériser le lexique ou d'évaluer la dimension technique. Contrairement à ces analyses qui se concentrent sur la caractérisation d'un secteur d'activité déterminé, notre objectif consiste à mettre en perspective l'emploi d'un item lexical commun à plusieurs secteurs d'activité afin de déterminer les convergences et divergences en contexte. Pour ce faire, l'analyse collocationnelle portera sur les secteurs d'activité de l'industrie les plus représentés dans G3C, c'est-à-dire les secteurs de l'énergie, de l'agroalimentaire et de la mine. Il s'agit de trois secteurs industriels médiatisés et observés par les parties prenantes extra-financières pour leur impact sanitaire et environnemental.

L'observation des listes de mots de chaque sous-corpus sectoriel a mis en évidence un emploi régulier du lemme « risque » sous ses formes « *risk* » et « *riesgo* » dans les rapports RSE des secteurs de l'industrie étudiés⁴⁸. Cette observation permet d'établir un lien entre les notions de risque et de responsabilité sociétale. En effet, la responsabilité consiste à rendre des comptes relativement aux actes réalisés et à en assumer les conséquences vis-à-vis de soi-même mais également vis-à-vis des autres. Nous pouvons donc formuler l'hypothèse selon laquelle l'institutionnalisation de la RSE et l'intégration des enjeux de performance globale dans l'entreprise ont contribué au rapprochement de deux champs d'action distincts. En effet, la prise en compte de l'impact de l'activité de l'entreprise sur l'environnement et la société a conduit à l'identification et la gestion des risques RSE. Le champ de responsabilité des entreprises s'est donc élargi avec le développement de la RSE, passant d'une responsabilité principalement technique à une responsabilité globale,

⁴⁸ Les sous-corpus sectoriels sont ici traités par langue de publication indépendamment de la nationalité de l'entreprise publiant le rapport.

orientée vers l'avenir et la préservation des ressources humaines et naturelles. Cette évolution est à mettre en corrélation avec la raréfaction des ressources (Commission mondiale sur l'environnement et le développement, 1987) et l'évolution des attentes des parties prenantes relatives à la légitimité de l'entreprise.

L'analyse collocationnelle de la variable sectorielle se propose donc d'identifier les régularités et patrons prototypiques dans l'emploi des lemmes « *risk* » et « *riesgo* » des secteurs de l'énergie, de l'agroalimentaire et du secteur de la mine afin de déterminer les points de convergence entre les trois sous-corpus sectoriels G3C_Énergie, G3C_Agroalimentaire et G3C_Minier et les caractéristiques propres à chaque secteur.

6.4.1 G3C_ÉNERGIE : ANALYSE COLLOCATIONNELLE DES LEMMES « *RISK* » ET « *RIESGO* »

G3C_Énergie est un sous-corpus composé de cinquante-trois rapports RSE normalisés d'entreprises du secteur de l'énergie, soit 1 245 987 *tokens*. G3C_Énergie est divisé en deux sous-corpus en raison des contraintes linguistiques. D'une part, G3C_Énergie_anglais est composé de l'ensemble des données publiées en anglais, indépendamment de la nationalité de l'entreprise, soit quarante-sept rapports RSE équivalent à 1 049 143 *tokens*. D'autre part, G3C_Énergie_espagnol est constitué de six rapports RSE, soit 196 844 *tokens*. Les rapports RSE publiés par des entreprises françaises du secteur de l'énergie (Total et Technip) sont au nombre de six, mais ils sont tous publiés en anglais, ils sont donc intégrés à G3C_Énergie_anglais. L'objectif de l'analyse sectorielle est de caractériser la notion de risque dans les trois secteurs industriels retenus. Les éléments relatifs à la langue de publication et à la nationalité des entreprises ayant fait l'objet d'analyses dans les deux autres variables de recherche, ils ne sont donc pas retenus dans la variable sectorielle. Les items « *risk* » et « *riesgo* » admettent 1 853 occurrences dans G3C_Énergie.

Les deux réseaux collocationnels ci-dessous présentent les collocats les plus significatifs des deux items analysés :

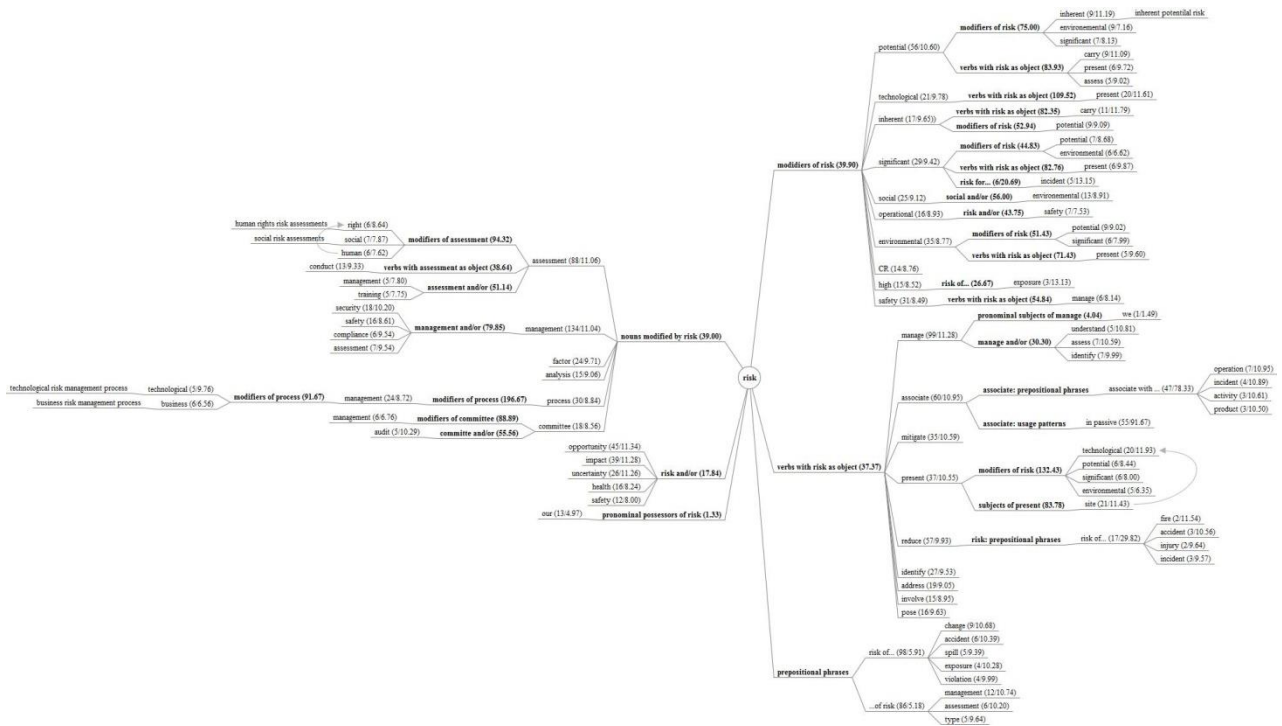


Figure 6.64 : Réseau collocationnel de l'item « risk » dans G3C_Energie_anglais

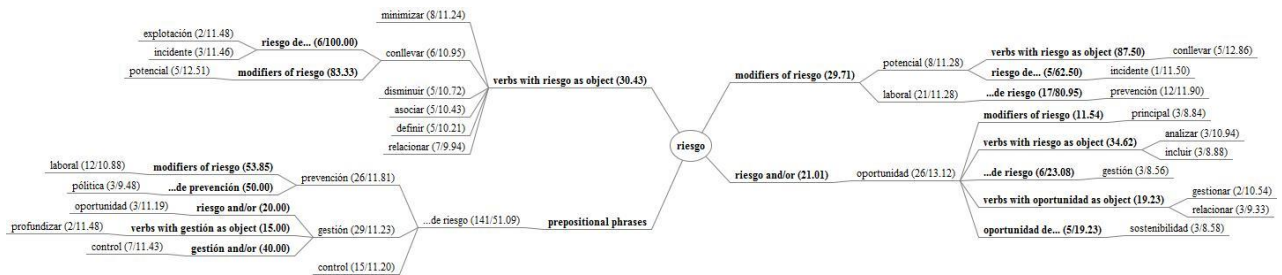


Figure 6.65 : Réseau collocationnel de l'item « riesgo » dans G3C_Energie_espagnol

Les réseaux collocationnels de « risk » et « riesgo » présentent des collocats issus de plusieurs branches grammaticales que nous allons à présent analyser.

Ainsi, les deux branches ci-dessous présentent les modifiants de « *risk* » et « *riesgo* » dans G3C_Énergie :

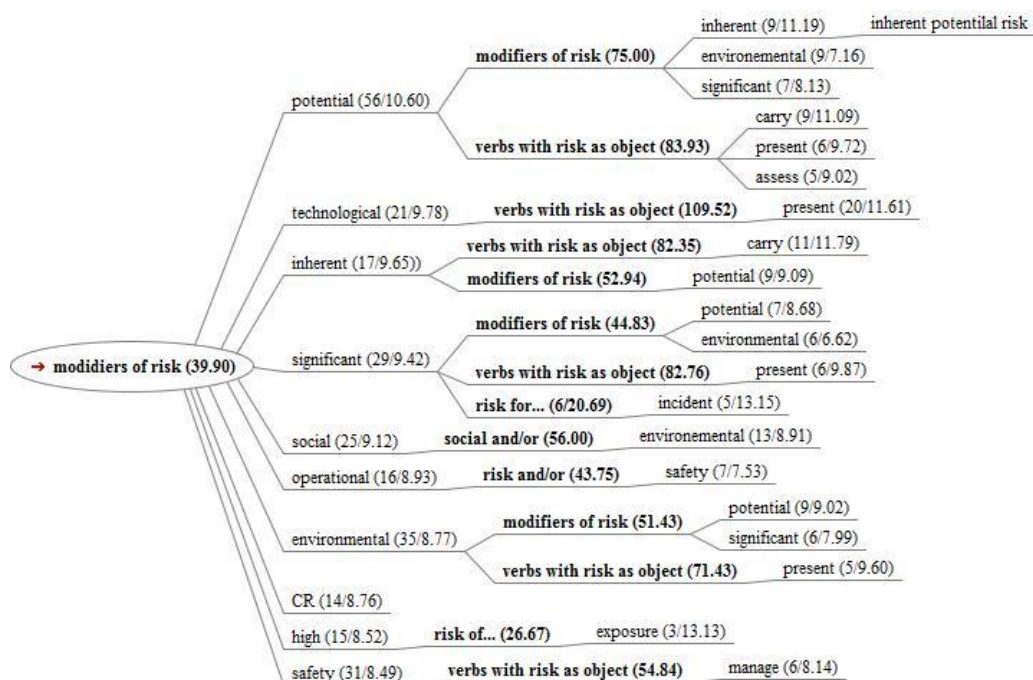


Figure 6.66 : Extraction de la branche « *modifiers de risk* » dans G3C_Énergie_anglais

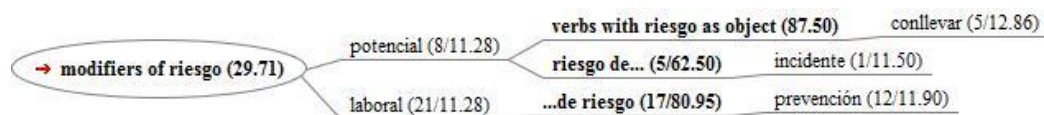


Figure 6.67 : Extraction de la branche « *modifiers de riesgo* » dans G3C_Énergie_espagnol

Les modifiants de « *risk* » et « *riesgo* » dans le secteur de l'énergie mettent en lumière deux approches d'analyse des risques. La première désigne le type de risque encouru par l'entreprise en cas de survenance par les collocs « *technological* », « *social* », « *operational* », « *environmental* », « *CR* » et « *laboral* ». La seconde désigne le degré de probabilité et de gravité des risques identifiés par les collocs « *potential* », « *inherent* », « *significant* », « *high* », « *safety* », « *potencial* ». Les collocations de « *risk* » et « *riesgo* » montrent que la RSE emprunte les outils d'analyse de la gestion des risques dans l'entreprise.

Ensuite, dans G3C_Énergie_anglais, nous pouvons également observer les collocats de « *risk* » lorsque celui-ci occupe la position de modifiant :

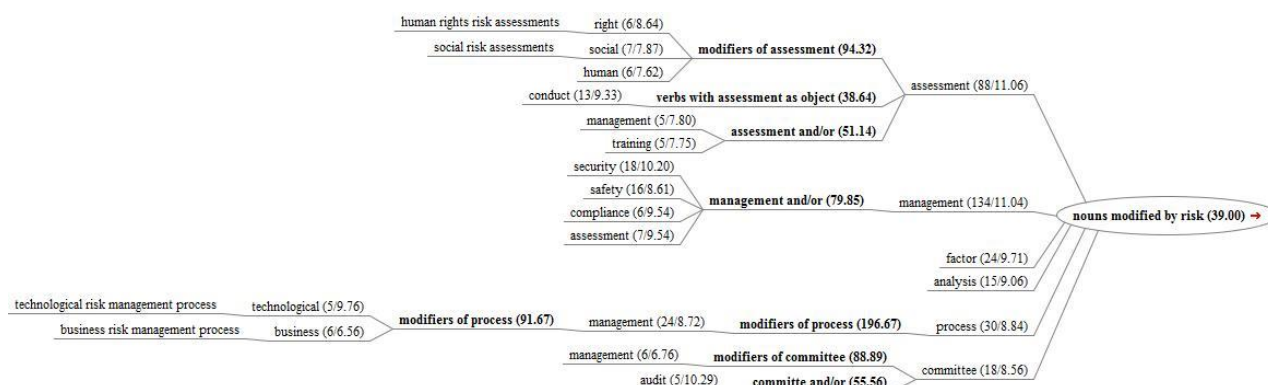


Figure 6.68 : Extraction de la branche « *nouns modified by risk* » dans G3C_Énergie_anglais

Les deux collocations significatives de cette branche grammaticale sont « *risk assessment* » et « *risk management* ». Ces deux emplois montrent la volonté de prise en compte des risques par l'entreprise ainsi que la mise en œuvre de procédures d'évaluation (« *conduct risk assessment* ») et de gestion de ces risques. La collocation « *risk assessment* » se concentre sur les risques sociaux et humains : « *social risk assessment* » et « *human rights risk assessment* ». Ce constat s'inscrit dans la logique des résultats de l'étude de CSR Hub et RespRisk (CSR Hub et RespRisk, 2015) selon laquelle les domaines des droits humains et du management des ressources humaines peuvent être facteurs de risques de réputation pour l'entreprise s'ils font l'objet d'une gestion défailante. La collocation « *risk management* », quant à elle, est utilisée avec les collocats « *security* », « *safety* » ou « *compliance* ». Leur emploi a pour objectif de rassurer et de créer un environnement lexical inspirant et suscitant une impression de confiance et de maîtrise des risques.

En outre, l'extraction des branches « *risk and / or* » et « *riesgo and / or* » montre que les lemmes « *risk* » et « *riesgo* » sont régulièrement collocats de « *opportunity* » et « *oportunidad* » :



Figure 6.69 : Extraction de la branche « *risk and / or* » dans G3C_Énergie_anglais

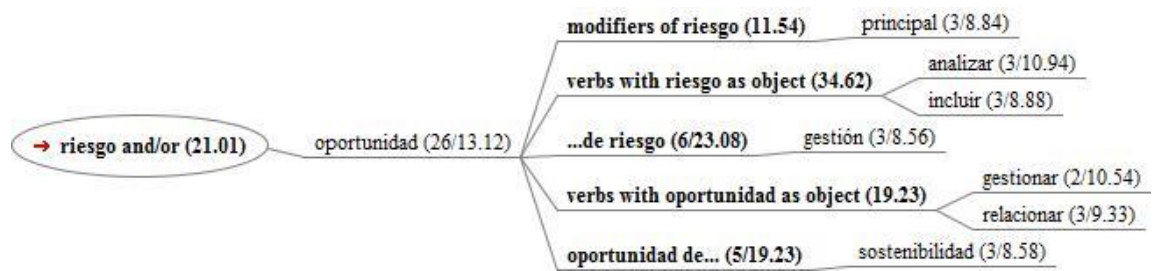


Figure 6.70 : Extraction de la branche « *riesgo and / or* » dans G3C_Énergie_espagnol

Les termes « *opportunity* » et « *oportunidad* » font l'objet d'une prosodie sémantique différente dans la langue générale (Louw, 2000) dans le sens où le terme « *risque* » a une connotation négative alors que « *opportunité* » a une connotation positive. Dans G3C_Énergie, la collocation « *risk and opportunity* » et « *riesgo y oportunidad* » a pour finalité de réduire la connotation négative des items « *risk* » et « *riesgo* » dans le discours. Il s'agit donc pour l'entreprise d'un moyen de minimiser l'impact des craintes suscitées par une situation à risque. De plus, selon le « *Global Opportunity Report* » publié par le Global Compact en 2015, l'entreprise a tout intérêt à développer sa capacité à transformer les risques en opportunités. Le rapport souligne la contribution des opportunités RSE, en particulier la préservation et le développement des formes de capitaux (humain, social, technologique, etc.) constitutifs de l'entreprise à la création de valeur.

Enfin, l'extraction ci-dessous présente les verbes collocats de « *risk* » les plus significatifs dans G3C_Énergie :

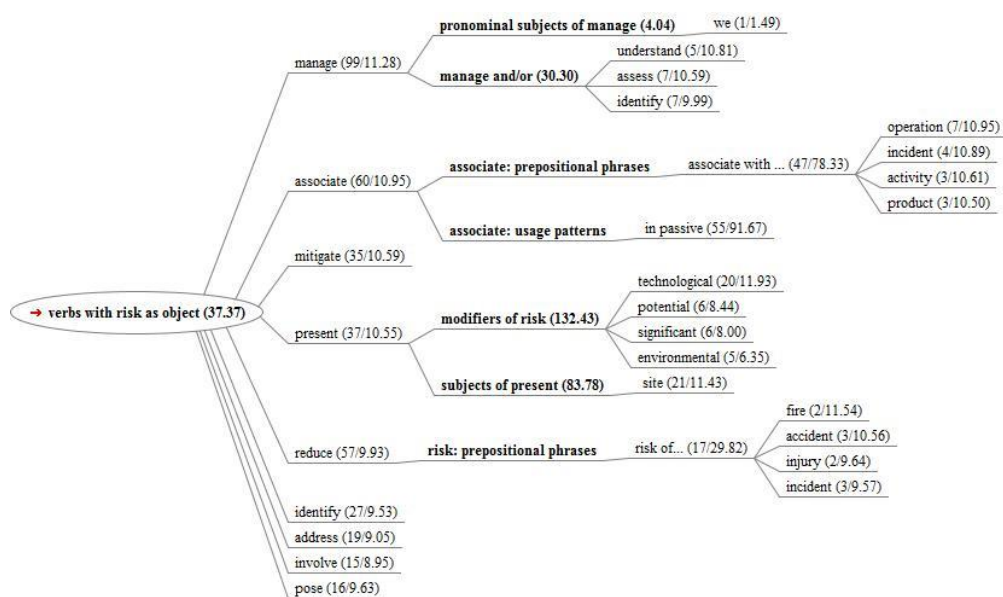


Figure 6.71 : Branche « *verbs with risk as object* » dans G3C_Énergie_anglais

Les verbes collocats de « *risk* » les plus significatifs lorsqu'il est complément sont « *manage* », « *associate* », « *present* » et « *reduce* ». La branche extraite du réseau collocationnel montre l'absence de l'entreprise en tant que sujet de ces verbes, dont « *risk* » est complément. Le discours présente donc le risque comme une donnée externe à l'entreprise, susceptible de survenir, et contre laquelle l'entreprise prend des mesures et développe des politiques de gestion des risques. Ces dispositions ont pour objectif de maîtriser les impacts des risques en cas de survenance.

Le verbe « *present* » illustre la tendance à l'extériorisation du risque. En effet, l'item « *site* » est un sujet significatif du verbe « *present* ». Cet item désigne le lieu d'implantation et d'exploitation de l'activité de l'entreprise. Cette dernière souhaite montrer qu'elle ne peut en maîtriser l'ensemble des caractéristiques. Les modifiants de « *risk* », lorsque celui-ci est collocat du verbe « *present* », montrent que le site est exposé à des risques qualifiés de « *technological* » et « *environmental* », et que leur gravité est « *potential* » et « *significant* ». Ainsi, il est possible d'identifier le patron suivant :

[sujet : *site*] + [verbe : *present*] + [modifiant : *technological* ; *environmental* ; *potential* ;
significant] + [complément : *risk*]

L'effet recherché dans le discours est différent d'un patron dans lequel le sujet aurait été [*our company*]. Le discours cherche à montrer que certains éléments sont extérieurs et indépendants des actions de l'entreprise exploitant le site.

En outre, la collocation « *risk management* » est collocat des verbes « *identify* », « *understand* » et « *assess* ». Ces trois verbes désignent le processus mis en œuvre par l'entreprise dans sa gestion des risques. L'entreprise identifie les risques, comprend les enjeux relatifs à ces risques, et évalue leur criticité et leur gravité en cas de survenance. En soulignant et détaillant le processus de gestion des risques, l'entreprise donne une image de maîtrise dont les actions résultent d'une réflexion et d'une analyse.

Enfin, les verbes « *associate* » et « *reduce* », collocats de « *risk* », sont utilisés pour caractériser les risques. Le verbe « *associate* » est collocat des items « *operation* », « *activity* » et « *product* » qui désignent l'activité d'exploitation de l'entreprise. Le choix de la voie passive (« *usage patterns : passive* ») et du patron [*risk*] + [*associated with*] + [*operation / activity / product*] révèle un découplage et une mise à distance entre

l'entreprise et le risque, ce qui confirme l'extériorisation du risque préalablement constatée. Le verbe « *reduce* » est collocated des lemmes « *fire* », « *accident* », « *injury* » et « *incident* ». Les collocations formées avec le verbe « *reduce* » permettent implicitement de reconnaître l'existence de feux, accidents, blessures et incidents dans l'entreprise tout en montrant la volonté de l'entreprise d'améliorer ces résultats de Santé et Sécurité au Travail.

L'analyse collocationnelle du risque dans le sous-corpus G3C_Énergie confirme l'importance de cette notion dans le discours RSE des entreprises. Nous allons à présent procéder à cette analyse dans le secteur de l'agroalimentaire.

6.4.2 G3C_AGROALIMENTAIRE : ANALYSE COLLOCATIONNELLE DES LEMMES « *RISK* » ET « *RIESGO* »

G3C_Agroalimentaire est composé de trente-cinq rapports RSE publiés par les entreprises du secteur de l'agroalimentaire dans la population G3, soit 652 111 *tokens*. Le corpus est divisé en deux sous-corpus constitués de vingt-huit rapports RSE pour G3C_Agroalimentaire_anglais et de sept rapports RSE pour G3C_Agroalimentaire_espagnol. Le français n'est pas représenté dans les données dans la mesure où les rapports d'entreprises françaises du secteur sont, comme pour G3C_Énergie, publiés en anglais et par conséquent intégrés à G3C_Agroalimentaire_anglais. Les lemmes « *risk* » et « *riesgo* » présentent 658 occurrences dans G3C_Alimentaire.

Les deux réseaux collocationnels ci-après représentent les collocats significatifs de « *risk* » et « *riesgo* » dans les sous-corpus G3C_Agroalimentaire_anglais et G3C_Agroalimentaire_espagnol :

Afin de faciliter la lecture de l'information, nous procédons à l'extraction des branches grammaticales. Ainsi, la figure ci-dessous présente les modifiants de « risk » dans G3C_Agroalimentaire :

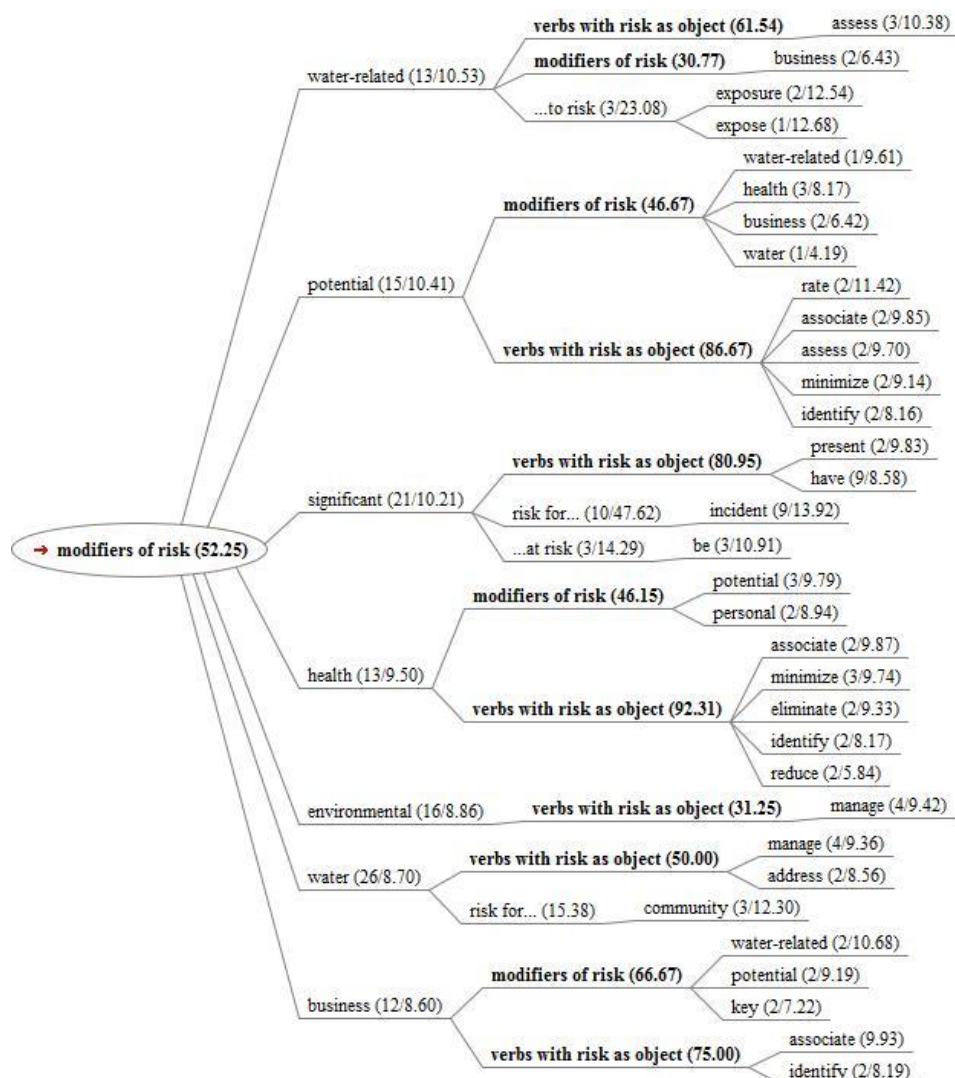


Figure 6.74 : Extraction de la branche « modifiers of risk » dans G3C_Agroalimentaire_anglais

De la même manière que pour G3C_ Énergie, les modifiants de G3C_Agroalimentaire peuvent être classés en deux catégories. D'une part, les modifiants « water-related », « health », « environmental », « water » et « business » qui désignent le type de risques susceptibles de survenir dans les entreprises du secteur agroalimentaire. D'autre part, les modifiants « potential » et « significant », qui, une fois ces risques identifiés et catégorisés dans une matrice de criticité, évaluent leur probabilité et leur gravité. Cependant, comparativement à G3C_ Énergie, la gestion des risques est plus spécifique. En effet, le lexique de la criticité des risques est plus restreint, avec seulement deux collocs

significatifs. En outre, la typologie des risques est orientée prioritairement vers deux domaines : l'environnement, en particulier l'eau, et la santé. Ainsi, l'analyse des modifiants de « risk » indique une prévalence de la responsabilité sanitaire des entreprises dans le secteur agroalimentaire.

Ensuite, l'extraction de la branche « verbs with risk / riesgo as object » fournit les résultats suivants :

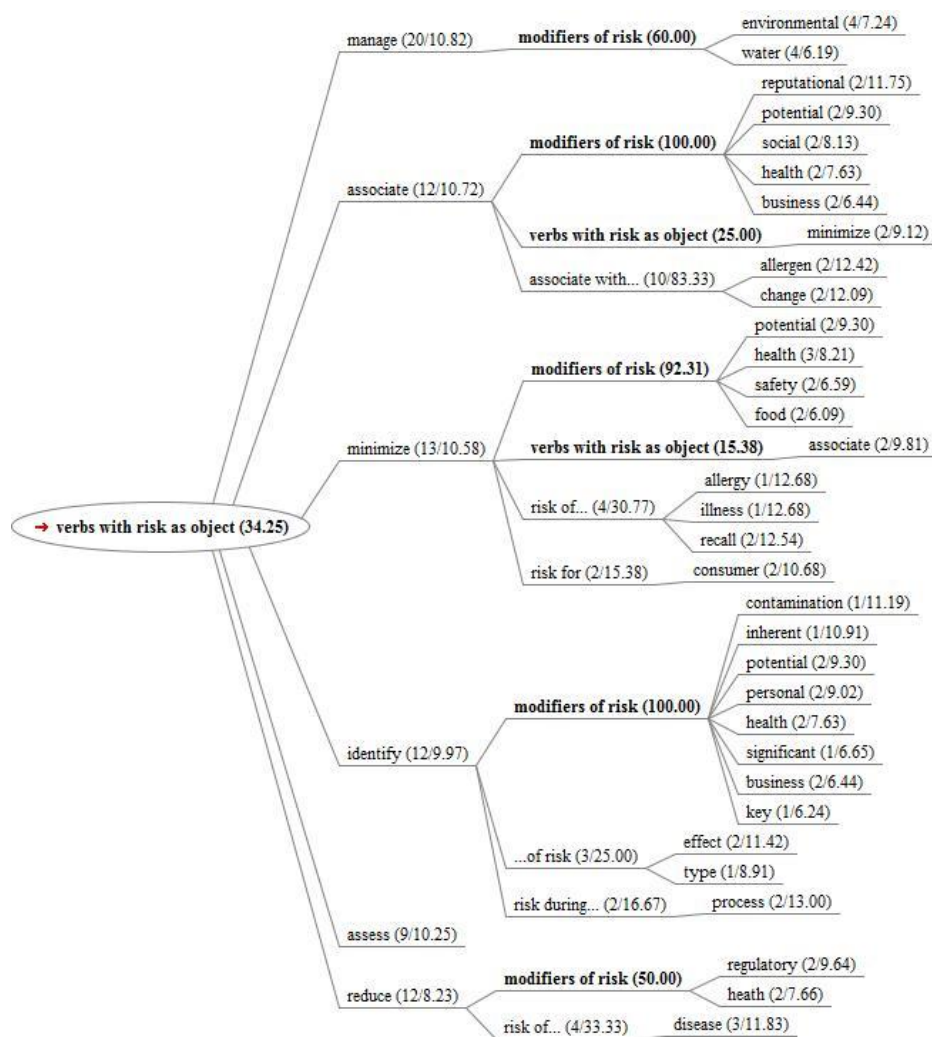


Figure 6.75 : Branche « verbs with risk as object » dans G3C_Agroalimentaire_anglais

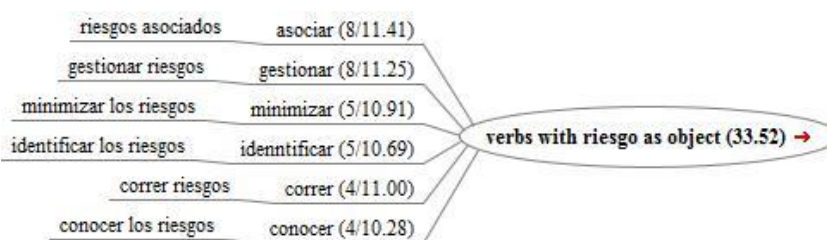


Figure 6.76 : Branche « verbs with riesgo as object » dans G3C_Agroalimentaire_espagnol

La branche « *verbs with risk as object* » dans G3C_Agroalimentaire laisse apparaître les mêmes verbes collocats du complément « *risk* » et « *riesgo* » que ceux constatés pour G3C_Énergie avec les verbes « *manage* » et « *gestionar* », « *associate* » et « *asociar* », « *minimize* » et « *minimizar* », « *identify* », « *identificar* » et « *reduce* ». De plus, l'entreprise n'est pas présente en tant que sujet de l'action dont « *risk* » et « *riesgo* » sont compléments. Ces éléments convergent vers les constats auxquels nous sommes parvenus pour G3C_Énergie.

Par-delà une structure lexico-grammaticale présentant des similitudes, l'analyse collocationnelle montre la prédominance d'une contingence sectorielle liée à la responsabilité sanitaire. Trois types de collocats sont ainsi identifiés dans la branche extraite. Tout d'abord, les origines des risques avec les collocats « *water* » et « *food* », ensuite les facteurs de risques avec les collocats « *allergen* », « *allergy* », « *illness* », « *contamination* » et « *disease* », et enfin la place de la sécurité sanitaire du consommateur dans l'industrie agroalimentaire avec les collocats « *health* », « *safety* », « *recall* » et « *consumer* ».

La santé et la sécurité sanitaire sont au centre du processus de production et de gestion des risques dans l'industrie agroalimentaire, ce qui confirme l'emploi significatif des items « *safety* », « *security* », « *seguridad* » dans les trois sous-corpus industriels. L'objectif pour l'entreprise est de réduire la survenance d'allergies et de maladies (« *minimize risk of allergy* », « *minimize risk of illness* ») afin de garantir la sécurité des consommateurs (« *minimize risk for consumer* ») et ainsi réduire les rappels de produits commercialisés (« *minimize risk of recall* »), qui nuiraient à l'image et à la réputation de l'entreprise.

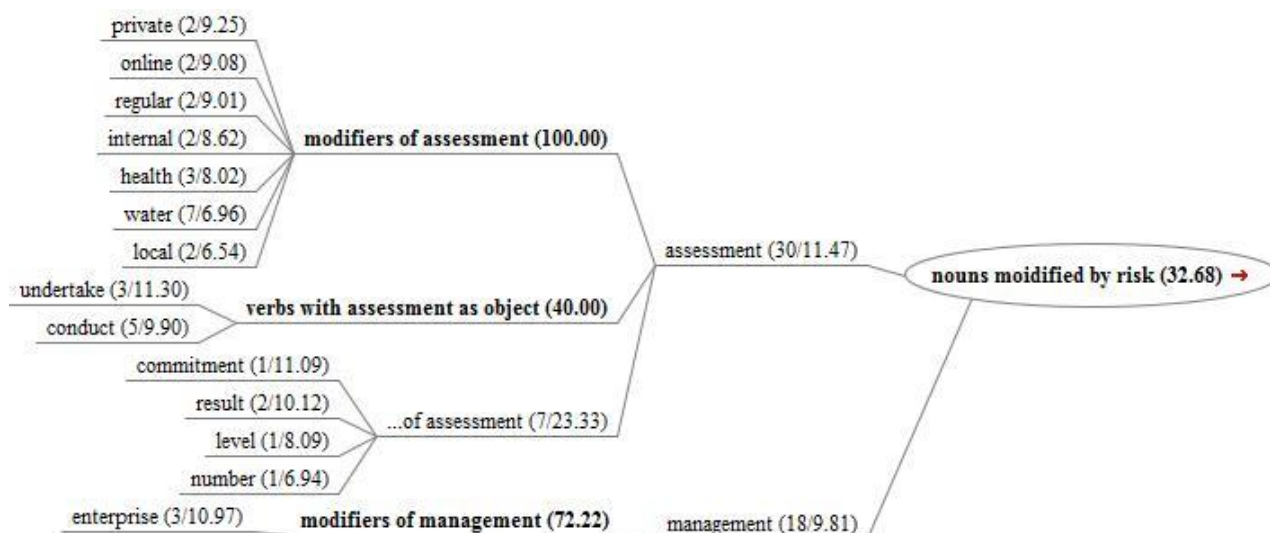


Figure 6.77 : Extraction de la branche « *nouns modified by risk* » dans G3C_Agroalimentaire_anglais

La branche « *nouns modified by risk* » souligne l'importance de la gestion et de l'évaluation des risques dans G3C_Agroalimentaire avec les collocations « *risk assessment* » et « *risk management* ». Les collocats de « *risk assessment* » montrent quatre aspects de l'évaluation des risques dans le secteur agroalimentaire. Ils désignent les moyens de l'évaluation, avec « *private* », « *online* », « *undertake* », « *conduct* » et « *commitment* » ; les niveaux, avec « *internal* » et « *local* » ; les fréquences avec « *regular* », « *level* » et « *number* » ; et les objets avec « *water* » et « *health* ». Le discours souligne ainsi l'engagement à tous les niveaux de l'entreprise afin de garantir la sécurité sanitaire des produits et maintenir une relation de confiance avec les consommateurs.

L'extraction suivante présente les structures prépositionnelles de « risk » et « riesgo » dans G3C_Agroalimentaire et fournit les résultats suivants :

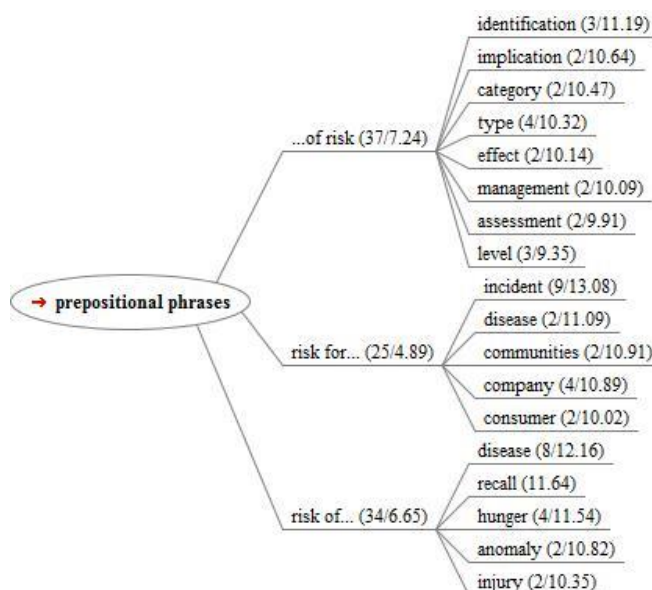


Figure 6.78 : Extraction de la branche « prepositional phrases de risk » dans G3C_Agroalimentaire_anglais

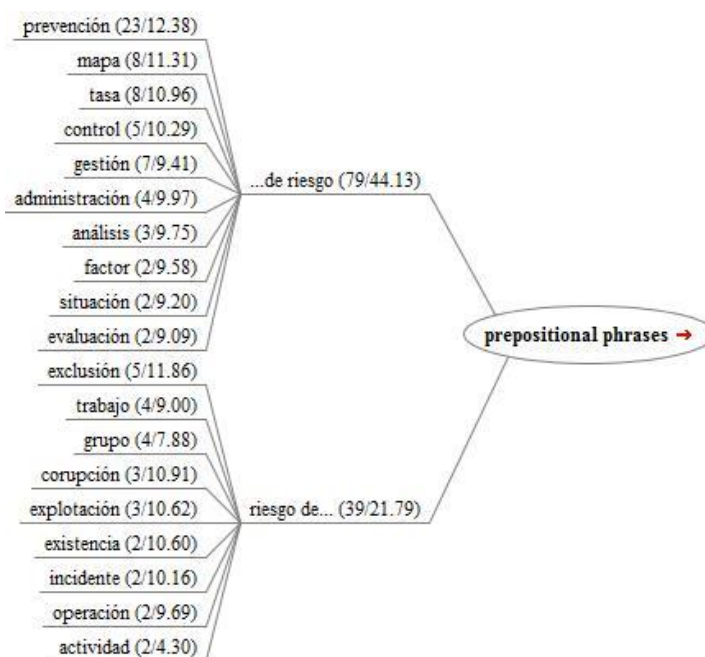


Figure 6.79 : Extraction de la branche « prepositional phrases de riesgo » dans G3C_Agroalimentaire_espagnol

Les branches « prepositional phrases » de « risk » et « riesgo » fournissent deux types d'informations. D'une part, les structures prépositionnelles « of risk » et « de riesgo » sont respectivement collocats de « identification », « type », « level », « category » et « prevención », « mapa », « tasa », « control » et « gestión ». Ces collocats détaillent les

étapes du processus de gestion des risques en les identifiant (« *identify* »), en les classifiant (« *type* », « *level* », « *category* »), en procédant à leur cartographie (« *mapa* ») ainsi qu'à leur évaluation (« *tasa* », « *control* », « *gestión* ») et enfin par la mise en œuvre d'actions de prévention (« *prevención* »). La présentation de ces éléments dans le rapport confirme le constat selon lequel l'entreprise souhaite montrer qu'elle maîtrise les risques liés à l'exploitation de son activité. D'autre part, la structure prépositionnelle « *risk of* » est collocat de « *disease* » et « *recall* ». Les collocations « *risk of disease* » et « *risk of recall* » informent sur les conséquences d'une gestion des risques défaillante. En effet, en cas de survenance du risque, les consommateurs sont susceptibles d'être malades, et les produits de faire l'objet de rappels. Dans les deux, cas l'image et la réputation de l'entreprise sont impactées.

Enfin, l'extraction des branches grammaticales « *risk and / or* » et « *riesgo and / or* » fournissent les résultats suivants :

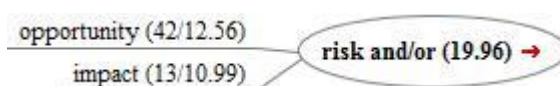


Figure 6.80 : Extraction de la branche « *risk and / or* » dans G3C_Agroalimentaire_anglais

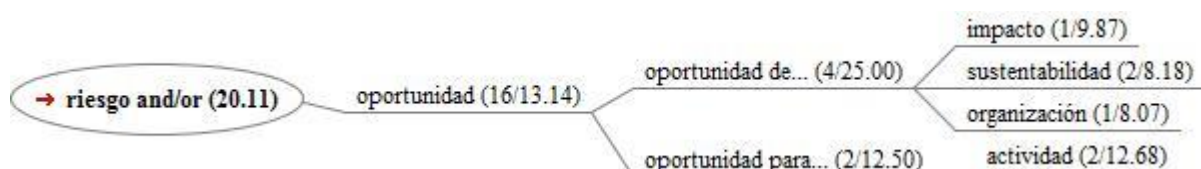


Figure 6.81 : Extraction de la branche « *riesgo and / or* » dans G3C_Agroalimentaire_espagnol

Les branches « *risk and / or* » et « *riesgo and / or* » mettent en évidence les collocats « *opportunity* » et « *oportunidad* », comme constaté dans G3C_Énergie.

L'analyse collocationnelle de « *risk* » et « *riesgo* » dans le sous-corpus G3C_Agroalimentaire a permis d'identifier des points de convergence avec les résultats obtenus par l'analyse de G3C_Énergie mais également d'identifier des spécificités sectorielles en termes de typologie des risques. Nous allons à présent procéder à l'analyse collocationnelle du troisième secteur d'activité sélectionné : le secteur de la mine afin de déterminer si ces résultats se confirment.

6.4.3 G3C_MINIER : ANALYSE COLLOCATIONNELLE DES LEMMES « RISK » ET « RIESGO »

G3C_Minier est composé de quarante-sept rapports RSE, soit 1 362 613 tokens. Le sous-corpus est divisé en deux sous-corpus composés de G3C_Minier_anglais (934 659 tokens), et G3C_Minier_espagnol (427 954 tokens). Les items « risk » et « riesgo » admettent respectivement 1 577 et 276 occurrences.

Les deux réseaux collocationnels ci-dessous présentent les collocats de « risk » et de « riesgo » dans les sous-corpus G3C_Minier_anglais et G3C_Minier_espagnol :

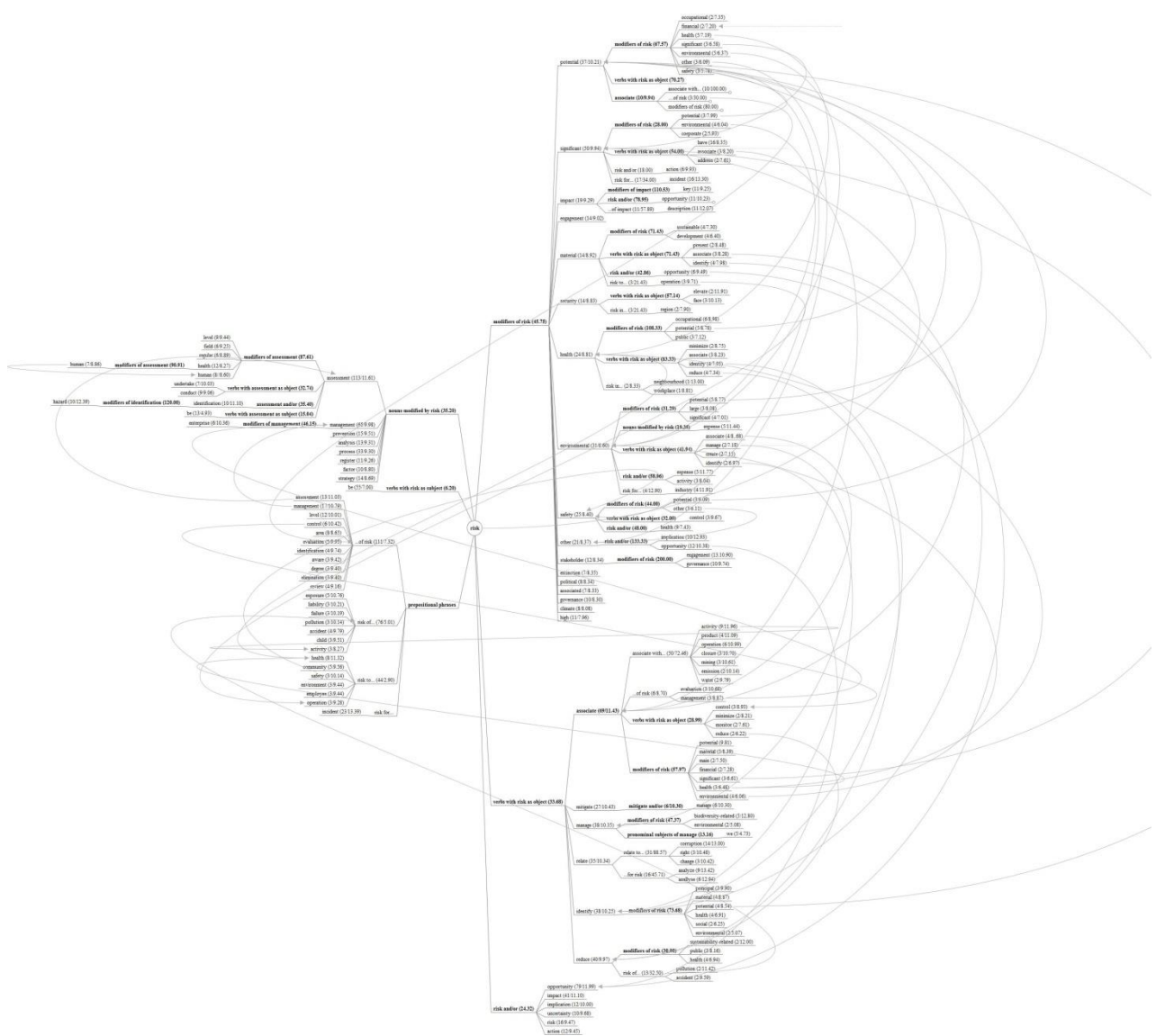


Figure 6.82 : Réseau collocationnel de « risk » dans dans G3C_Minier_anglais

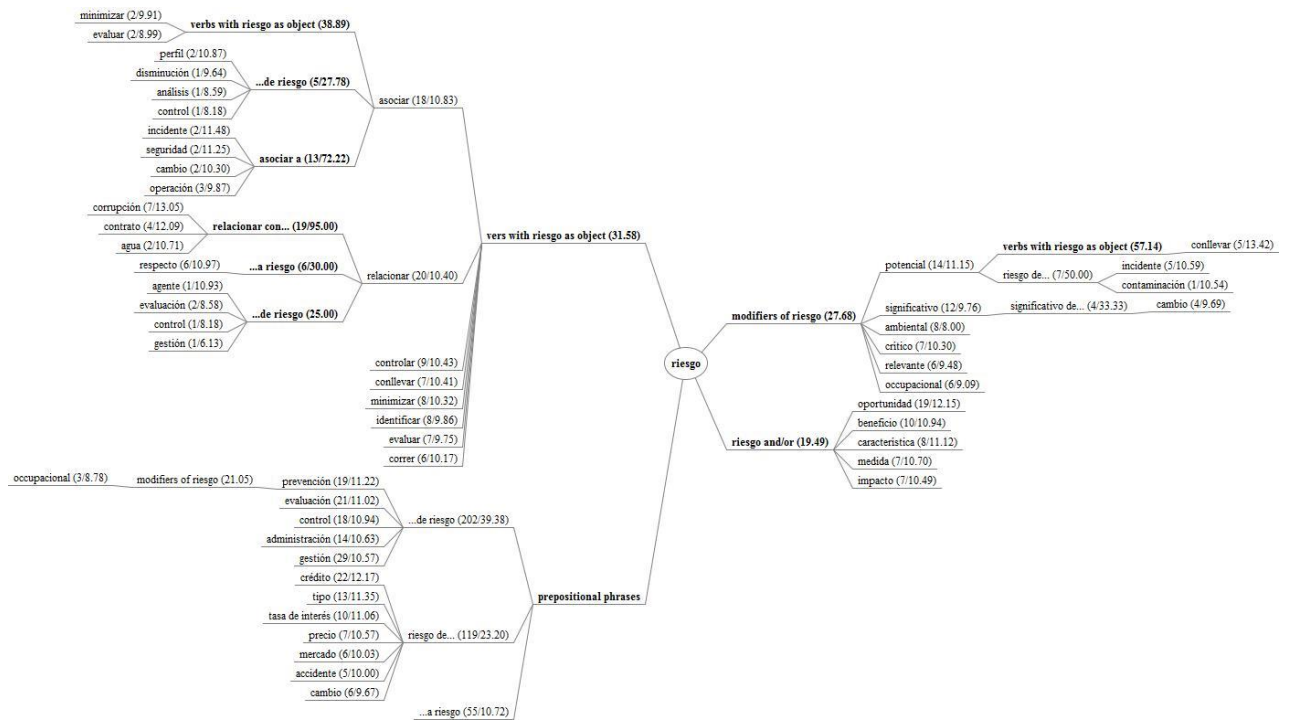


Figure 6.83 : Réseau collocationnel de « riesgo » dans G3C_Minier_espagnol

Afin de faciliter la lecture de l'information, nous procédons à l'extraction des branches grammaticales. Ainsi, la figure ci-après présente les modifiants de « risk » dans G3C_Minier :

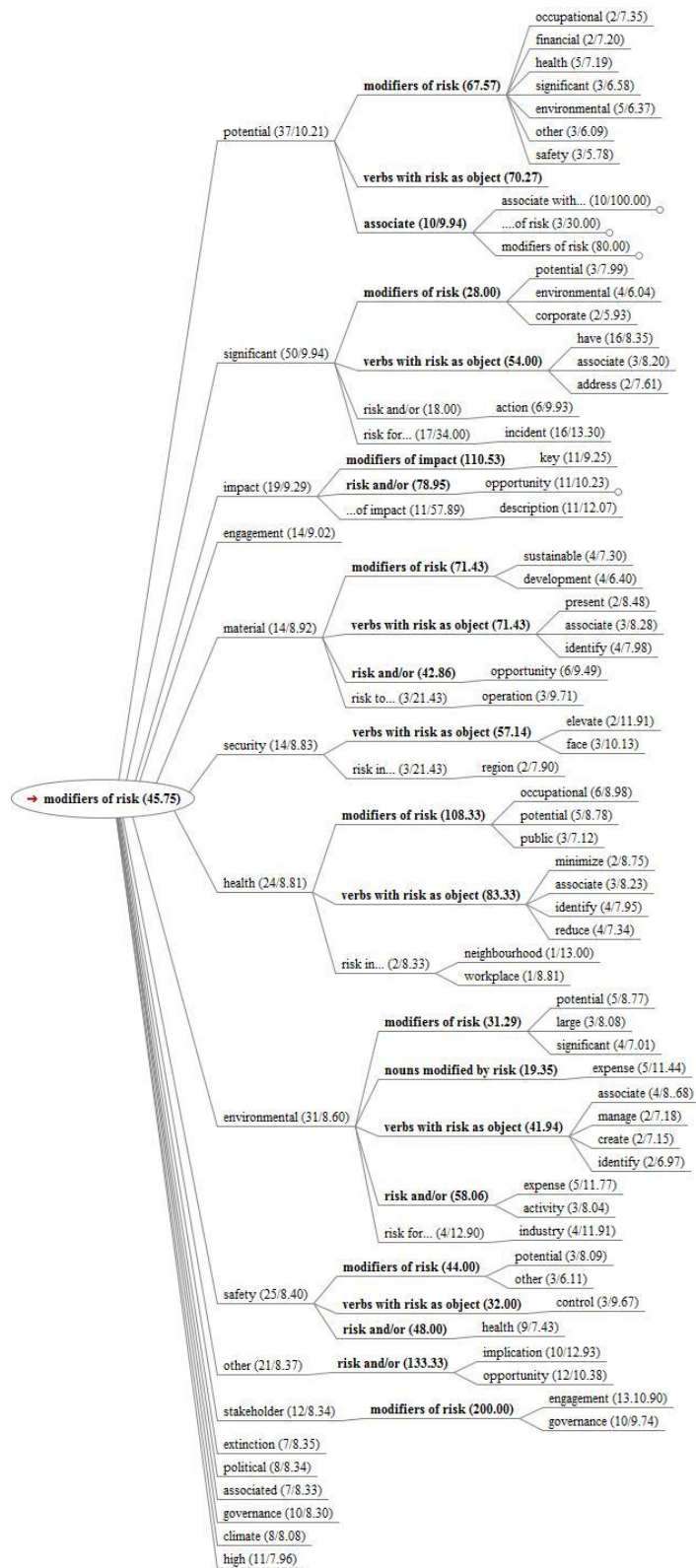


Figure 6.84 : Extraction de la branche « *modifiers of risk* » dans G3C_Minier_anglais

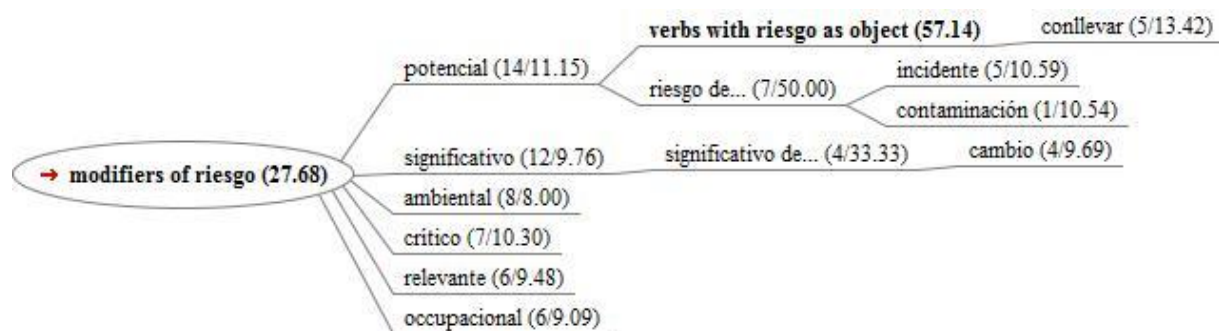


Figure 6.85 : Extraction de la branche « *modifiers of riesgo* » dans G3C_Minier_espagnol

Les modifiants de « *risk* » et « *riesgo* » peuvent être classés en trois catégories. Tout d'abord, les modifiants « *health* », « *environmental* » et « *occupational* » d'une part, et « *ambiental* », et « *ocupacional* » d'autre part, désignent le type de risques auquel le secteur minier est exposé. Les collocations « *health risk* » et « *environmental risk* » et « *occupational risk* » ainsi que « *riesgo ambiental* » et « *riesgo ocupacional* » indiquent donc les responsabilités dans lesquelles les entreprises du secteur sont engagées. En ce sens, ces modifiants participent à l'élaboration du tableau d'identification des risques. Ensuite, les collocats « *potential* » et « *significant* » ainsi que « *potencial* » et « *significativo* » font référence à la criticité des risques et en particulier à leur probabilité de survenance (« *potential* » et « *potencial* ») ainsi qu'à leur degré de gravité (« *significant* » et « *significativo* »). Enfin, les collocats « *impact* », « *safety* » et « *security* » font référence la prise en compte de l'impact de l'activité minière sur les employés (« *occupational risk* » et « *riesgo ocupacional* »), sur l'environnement (« *environmental risk* » et « *riesgo ambiental* ») et sur la santé de la communauté dont les employés font partie (« *health risk* »). Le discours souligne ainsi l'importance de garantir la sécurité de l'ensemble des ressources, humaines et environnementales, susceptibles d'être impactées par l'activité d'exploitation des entreprises minières.

Ensuite, l'extraction ci-dessous présente les collocats de « *risk* » dans la branche « *nouns modified by risk* » :

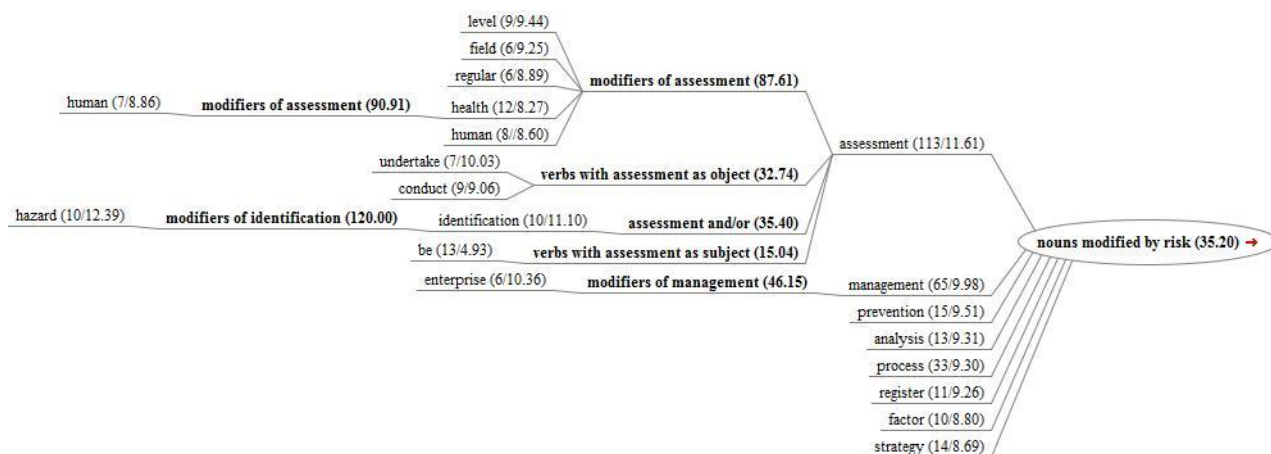


Figure 6.86 : Extraction de la branche « *nouns modified by risk* » dans G3C_Minier_anglais

La branche « *nouns modified by risk* » met en évidence que les collocats significatifs de « *risk* », lorsque « *risk* » est modifiant d'un nom, sont « *assessment* » et « *management* ». Les collocations « *risk assessment* » et « *risk management* » ont déjà été identifiées dans les sous-corpus G3C_ Énergie et G3C_Agroalimentaire. Ces deux collocations constituent une régularité dans la gestion des risques RSE dans les corpus industriels étudiés. De plus, les collocats « *level* », « *field* » et « *regular* » montrent la volonté de l'entreprise de donner l'image d'une maîtrise des risques par une évaluation étendue (« *field level risk assessment* »), structurée (« *level risk assessment* ») et régulière (« *regular risk assessment* »).

Les deux extractions suivantes présentent les collocats de « *risk* » et « *riesgo* » dans les branches « *risk and / or* » et « *riesgo and / or* » et fournissent les résultats suivants :

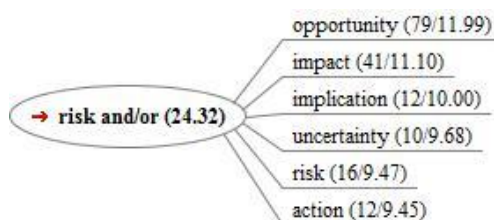


Figure 6.87 : Extraction de la branche « *risk and / or* » dans G3C_Minier_anglais

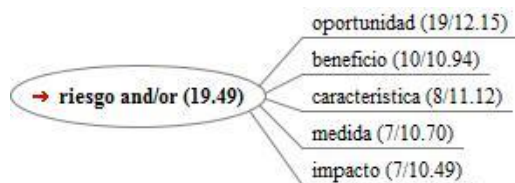


Figure 6.88 : Extraction de la branche « *riesgo and / or* » dans G3C_Minier_espagnol

Les branches « *risk and / or* » et « *riesgo and / or* » mettent en évidence les collocations « *risk and opportunity* » et « *riesgo y oportunidad* » ce qui confirme les constats effectués pour les secteurs d'activités de l'énergie et de l'agroalimentaire selon lesquels l'entreprise a un intérêt discursif et économique à traduire le risque en opportunité.

Enfin, la dernière extraction présente les verbes collocats de « *risk* » et de « *riesgo* » lorsque ceux-ci occupent la place de complément :

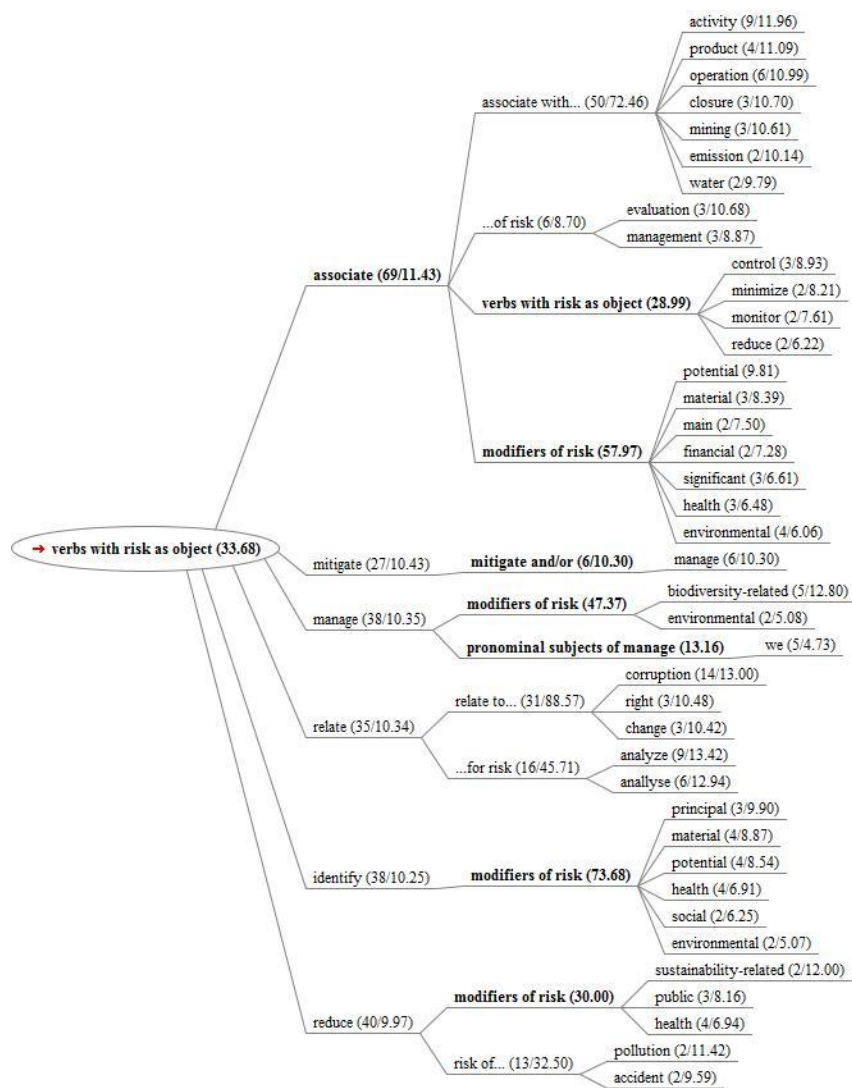


Figure 6.89 : Extraction de la branche « *verbs with risk as object* » dans les G3C_Minier_anglais

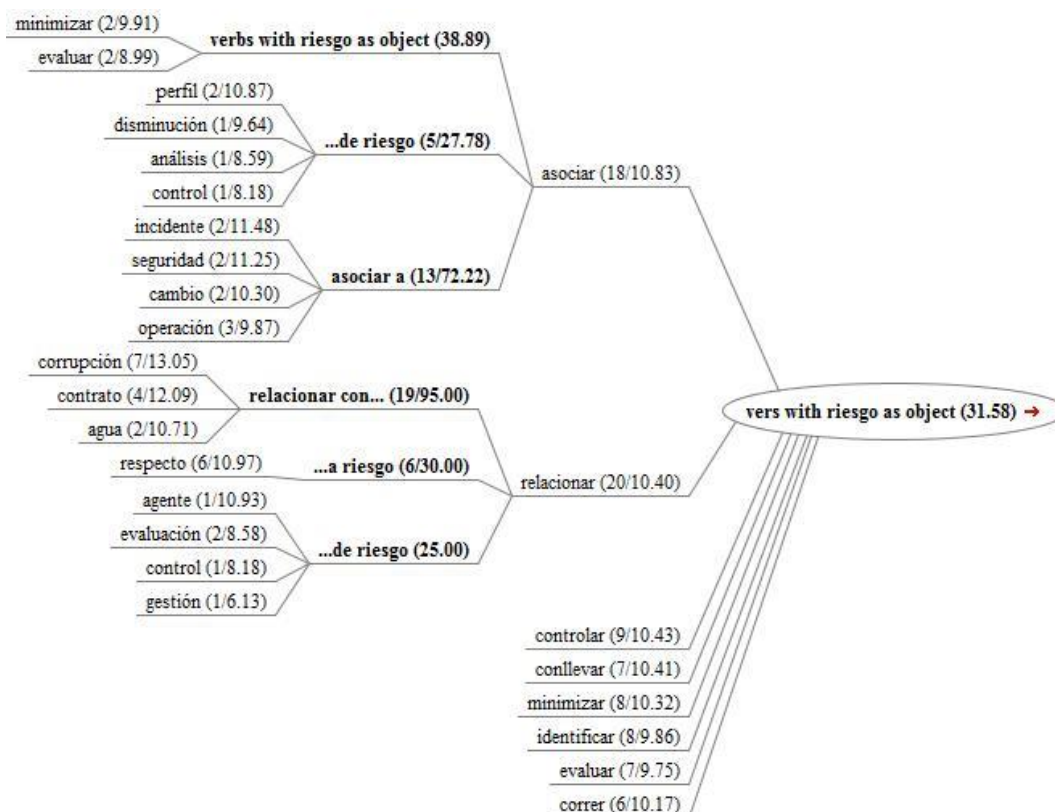


Figure 6.90 : Extraction de la branche « verbs with riesgo as object » dans G3C_Minier_espagnol

Les branches « verbs with risk as object » et « verbs with riesgo as object » identifient cinq verbes collocats de « risk » et « riesgo » significatifs : « associate » et « asociar », « manage », « relate » et « relacionar », « identify » et « reduce ». Ces collocats fournissent deux types d'informations. D'une part, les collocats de « associate » et « asociar », de « identify » et de « reduce » illustrent la volonté de l'entreprise de montrer sa maîtrise des risques ainsi que les mesures mises en œuvre afin de réduire leur criticité par les collocations suivantes :

- [disminución] / [análisis / control] + [de riesgo asociado]
- [evaluación] / [control / gestión] + [de riesgo relacionado]
- [evaluar] + [riesgo asociado]
- [evaluation] / [management] + [of risk asociated]
- [control] / [minimize] / [monitor / reduce] + [risk asociated]
- [identify] / [reduce] + [risk]

D'autre part, les collocats désignent également le type de risques auquel le secteur minier est confronté, comme le montrent les collocations suivantes :

[*risk associated with*] + [*mining closure / emission / water*]
[*health / environmental / financial risk*] + [*associated*]
[*manage*] + [*biodiversity-related / environmental risk*]
[*identify*] + [*health / social / environmental risk*]
[*reduce*] + [*sustainability-related / health risk*]
[*reduce*] + [*risk of*] + [*pollution / accident*]
[*riesgo*] + [*relacionado con*] + [*corrupción / agua*]
[*riesgo*] + [*asociado a*] + [*incidente / seguridad*]

Ces collocations montrent que les risques du secteur minier relèvent principalement de la responsabilité environnementale (« *emission* », « *water* », « *biodiversity-related* », « *environmental* », « *pollution* » et « *agua* ») et sanitaire, de par l'impact de l'exploitation minière sur les ressources environnementales et humaines (« *health* », « *social* », « *sustainability-related* », « *pollution* », « *accident* », « *agua* », « *incidente* » et « *seguridad* »).

Les branches « *verbs with risk as object* » et « *verbs with riesgo as object* » placent la maîtrise des risques au centre du discours. L'objectif pour l'entreprise consiste à diffuser le message selon lequel tout est mis en œuvre afin de garantir la sécurité du site d'exploitation et maîtriser l'impact environnemental et sanitaire de l'activité.

La branche « *verbs with risk as object* » identifie également la collocation « *associated with financial risk* ». En effet, la survenance d'un risque, notamment par des incidents ESG, peut faire l'objet de sanctions financières et nuire à l'image de l'entreprise concernée. L'étude « *From the stockholder to the stakeholder* » (Arabesque et Asset Management, 2015) souligne que 90 % des sanctions financières de plus de cent millions de dollars relatives à des risques ESG concerne les services financiers, l'industrie pharmaceutique, l'énergie, l'automobile et les technologies. Ces derniers font partie des secteurs d'activité les plus représentés dans les publications de rapports RSE normalisés. Il est donc possible d'en conclure que les secteurs d'activités « à risque » sont ceux dont les entreprises développent le plus le rendre-compte RSE.

L'analyse sectorielle dessous-corpus G3C_ Énergie, G3C_Agroalimentaire et G3C_ Minier a mis en évidence des éléments de convergence et des disparités sectorielles. D'une part, l'analyse collocationnelle a permis d'identifier trois points de convergence principaux. Tout d'abord, la récurrence de mêmes collocations dans les réseaux montre des emplois prototypiques et des régularités lexicales communes aux trois secteurs industriels. Ensuite, l'analyse a mis en évidence l'importance du traitement discursif du risque dans le rendre-compte RSE. En effet, les collocations ont montré que les entreprises empruntaient les outils de la gestion des risques, tels que les tableaux d'identification des risques et les matrices de criticité pour les rapports RSE normalisés. Enfin, l'analyse collocationnelle a mis en évidence l'importance de la confiance dans la relation entre l'entreprise et ses parties prenantes en présentant une entreprise rassurante et capable de maîtriser les risques liés à l'exploitation de son activité. D'autre part, l'analyse collocationnelle de ces trois secteurs de l'industrie a permis d'identifier des éléments de divergence quant aux risques auxquels chaque type d'industrie est exposé. L'analyse montre ainsi une prédominance des risques environnementaux dans G3C_ Énergie, des risques sanitaires dans G3C_Agroalimentaire et des risques environnementaux et sanitaires dans G3C_ Minier. Il est donc possible d'en déduire que l'identification des risques les plus critiques auxquels sont exposées les entreprises d'un secteur d'activité oriente ses responsabilités sociétales et donc le contenu de son rapport RSE.

La fréquence et la force collocationnelle des items « *risk* » et « *riesgo* » dans les trois sous-corpus sectoriels de rapports RSE montrent une convergence des champs de la RSE et de la gestion des risques. Cette tendance montre une intégration des enjeux de la RSE dans la gestion globale de l'entreprise. Ce constat converge avec les résultats publiés dans plusieurs rapports d'analyse des risques en entreprise qui tentent d'expliquer les raisons de cette évolution de la RSE vers un risque stratégique pour l'entreprise.

Premièrement, les risques sont à présent systémiques et interdépendants. En 2010, selon le « *Business Risk Report* » publié par le cabinet d'audit EY, la RSE constituait un des dix risques stratégiques majeurs des entreprises. Plus récemment, le World Economic Forum, dans son rapport annuel « *Global Risk 2016* », traitait de vingt-neuf risques systémiques susceptibles de concerner les entreprises classés en cinq responsabilités : économique, environnementale, géopolitique, sociétale et technologique. Ce rapport mettait en évidence

la corrélation entre les risques environnementaux (conséquences du réchauffement climatique), sociaux (accentuation des inégalités sociales), l'accroissement des risques technologiques et les préoccupations RSE. De plus, en mai 2018, le « *Wall Street Journal* » publiait un article de Ben Di Pietro (« *Companies Find Value in Combining Compliance Sustainability* »), lequel, suite à des témoignages recueillis auprès des directions d'entreprises telles que Barrick Gold Corp, Novartis et AstraZeneca (constitutives du corpus G3C), mettait en évidence la tendance des entreprises à faire collaborer les départements en charge de la gestion des risques et de la RSE. Selon l'étude « Enjeux RSE 2014 » réalisée par Malakoff Médéric et BDO, les cartographies des risques propres à la gestion des risques se sont multipliées dans les départements de RSE. Les risques traités dans les rapports RSE sont interdépendants et multidimensionnels dans la mesure où ils affectent tant l'entreprise dans son image et ses résultats (réputation, amende, sanction, investissement) que ses parties prenantes (risques environnementaux et sanitaires dans le secteur de l'industrie). L'analyse du risque dans les sous-corpus sectoriels montre que les risques interagissent entre eux et contraignent les entreprises à une cartographie et une gestion systémique du risque. En effet, l'analyse a mis en évidence des risques environnementaux, sanitaires et financiers qui se révèlent interdépendants.

De plus, les acteurs du système, c'est-à-dire l'entreprise et ses parties prenantes au sens large, sont liés. Une mauvaise gestion des risques peut ainsi constituer un frein à la croissance. En effet, les impacts extra-financiers des risques sont nuisibles aux résultats et à l'image de l'entreprise. Avec le développement de la conscience RSE, les enjeux extra-financiers liés aux risques globaux font l'objet d'une attention croissante de la part des entreprises. Des comités mobilisés sur la gestion des risques RSE, en particulier le risque éthique, ont été créés par les conseils d'administration ce qui témoigne du lien croissant entre enjeux financiers et extra-financiers. Le développement du rapport intégré illustre cette tendance.

Le rapport « *From the stockholder to the stakeholder* » (Arabesque et Asset Management, 2015) concernant les incidents ESG ayant valu une sanction de plus de cent millions de dollars, montre un accroissement des sanctions financières à l'encontre des entreprises. Une étude réalisée en 2015 par le cabinet Viageo (Viageo Report, 2015) montre que ces sanctions ne sont pas isolées et minimales puisque 19 % des entreprises analysées (soit 484

entreprises) ont fait l'objet d'une sanction en 2012-2013, pour un montant de 95,5 milliards de dollars. Les secteurs les plus concernés sont les services financiers (22 %), l'agroalimentaire (22 %), l'énergie et les services énergétiques (17 %) et l'industrie (16 %) (Viageo Report, 2015). Il est intéressant de constater que ces secteurs sont également les plus représentés dans G3C, c'est-à-dire qu'il s'agit des secteurs d'activités les plus mobilisés dans la publication de rapports RSE normalisés selon la GRI. Il s'agit également de secteurs dits « à risque ». Ainsi, on peut en déduire que plus un secteur est à risque, plus il communique sur ses politiques RSE et de gestion des risques.

La non-maîtrise des risques RSE se traduit de plus en plus souvent par une contre-performance financière. Le trucage des tests de pollution sur les moteurs diesel chez Volkswagen illustre bien ce lien de cause à effet puisque suite à la publication du scandale, l'entreprise a vu le cours de son action chuter de 19 % et encourt une amende de dix-neuf milliards d'euros soit 8 % de son chiffre d'affaires annuel. Par-delà la contre-performance financière, en cas de survenance de risque, l'image de l'entreprise et la confiance des consommateurs et clients à l'égard de l'entreprise, voire même du secteur, se voient également ternies, comme c'est actuellement le cas de l'industrie agroalimentaire. Le scandale sanitaire du lait infantile contaminé aux salmonelles produit par le Groupe Lactalis, leader mondial du lait, illustre une gestion défailante des risques RSE. Le lait infantile est un aliment à forte portée symbolique et émotionnelle, et au risque éthique élevé, dans la mesure où l'aliment concerne les nourrissons. Ainsi, la médiatisation de la situation de crise, l'intervention des parties prenantes (associations de parents, associations environnementales, organismes de contrôle sanitaire, fournisseurs...) a eu un impact psychologique fort sur la perception des produits commercialisés par le Groupe. Enfin, la communication tardive de la direction du Groupe au sujet de l'étendue de la contamination a favorisé une image d'entreprise illégitime et à contre-courant du modèle responsable et durable en vigueur.

La prise en compte des parties prenantes permet aussi une meilleure gestion des risques. L'entreprise n'est plus un acteur autonome. Elle fait partie d'un système global constitué d'un ensemble d'acteurs issus des sphères financière et extra-financière. La gestion des risques ne relève ainsi pas exclusivement de l'entreprise mais évolue dans l'intégralité du système. Aujourd'hui, pour améliorer sa gestion des risques, l'entreprise a besoin de créer

un véritable dialogue constructif avec ses parties prenantes en les associant aux décisions⁴⁹ prises en amont (plans d'action, mesures adoptées) et en aval (évaluation des résultats). Cette collaboration nécessite de la transparence de la part de l'entreprise. Cette collaboration est d'autant plus légitime que l'entreprise a le devoir légal de gérer des risques extra-financiers. En effet, l'entreprise a le devoir de prendre en compte le risque humain lors de procédures de licenciement économique faute de quoi celui-ci peut faire l'objet d'une suspension par la justice. Cela a été le cas pour la Fnac en 2012 et sa filiale *The Phone House* en 2013. Il en va de même pour la prise en compte du risque environnemental. Les conseils d'administration ont obligation de divulguer des informations quant aux risques financiers liés à la responsabilité environnementale, en présentant notamment les mesures adoptées pour réduire l'empreinte carbone de l'entreprise. Ainsi, l'importance du dialogue avec les parties prenantes dans la gestion des risques illustre des enjeux convergents et à terme une possible gestion collective des risques. En effet, si le dialogue avec les parties prenantes permet une gestion plus efficace des risques, elle est également une source de création de valeur et d'image pour l'entreprise.

La RSE contribue également à l'amélioration de la gestion des risques par un élargissement des risques considérés. En effet, selon la plateforme RSE (Plateforme RSE, 2014), la RSE a permis :

- de prendre en compte les préoccupations sociétales sur la base du dialogue avec l'ensemble des parties prenantes concernées ;
- d'obtenir un temps d'avance et de différenciation pour les entreprises qui mettent en œuvre une politique de RSE, fondée sur la coopération, qui véhicule une meilleure image dans l'opinion publique ;
- de prendre en compte l'implication des salariés, source de motivation et de reconnaissance pour favoriser les synergies autour de la RSE ;
- de réduire ses risques (opérationnels, environnementaux, juridiques, financiers...).

⁴⁹ Pour plus d'informations se référer à la loi française sur le devoir de vigilance des grandes entreprises de mars 2017 et https://www.lesechos.fr/26/12/2017/lesechos.fr/0301061124344_devoir-de-vigilance---les-nouvelles-contraintes-qui-vont-peser-sur-les-entreprises.htm

L'ONU et l'OCDE ont également favorisé le développement d'une approche RSE par les risques. D'une part, elles ont souligné l'importance de la prise en compte des droits humains dans l'exploitation de l'activité économique ; et d'autre part, elles ont largement communiqué sur les risques de gouvernance et de réputation auxquels sont exposées les entreprises, ainsi que sur les poursuites judiciaires dont elles sont susceptibles de faire l'objet en cas de défaillance. Le reporting RSE a également contribué à la gestion des risques en obligeant les entreprises à rendre-compte d'informations sur les événements passés ainsi que sur des projections pour l'avenir, en s'inscrivant dans une démarche de durabilité. En outre, la RSE et le rapport RSE constituent des sources d'informations pour la gestion des risques. En effet, elle oblige l'entreprise à se questionner sur les coûts cachés pouvant nuire à sa performance. Ainsi, l'analyse des responsabilités RSE permet, par exemple, la détection de risques psycho-sociaux ou de besoins de formation des personnels. La prise en compte de ces coûts dans la gestion des risques permet également d'alerter sur des risques de dégradation du climat social dans l'entreprise, des risques de contentieux juridiques pouvant nuire à l'image et à la réputation de l'entreprise (Notat, 2012). Enfin, la RSE cherche également à traduire le risque en opportunité pour l'entreprise. En effet, l'analyse collocationnelle a mis en évidence la collocation « risque et opportunité ». En effet, le Pacte Mondial, dans son rapport « *Global Opportunity 2015* », soulignait l'importance de traduire les risques en opportunités en montrant que chaque enjeu de responsabilité sociétale pouvait trouver une traduction au sein de l'entreprise et devenir une source de création de valeur. C'est notamment le cas pour les enjeux de développement et de préservation des capitaux extra-financiers, qu'ils soient humains, environnementaux, technologiques ou de réputation. La finalité de ce cheminement est donc d'aller au-delà de la gestion des coûts et des risques, en intégrant dans les rapports, la valeur des mesures et initiatives RSE mises en œuvre ainsi que leur impact sur les parties prenantes de l'entreprise (UN Global Compact et Accenture, 2013).

Pour conclure, la mise en œuvre d'une politique de RSE ainsi que d'une communication RSE efficace permettrait de réduire l'impact des risques pour l'entreprise. En effet, plusieurs études montrent que la RSE contribue à une meilleure gestion des risques. Selon elles, les entreprises développant une politique de RSE de qualité maîtrisent les risques plus efficacement et bénéficient par conséquent de l'approbation de la communauté financière

(Attig, El Ghoul, Guedhami et Suh, 2013; Bauer et Hann, 2010; El Ghoul, Guedhami, Kwoket Mishra, 2011; Godfrey, 2005; Godfrey, Merrill et Hansen, 2009; Koh, Qianet Wang, 2013; Lee et Faff, 2009; Oikonomou, Brooks et Pavelin, 2012). De plus, les études réalisées sur le lien entre la politique de RSE et la gestion des risques montrent également qu'une politique RSE de qualité dans les domaines de la gestion des ressources, du comportement éthique, des droits humains et de la chaîne de valeur comporte moins de risques de réputation qu'une politique philanthropique et communicationnelle (CSR Hub et RespRisk, 2015). Les entreprises fortement engagées dans une démarche RSE, dont le reporting reflète les actions menées et les résultats obtenus, réduisent leurs risques systémiques et créent de la valeur (Albuquerque, Dunevet Kishinen, 2015). L'ensemble de ces travaux convergent vers le constat que la RSE constitue un atout pour une gestion des risques plus efficace dans la mesure où elle contribue à une meilleure évaluation et anticipation. Un engagement réel en faveur de la RSE peut être synonyme de création de valeur pour l'entreprise, ce qui explique l'intérêt grandissant des organes de gouvernance et de la communauté financière pour la RSE.

CONCLUSION

Nous présentons, sous la forme d'une synthèse, les conclusions qui se dégagent du travail mené et les possibles voies de recherche qu'offrent les résultats obtenus.

Dans cette thèse, nous avons proposé d'étudier le lexique de la RSE dans un corpus textuel de rapports normalisés selon le référentiel GRI. Ce travail avait pour objectif de caractériser les unités lexicales significatives utilisées en contexte dans ce genre textuel.

Après avoir rappelé les objectifs fixés en introduction, nous commenterons le niveau d'avancement atteint pour chacun des objectifs :

- Appliquer, à partir des théories et techniques développées par la linguistique de corpus, une méthodologie d'analyse des unités lexicales qui rend compte de leur contexte ;

- Analyser, à partir de la normalisation GRI, un corpus de rapports RSE afin de déterminer les unités morphosyntaxiques les plus significatives de la RSE dans un rapport normalisé ;

- Présenter, au travers de moyens statistiques et informatiques, les unités lexicales les plus significatives d'un corpus de rapports RSE en contexte ;

- Déterminer, à partir d'analyses exploratoires trilingues, multiculturelles et plurisectorielles, les éléments de contingence significatifs présents dans le corpus de rapports RSE normalisés.

La communication RSE dans les rapports normalisés selon le référentiel GRI est un genre discursif relativement récent et en développement. La nature de ce genre discursif et le type d'analyse linguistique qui nous paraît le plus approprié pour l'étude du lexique spécialisé nous oblige à analyser le lexique de la communication RSE en contexte, c'est-à-dire dans des textes réels. La linguistique de corpus dispose déjà de plusieurs techniques d'analyse et dans cette étude nous avons opté pour l'application de l'une d'elles : l'analyse collocationnelle.

Lorsque nous avons commencé le travail sur le corpus textuel G3C, nous avons décidé de limiter notre étude à un pan de la RSE en sélectionnant les items les plus significatifs du

positionnement de l'entreprise face à ses parties prenantes. Nous avons présenté dans les chapitres deux et trois les caractéristiques de la RSE et de la légitimité organisationnelle en tant que champ de connaissances dans le but de montrer le caractère interdisciplinaire de notre sujet d'étude.

Les possibilités d'analyse offertes par le corpus G₃C sont nombreuses. Cependant, il nous a paru préférable de procéder à une analyse détaillée d'un nombre restreint d'éléments textuels plutôt que de travailler superficiellement sur l'ensemble des données du corpus G₃C. Les items analysés sont représentatifs du lexique utilisé dans les rapports RSE normalisés selon le référentiel GRI. De plus, nous pensons que la caractérisation du lexique que nous avons réalisé peut contribuer à l'analyse des rapports RSE non-normalisés, hypothèse qui reste soumise à vérification dans de futurs travaux.

Nous avons constaté que le lexique employé dans G₃C pourrait nous amener à penser que ce qui caractérise et différencie principalement le discours de la RSE ne se situe pas uniquement au plan lexical. L'analyse a démontré que la caractérisation du discours ne repose pas uniquement sur la terminologie, mais peut relever de l'association de plusieurs facteurs tels que le vocabulaire, les structures du discours ainsi que les références contextuelles liées à la dimension interdisciplinaire du sujet. On peut donc en déduire que si les unités lexicales dans le genre « rapport RSE normalisé selon le référentiel GRI » ne sont pas uniquement déterminées par le lexique utilisé par les entreprises pour communiquer, ce qui distingue la langue générale de la langue de spécialité n'est pas uniquement d'ordre lexical.

Dans ce sens, l'analyse basée sur la détermination des patrons prototypiques à partir des réseaux collocationnels des unités nous a révélé que le lexique peut acquérir un usage plus marqué selon le contexte. De plus, les réseaux collocationnels nous ont montré les relations syntaxiques et sémantiques de l'item analysé avec les autres unités lexicales, ce qui a permis d'examiner l'usage de ces unités dans le discours. À partir de l'analyse réalisée, nous avons pu déterminer l'usage normal des unités dans le corpus analysé en tenant compte du fait que ce sont les collocations, et non pas les unités considérées de manière isolée, qui déterminent le contexte normal d'une unité.

La détermination des patrons prototypiques, en tenant compte des aspects grammaticaux et sémantiques, nous a amené à déterminer que c'est l'axe syntagmatique qui permet de différencier les usages spécifiques des unités lexicales dans les rapports RSE. Ainsi, par exemple, l'unité lexicale « *risk* » est une unité de la langue générale mais les collocations qu'elle forme créent des patrons prototypiques dans ce genre discursif.

Nous considérons que notre travail présente plusieurs apports, tant du point de vue théorique que méthodologique. Du point de vue théorique, notre étude contribue à la caractérisation d'un champ récent qui bénéficie d'un grand intérêt sociétal. Elle nous permet de participer à la caractérisation des stratégies de communication mises en œuvre par les entreprises à partir d'une théorie du lexique basée sur l'usage en contexte : la théorie des réseaux collocationnels (Williams, 1998) et l'adapter aux besoins que posent les champs de connaissances de la RSE et de la légitimité organisationnelle. Du point de vue méthodologique, dans l'étude réalisée, la technique des « *wordsketches* », grâce à l'outil Sketchengine, a permis de combiner les aspects lexicaux et grammaticaux pour la construction des réseaux collocationnels et la détermination des patrons les plus significatifs.

L'ensemble de l'étude détaillée sur le champ de la communication RSE nous sera d'une grande valeur dans les analyses à venir, notamment pour le développement du corpus GRIC et la construction de corpus d'autres champs en lien avec le reporting RSE normalisé. En effet, le caractère évolutif et international de la norme GRI constitue une ressource textuelle de qualité pour l'élaboration d'un programme de recherche en analyse collocationnelle. Ainsi, l'actualisation continue du corpus GRIC nous offre la possibilité de procéder à des analyses diachroniques et synchroniques afin de caractériser tant l'évolution du langage utilisé par les entreprises dans la communication de leurs politiques RSE que l'évolution des enjeux RSE au travers de l'outil GRI.

Nous considérons que la pluridisciplinarité de l'étude constitue également une contribution pédagogique intéressante au moment où les enseignements sur la RSE, tant sa dimension technique que communicationnelle, se développent dans l'enseignement supérieur.

Enfin, il nous reste à répondre à l'objectif final que nous avons posé au début de cette étude, à savoir quel est l'impact de la norme GRI sur le reporting RSE. Les analyses collocationnelles menées selon les trois variables linguistiques, géographiques et sectorielles ont permis de démontrer une convergence des enjeux de la RSE et de la légitimité organisationnelle dans l'ensemble des sous-corpus analysés. Cependant, les analyses comparatives ont mis en lumière des différences de représentation et de mise en scène de l'entreprise dans sa relation à ses parties prenantes. Ainsi, la normalisation GRI contribue à une homogénéisation du traitement de la RSE dans les rapports mais le rôle joué par l'entreprise dans ce dernier reste soumis à une contingence propre à chaque contexte.

BIBLIOGRAPHIE

- Acquier, A. (2007). *Les modèles de pilotage du développement durable: du contrôle externe à la conception innovante* (Thèse de doctorat en sciences de gestion). Mines Paris Paritech, Paris.
- Adams, C. A. (2002). Internal organisational factors influencing corporate social and ethical reporting: Beyond current theorising. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 15(2), 223-250.
- Adams, C. A. (2004). The ethical, social and environmental reporting performance, portrayal gap. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 17(5), 731-757.
- Adams, C. A., & Frost, G. R. (2006). Accessibility and functionality if the corporate web site: Implications for sustainability reporting. *Business Strategy and the Environment*, 15(4), 275-287.
- Adams, C. A., & McNicholas, P. (2007). Making a difference: Sustainability reporting, accountability and organisational change. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 20(3), 982-402.
- Adler, P. S., & Kwon, S. W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27, 17-40.
- Albuquerque, R. A., Dunev, A., & Kishinen, Y. (2015). Corporate social responsibility and firm risk : Theory and empirical evidence. European Corporate Governance Institute of Finance.

- Aldrich, H., & Fiol, C. M. (1994). Fools rush in? The institutional context of industry creation. *Academy of Management Review*, 19(2), 177-194.
- Alonso Campo, A. (2009). *Características del léxico del medio ambiente en español y pautas de representación en el diccionario general* (Thèse de doctorat). Universidad Pompeu Fabra, Barcelone.
- Arabesque, & Asset Management. (2015). From the stockholder to the stakeholder - How sustainability can drive financial outperformance?. Oxford University.
- Argyris, C. (1960). *Understanding Organizational Behavior* (Dorsey Press). Homewood, IL.
- Arvidsson, S. (2010). Communication of corporate social responsibility: A study of the views of management teams in large companies. *Journal of Business Ethics*, 96(3), 339-354.
- Ashforth, B. E., & Gibbs, B. W. (1990). The double-edge organizational legitimation. *Organization Science*, 19(2), 20-39.
- Attig, N., El Ghoul, S., Guedhami, O., & Suh, J. (2013). Corporate Social Responsibility and Credit Ratings. *Journal of Business Ethics*, 117, 679-694.
- Azapagic, A., & Perdan, S. (2000). Indicators of sustainable development for industry: A general framework. *TransIchemE*, 78, 243-261.
- Banerjee, S., & Bonnefous, A. (2011). Stakeholder management and sustainability strategies in the French nuclear industry. *Business Strategy and the Environment*, 20, 124-140.
- Barnard, C. I. (1938). *The Functions of the Executive* (Harvard University Press). Cambridge (Mass.).

- Baron, J. P., Dobbin, F., & Jennings, P. D. (1986). War and peace: The evolution of modern personnel administration in the U.S. industry. *American Journal of Sociology*, 92, 250-283.
- Bauer, R., & Hann, D. (2010). Corporate environmental management and credit risk. University of Maastricht, The European Centre of Corporate Engagement.
- Baun, J. A., & Oliver, C. (1994). Institutional embeddedness and the dynamics of organizational populations. *American Sociological Review*, 57, 430-459.
- Beaulieu, S., Roy, M., & Pasquero, J. (2002). Linking the management of legitimacy and the learning process: Evidence from a case study. Présenté à « Third European Conference on Organizational Knowledge, Learning and Capabilities », Athènes.
- Bebbington, J., O'Dwyer, B., & Unerman, J. (2007). Postscript and conclusions. In *Sustainability, Accounting and Accountability* (Unerman, J., Bebbington, J. and O'Dwyer B., p. 345-349). New York: Routledge.
- Bebbington, J., Unerman, J., & O'Dwyer, B. (2014). *Sustainability, Accounting and Accountability*. London: Routledge.
- Behnam, M., & MacLean, T. L. (2011). Where is the accountability in international accountability standards? A decoupling perspective. *Business Ethics Quarterly*, 21(7), 45-72.
- Berger, P., & Luckmann, T. (1967). *The Social Construction of Reality* (Doubleday). New York.
- Bergmann, A. (1997). Ethique et gestion. In *Encyclopédie de Gestion* (Economica, p. 1239-1253).

- Bibber, D. (1993). Representativeness in Corpus Design. *Linguistics and Literary Computing*, 8(4), 243-257.
- Bibber, D., Conrad, S., & Reppen, R. (1998). *Corpus Linguistics: Investigating Language Structure and Use* (Cambridge University Press). Cambridge.
- Biéfnot, Y., & Pesqueux, Y. (2002). *L'éthique des affaires: management par les valeurs et responsabilité sociale* (Organisation). Paris.
- Bock, P. (1979). *Modern Cultural Anthropology*, 3rd ed. (Alfred & Knopf). New York.
- Boddewyn, J. J. (1995). The legitimacy of international business political behavior. *The International Trade Journal*, 9(1), 143-161.
- Boiral, O. (2013). Sustainability reports as simulacra? A counter-accounts of A and A+ GRI reports. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 26(7), 1036-1070.
- Boiral, O., & Gendron, Y. (2011). Sustainable development and certification practices: lessons learned and prospects. *Business Strategy and the Environment*, 20(5), 331-347.
- Bondy, K., Moon, J., & Matten, D. (2012). An institution of corporate social responsibility (CSR) in multi-national corporations (MNCs): Form and implications. *Journal of Business Ethics*, 111(2), 281-299.
- Boulding, K. E. (1965). *The Image: Knowledge in Life and Society* (The University of Michigan Press Ann Arbor Paperback). Chicago.
- Bourdon, R. (1995). *Le juste et le vrai* (Fayard). Paris.
- Bowen, H. R. (1953). *Social Responsibility of the Businessman* (Harper & Row). New York.
- Bowker, L., & Pearson, J. (2002). *Working with Specialized Language. A Practical Guide to Using Corpora* (Routledge). London.

- Boyd, J. (2000). Actional legitimation: No crisis necessary. *Journal of Public Relations Research*, 12(4), 341-353.
- Bravo, R., Matute, J., & Pina, J. M. (2012). Corporate social responsibility as a vehicle to reveal the corporate identity: a study focused on the website of Spanish financial entities. *Journal of Business Ethics*, 107, 129-146.
- Breeze, R. (2012). Legitimation in corporate discourse: Oil corporations after Deepwater Horizon. *Discourse & Society*, 23(1), 3-18.
- Brown, H. S. (1994). Politics, symbolic action and myth making in pursuit of legitimacy. *Organization Studies*, 15(6), 861-878.
- Brown, H. S., DeJong, M., & Levy, D. L. (2009). Building institutions based on information disclosure: Lessons from GRI's sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 17(6), 571-580.
- Brown, H. S., DeJong, M., & Lessidrenska, T. (2009). The rise of the Global Reporting Initiative: A case of institutional entrepreneurship. *Environmental Politics*, 18(2), 182-200.
- Buisson, M. L. (2005). La gestion de la légitimité organisationnelle: un outil pour faire face à la complexification de l'environnement? *Management & Avenir*, 4(6), 146-164.
- Capron, M., & Quairel-Lanoizelée, F. (2006). L'utopie mobilisatrice de la performance globale. *Revue de l'Organisation Responsable*, 1(1), 5-18.
- Capron, M., & Quairel-Lanoizelée, F. (2009). Le rapportage du développement durable: volontariat ou obligation. *Revue de l'Organisation Responsable*, 4(2), 19-29.

- Capron, M., & Quairel-Lanoizelée, F. (2012). *La responsabilité sociale d'entreprise* (La Découverte). Paris.
- Carroll, A. B. (1979). A three dimensional conceptual model of corporate social performance. *Academy of Management Review*, 4, 497-505.
- Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organization stakeholders. *Business Horizons*, 34, 39-48.
- CERES. (1997). *Global Reporting Initiative Concept Paper* (Unpublished working paper). Boston.
- Chauvey, J.-N., Naro, G., & Seigneur, A. (2014). Rhétorique et mythe de la performance globale: L'analyse des discours de la Global Reporting Initiative. In *Critical Perspective on Accounting*.
- Cho, C. H., & Patten, D. M. (2007). The role of environmental disclosures as tools of legitimacy: a research note. *Accounting, Organizations and Society*, 32(7-8), 639-647.
- Christofi, A., Christofi, P., & Sisaye, S. (2012). Corporate sustainability: historical development and reporting practices. *Management Research Review*, 35(2), 157-172.
- Church, K. W., Gale, W., Hanks, P., & Hindle, D. (1994). Using statistics in lexical analysis. Consulté à l'adresse <https://pdfs.semanticscholar.org/ccd5/898c79f90c25e24222410d5613edfd007985.pdf>
- Church, K. W., & Hanks, P. (1989). Word association norms, mutual information and lexicography. In *Proceedings of the 27th Annual Meeting of ACL* (p. 76-83). Vancouver.

- Clark, J. M. (1916). The changing basis of economic responsibility. *Journal of Political Economy*, 24(3), 209-229.
- Clarkson, M. (1995). A risk based model of stakeholder theory. Présenté à Society of Business Ethics Conference, Vancouver, British Columbia.
- Claude, J.-F., & Wellhoff, T. (2011). *L'entreprise en 80 valeurs - Dictionnaire des valeurs d'entreprise* (Liaisons). Paris.
- Cochoy, F. (2007). La responsabilité sociale de l'entreprise comme « représentation » de l'économie et du droit. *Droit et Société*, 65, 91-101.
- Coleman, J. S. (1974). *Power and the Structure of Society* (Norton). New York.
- Commission mondiale sur l'environnement et le développement. (1987). *Notre avenir à tous (Rapport Brundtland)*.
- Coupland, C. (2005). Corporate social responsibility as argument on the web. *Journal of Business Ethics*, 62(4), 355-366.
- Courrent, J. M. (2003). Ethique et petite entreprise. *Revue Française de Gestion*, 144, 139-142.
- Cowie, I. (1998). *Phraseology: Theory, Analysis and Applications* (Clarendon Press). Oxford.
- Crane, A., & Matten, D. (2004). *Business Ethics: a European Perspective* (Oxford University Press). Oxford.
- CSR Hub, & RespRisk. (2015). Does corporate social responsibility performance affect reputational risk?
- Danoucaras, A., Woodley, A., & Vink, S. (2013). Corporate sustainability reporting for water: water footprint, global reporting initiative and the water accounting framework. In

Proceedings of the 6th International Conference on Sustainable Development Indicators in the Minerals Industry (SDIMI-2013). Milos, Greece.

Daub, C.-H. (2007). Assessing the quality of sustainability reporting: an alternative methodological approach. *Journal of Cleaner Production*, 15(1), 75-85.

D'Aunno, T., Sutton, R. I., & Price, R. (1991). Isomorphism and external support in conflicting institutional environments: a study of drug abuse treatment units. *Academy of Management Journal*, 34(3), 636-661.

David, R. J. (1997). Building legitimacy through symbolic action: Statements of organizational mission (p. 20-27). Présenté à « Actes du Congrès Annuel de l'ASAC ».

De Bry, F. (2006). Du paternalisme à la responsabilité sociale. *European Journal of Economic and Social Systems*, 19(1), 69-84.

Deegan, C. (2002). The legitimizing effect of social and environmental disclosures: a theoretical foundation. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 15(3), 282-311.

Deegan, C., Cooper, B. J., & Shelly, M. (2006). An investigation of TBL report assurance statements: UK and European evidence. *Managerial Auditing Journal*, 21(4), 329-371.

Deegan, C., Rankin, M., & Voght, P. (2000). Firms' disclosure reactions to major social incidents: Australian evidence. *Accounting Forum*, 24(1), 101-130.

Del Mar Alonso-Almeida, M., Llach, J., & Marimon, F. (2014). A closer look at the « Global Reporting Initiative » sustainability reporting as a tool to implement environmental

- and social policies: a worldwide sector analysis. *Corporate Social and Environmental Management*, 21, 318-335.
- Delmas, M. A., & Toffel, M. W. (2008). Organizational responses to environmental demands: opening the black box. *Strategic Management Journal*, 29(10), 1027-1055.
- Delmas-Marty, M. (1998). *Trois défis pour un droit mondial* (Seuil). Paris.
- Demers, C., & Barral, H. (1999). Managing contradiction through strategic discourse. Présenté à « International Conference on Discourse and Change », Columbus, Ohio.
- Depoers, F., & Richard, J. (2012). La Global Reporting Initiative entre responsabilité sociale de l'entreprise et développement durable. In *Comptabilité, société, politique - Mélanges en l'honneur du Professeur Bernard Colasse* (Economica, p. 173-187). Marc Nikitin et Chrystelle Richard.
- DiMaggio, P. J. (1988). Interest and agency in institutional theory. In *Institutional Patterns and Organizations* (Ballinger, p. 3-22). Cambridge, MA.
- DiMaggio, P. J. (1991). Constructing an organizational field as a professional project : U.S. art museums, 1920-1940. In *The New Institutionalism in Organizational Analysis* (University Press of Chicago, p. 267-292). Chicago: W. W. Powell, & P. J. DiMaggio.
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48, 147-160.
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1991). *The New Institutionalism in Organizational Analysis* (University of Chicago Press). Chicago.

- D'Iribarne, P. (2009). *L'épreuve des différences, l'expérience d'une entreprise mondiale* (Le Seuil). Paris.
- Domenec, F. (2015). Corporate discourse from a cross-disciplinary perspective: characterizing corporate social responsibility in the non-financial reports of American technological risk companies. *Asp*, 67, 27-54.
- Donaldson, T., & Preston, L. E. (1995). The stakeholder theory of the corporation concepts, evidence and implication. *Academy of Management Review*, 20(1), 65-91.
- Dowling, J. B., & Pfeffer, J. (1975). Organizational legitimacy: Social values and organizational behavior. *Pacific Sociological Review*, 18, 122-136.
- Drori, G. S., Meyer, J. W., & Hwang, H. (2006). *Globalization and Organization: World Society and Organizational Change*. Oxford: Oxford University Press.
- Duchon, D., & Drake, B. (2009). Organizational narcissism and virtuous behaviour. *Journal of Business Ethics*, 85(3), 301-308.
- El Ghoul, S., Guedhami, O., Kwok, C. C. Y., & Mishra, D. R. (2011). Does corporate social responsibility affect the cost of capital? *Journal of Banking and Finance*, 35, 2388-2406.
- Elkington, J. (1999). *Cannibals with Forks: The Tripple Bottom Line of 21st Century Business* (Capstone Publishing Limited). Oxford.
- Elsbach, K. D. (1994). Managing organizational legitimacy in the Californial cattle industry: The construction and effectiveness of verbal accounts. *Administrative Science Quaterly*, 39, 57-88.

- Enderle, G. (1996). A comparison of business ethics in North America and Continental Europe. *Business Ethics: A European Review*, 33-46.
- Enriquez, E. (1993). Les enjeux éthiques dans les organisations modernes. *Sociologie et société*, 25(1), 25-38.
- Etzion, D., & Ferraro, F. (2010). The role of analogy in the institutionalization of sustainability reporting. *Organization Science*, 21(5), 1092-1107.
- Evert, S. (2006). How random is a corpus? *ZAA*, 54(2), 177-190.
- Ewald, F. (1997). L'expérience de la responsabilité (p. 57-81). Présenté à « Qu'est-ce qu'être responsable? », Auxerre.
- Fillmore, C. (1992). « Corpus Linguistics » or « Computer-aided armchair linguistics ». In *Directions in Corpus Linguistics, Proceedings of Nobel Symposium, Stockholm* (Mouton de Gruyter, p. 35-60). Berlin - New York: Svartvik, J.
- Fiorino, D. J. (2006). *The New Environmental Regulation*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Firth, J. R. (1957). *Papers of Linguistics 1939-1951* (OUP). London.
- Florini, A. (2003). *The Coming Democracy: New Rules for Running a New World*. Washington D.C.: Island Press.
- Fortainer, F., Kolk, A., & Pinkse, J. (2011). Harmonization in CSR reporting. *Management International Review*, 51(5), 665-696.
- Franklin-Johnson, E., & Richomme-Huet, K. (2012). Crise et gestion de la responsabilité sociétale des entreprises du CAC40: Analyse de leur communication sur leur politique RSE entre 2006 et 2010. *La Revue des Sciences de Gestion*, 3(255-256), 75-83.

- Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach* (Pitman). Boston.
- Friedland, R., & Alford, R. R. (1991). Bringing society back in: Symbols, practices and institutional contradictions. In *The New Institutionalism in Organizational Analysis* (University of Chicago Press, p. 232-267). Chicago: W. W. Powell, & P. J. DiMaggio.
- Friedman, M. (1970). The social responsibility of business is to increase its profits. In *Ethical Theory and Business (8th ed.)* (Pearson, p. 55). New Jersey: T. L. Beauchamp, N. E. Bowie, & D. G. Arnold.
- Friedman, M. (1971). *Capitalisme et liberté* (Robert Laffont). Paris.
- Fulmer, R. M. (1969). Ethical codes for business. *Personnel Administration*, 49-57.
- Fuoli, M. (2012). Assessing social responsibility: a quantitative analysis of Appraisal in BP's and IKEA's social reports. *Discourse and Communication*, 6(1), 55-81.
- Fuoli, M., & Paradis, C. (2014). A model of trust-repair discourse. *Journal of Pragmatics*.
- Gabriel, P. (2006). Le système de légitimité de l'entreprise responsable: délimitations et dynamique. Présenté à « XVème Conférence Internationale de Management Stratégique », AIMS.
- Galaskiewicz, J. (1985). Interorganizational relations. *Annual Review of Sociology*, 11, 281-304.
- Gallego Hernández, D. (2012). Metadiscorso y traducción en el lenguaje de los negocios: Estudio basado en corpus (francés-español). *Revista Electronica de Lingüística Aplicada*, 11, 13-24.

- Gallego Hernández, D. (2013). COMENEGO (Corpus Multilingüe de Economía y Negocios): A Metadiscursive Analysis Approach. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 95, 146-153.
- Gallego Hernández, D., & Krishnamurthy, R. (2013). COMENEGO (Corpus Multilingüe de Economía y Negocios): corpus estable vs. metodologías ad hoc (web as/ for corpus) aplicadas a la práctica de la traducción económica, comercial y financiera. *Empirical Language Research Journal*, 7(1).
- Garric, N., & al. (2007). Le rapport RSE, outil de légitimation? Le cas Total à la lumière de l'analyse du discours. *Revue de l'Organisation Responsable*, 5-15.
- Garric, N., & Léglise, I. (2005). La place du logiciel, du corpus, de l'analyste: L'exemple du discours patronal à deux voix. In *Linguistique de corpus* (Presses Universitaires de Rennes, p. 101-113). Rennes: G. Williams.
- Garriga, E., & Melé, D. (2004). Corporate social responsibility theories: Mapping the territory. *Journal of Business Ethics*, 53(1), 51-71.
- Geertz, C. (1973). *The Interpretation of Cultures* (Basic Books). New York.
- Gehman, J. (2011). *The Global Reporting Initiative: 1997-2009* (Research Note).
- Gélinier, O. (1991). *L'éthique des affaires* (Seuil). Paris.
- Gilbert, D. U., & Rasche, A. (2007). Opportunities and problems of standardized ethics initiatives: a stakeholder theory perspective. *Journal of Business Ethics*, 82(3), 755-773.
- Global Compact. (s. d.). Site officiel du Global Compact France. Consulté à l'adresse globalcompact-france.org

- Glynn, M. A., & Abzug, R. (2002). Institutionalizing identity: symbolic isomorphism and organizational names. *Academy of Management Journal*, 45(1), 267-280.
- Godfrey, P. C. (2005). The relationship between corporate philanthropy and shareholder wealth : a risk management perspective. *Academy of Management Review*, 30(4), 777-798.
- Godfrey, P. C., Merrill, C. B., & Hansen, J. M. (2009). The relationship between corporate social responsibility and shareholder value : An empirical test of the risks management hypothesis. *Strategic Management Journal*, 30, 425-445.
- Goffman, E. (1973). *La mise en scène du quotidien. 1 La présentation de soi* (Les Editions de Minuit). Paris.
- Gond, J. P., & Herrbach, O. (2006). Social reporting as an organisational learning tool? A theoretical framework. *Journal of Business Ethics*, 65(4), 359-371.
- Gray, R., Adams, C. A., & Owen, D. (2014). *Accountability, Social Responsibility and Sustainability*. Harlow: Pearson.
- Gray, R., Kouhy, R., & Lavers, S. (1995). Corporate social and environmental reporting: a review of the literature and a longitudinal study of UK disclosure. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 8(2), 47-77.
- Gray, R. (2006). Social environmental and sustainability reporting and organisational value creation? Whose value? Whose creation? *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 19(6), 793-819.

- Gray, R. (2010). Is accounting for sustainability actually accounting for sustainability... and how would we know? An exploration of narratives of organisation and the planet. *Accounting, Organizations and Society*, 35(1), 47-62.
- Grenard, A. (1996). Normalisation, certification: quelques éléments de définition. *Revue d'Economie Industrielle*, 75, 45-60.
- GRI. (2002). *Sustainability Reporting Guidelines version 2*. Amsterdam: Global Reporting Initiative.
- GRI. (2006). *Sustainability Reporting Guidelines version 3*. Amsterdam: Global Reporting Initiative.
- GRI. (2010). *Beyond voluntary laissez-faire reporting: towards a European ESG disclosure framework*. Amsterdam: Global Reporting Initiative.
- GRI. (s. d.-a). Data Legend - Sustainability Disclosure Database Profiling.
- GRI. (s. d.-b). Site officiel de la Global Reporting Initiative.
- Habermas, J. (1978). *Raison et légitimité, Problèmes de légitimation dans le capitalisme avancé* (Payot). Paris.
- Halliday, M. A. K. (1994). *Introduction to Functional Grammar* (Arnold). London.
- Hanks, P. (2002). Do word meanings exist? *Computers and the Humanities*, 34(1), 205-215.
- Hanks, P. (2004a). Corpus Pattern Analysis. In *Euralex 2004 Proceedings*.
- Hanks, P. (2004b). The syntagmatics of metaphor and idiom. *International Journal of Lexicography*, 17(3), 245-274.
- Hanks, P. (2013). *Lexical Analysis: Norms and Exploitations* (The M.I.T. Press). Cambridge.

- Hedberg, C.-J., & Von Mallborg, F. (2003). The Global Reporting Initiative and corporate sustainability reporting in Swedish companies. *Corporate Social and Environmental Management*, 10, 153-164.
- Hinnings, R., & Greenwood, R. (1988). The normative prescription of organizations. In *Institutional Patterns and Organizations* (Ballinger). Cambridge, MA: L. G. Zucker.
- Hoey, M. (2005). *Lexical Priming: A New Theory of Words and Language* (Routledge). London.
- Hooghiemstra, R. (2000). Corporate communication and impression management - new perspectives why companies engage in corporate social reporting. *Journal of Business Ethics*, 27(1/2), 55-69.
- Horowitz, M. J. (1986). Santa Clara revisited: The development of corporate theory. *West Virginia Law Review*, 88, 380-394.
- Huault, I., & Charreire Petit, S. (2009). *Les grands auteurs en management, 2ème ed.* (EMS). Caen.
- Huet, R., & De La Broise, P. (2010). La responsabilité sociale des entreprises en quête d'auteurs. *Communication et organisation*, 37, 65-77.
- Hunston, S. (1998). Pattern grammar, language teaching, and linguistic variation. In *Studies in Corpus Linguistics: Using Corpora to Explore Linguistic Variation* (John Benjamins, p. 167-183). Amsterdam/Philadelphia: Reppen, G., Fitzmaurice, S., Biber, D.
- Hunston, S., & Francis, G. (1999). *Pattern Grammar: A Corpus-Driven Approach to the Lexical Grammar of English* (John Benjamins). Amsterdam/Philadelphia.

- Hunt, J., Osborn, R., & Schermerhorn, J. (1988). *Managing Organizational Behavior* (John Wiley & Sons). New York.
- Hussey, D. M., Kirsop, P. L., & Meissen, R. E. (2001). Global reporting initiatives guidelines: An evaluation of sustainable development metrics for industry. *Environmental Quality Management*, 11(1), 1-19.
- Hybels, R. C. (1995). On legitimacy, legitimation and organizations: a critical review and integrative theoretical model. *Academy of Management*, 241-250.
- Hyland, K. (1998). Exploring corporate rhetoric: Metadiscourse in the CEO's letter. *Journal of Business Communication*, 35(2), 224-244.
- Igalens, J. (2007). L'analyse du discours de la responsabilité sociale de l'entreprise à travers les rapports annuels de développement durable d'entreprises françaises du CAC40. *Revue Finance Contrôle Stratégie*, 10(2), 129-155.
- Igalens, & Penan. (1994). *La normalisation* (Presses Universitaires de France). Paris.
- Isaac, H. (1998). Les normes de qualité dans les services professionnels: une lecture des pratiques à travers la théorie des conventions. *Finance, Contrôle, Stratégie*, 1(2), 89-112.
- Isaksson, R., & Steimle, U. (2009). What does GRI-reporting tell us about corporate sustainability? *The TQM Journal*, 21(2), 168-181.
- Jonas, H. (1990). *Le principe de responsabilité* (Cerf). Paris.
- Kelman, H. C. (2001). Reflections on social and psychological processes of legitimization and delegitimization. In *The Psychology of Legitimacy: Emerging Perspectives on*

- Ideology, Justice and Intergroup Relations* (Cambridge University Press, p. 54-73).
Cambridge: J. T. Jost, & B. Major.
- Kilgarriff, A., & Tugwell, D. (2001). Word Sketch: Extraction and display of significant collocations for lexicography. In *Proceedings ACL Workshop on Collocation: Computational extraction, analysis and exploitations* (p. 32-38). Toulouse.
- Kilgarriff, A., Baisa, V., Busta, J., Jakubiecek, M., Kovai, V., Michelfeit, J., ... Suchomel, V. (2014). The Sketche Engine: ten years on. *Lexicography*, 1(1), 7-36.
- Kilgarriff, A., Rychly, P., Smrz, P., & Tugwell, D. (2004). The Sketch Engine. In *Proceedings of Euralex* (p. 105-116). Lorient, France.
- Koh, P. S., Qian, C., & Wang, H. (2013). Firm litigation risk and the insutance value of corporate social responsibility. *Strategic Mangement Journal*.
- Kolk, A. (2005). Environmental reporting by multinationales from the triad: convergence of divergence? *Management International Review*, 45(1), 145-166.
- Kondra, A. Z., & Hinings, C. R. (1998). Organizational diversity and change in institutional theory. *Organizational Studies*, 19(5), 743-767.
- Kostova, T., & Zaheer, S. (1999). Organizational legitimacy under conditions of complexity: The case of the multinational enterprise. *Academy of Management Review*, 24(1), 64-81.
- KPMG. (2008). *International Survey of Corporate Responsibility Reporting 2008*. Zurich: KPMG Sustainability Services.
- KPMG. (2011). KPMG international survey on coporate responsibility reporting 2011.

- KPMG. (2013). KPMG international survey on corporate responsibility reporting 2013.
- Langlois, C., & Schlegelmilch, B. (1990). Do corporate codes of ethics reflect national character? Evidence from Europe and the United States. *Journal of International Studies*, 4, 519-539.
- Laufer. (1996). Quand diriger, c'est légitimer. *Revue Française de Gestion*, 111, 12-37.
- Laufer. (2000). Les institutions du management: légitimité, organisation et nouvelle rhétorique. In *Les Nouvelles Fondations des Sciences de Gestion* (Vuibert, p. 45-81). Paris.
- Laufer, & Paradeise. (1982). *Le prince bureaucrate: Machiavel au pays du marketing* (Flammarion). Paris.
- Laufer, R., & Burlaud, A. (1980). *Management public: Gestion et légitimité* (Daloz Gestion). Paris.
- Laufer, R., & Ramanantsoa, B. (1982). Crise d'identité ou de légitimité. *Revue Française de Gestion*, 18-26.
- Laufer, W. S. (2003). Social accountability and corporate greenwashing. *Journal of Business Ethics*, 43(3), 253-261.
- Lee, D. D., & Faff, R. W. (2009). Corporate sustainability performance and idiosyncratic risk : a global perspective. *The financial review*, 44, 213-237.
- Levin, B., & Song, G. (1997). Making sense of corpus data: A case study of verbs of sound. *International Journal of Corpus Linguistics*, 2(1), 23-64.

- Levinson, H. (1962). *Men, Management, and Mental Health* (Harvard University Press).
Cambridge, MA.
- Levy, D. L., Brown, H. Z., & De Jong, M. (2010). The contested politics of corporate governance – The case of the Global Reporting Initiative. *Business & Society*, 49(1), 88-115.
- Levy, D. L., & Kaplan, R. (2007). CSR and theories of global governance: Strategic contestation in global issue arenas. In *The Oxford Handbook of CSR* (A. Crane, A. McWilliams, D. Matten, J. Moon & D. Siegel, p. 432-451). Oxford: Oxford University Press.
- Lipovetsky, G. (1992). *Le crépuscule du devoir. L'éthique indolore des nouveaux temps démocratiques* (Gallimard NRF). Paris.
- Lischinsky, A. (2011). In times of crisis: a corpus approach to the construction of the global financial crisis in annual reports. *Critical discourse studies*, 8(3), 153-168.
- Livesey, S. M., & Kearins, K. (2002). Transparent and caring organizations? A study of sustainability reports by the Body Shop and Royal Dutch Shell. *Organization and Environment*, 15(3), 233-258.
- Louw, W. E. (1993). Irony in the text or sincerity of the writer? The diagnostic potential of semantic prosodies. In *Text and Technology: In Honour of John Sinclair* (John Benjamins, p. 157-176). Amsterdam: M. Baker, G. Francis & E. Tognini-Bonelli.
- Louw, W. E. (2000). Contextual prosodic theory: bringing semantic prosodies to life. In *Words in Context: A Tribute to John Sinclair on his Retirement* (University of Birmingham, p. 48-94). Birmingham: C. Heffer & H. Saunston.

- Lozano, R., & Huisingh, D. (2011). Interlinking issues and dimensions in sustainability reporting. *Journal of Cleaner Production*, 19, 99-107.
- MacLean, R., & Rebernak, K. (2007). Closing the credibility gap: The challenges of corporate responsibility reporting. *Environmental Quality Management*, 16(4), 1-6.
- Magnusson, C., & Vanharanta, H. (2003). Visualizing sequences of texts using collocational networks. *Computer Science*, 2734, 276-283.
- Maignan, I., & Ralston, D. A. (2002). Corporate social responsibility in Europe and the U.S.: Insights from business' self-presentations. *Journal of International Studies*, 33(3), 497-514.
- Malinowski, B. (1931). Culture. In *Encyclopaedia of the Social Sciences* (McMillan and Co., Ltd.). New York: Seligman, E. R. A.
- Manetti, G., & Becatti, L. (2009). Assurance services for sustainability reports: standards and empirical evidence. *Journal of Business Ethics*, 87(1), 289-298.
- Martinet, A. C. (1983). *Stratégie* (Vuibert). Paris.
- Martinet, A. C., & Reynaud, E. (2004). *Stratégie d'entreprise* (Economica). Paris.
- Matten, D., & Moon, J. (2005). A conceptual framework for understanding CSR. In *Corporate Social Responsibility Accross Europe* (Springer, p. 335-356). Berlin: A. E. Habisch.
- Matten, D., & Moon, J. (2008). Implicit and explicit CSR: A conceptual framework for a comparative understanding of corporate social responsibility. *Academy of Management Review*, 33(2), 404-424.

- McEnery, T., & Hardie, A. (2013). *Corpus Linguistics: Methods, Theory and Practices* (Cambridge University Press). Cambridge.
- McEnery, T., & Wilson, A. (1996). What is a corpus and is in it? In *Corpus Linguistics* (Edinburgh University Press, p. 29-32). Edinburgh.
- McEnery, T., & Wilson, A. (2001). *Corpus Linguistics* (Edinburgh University Press). Edinburgh.
- Mel'cuk, I. (1998). Collocations and lexical functions. In *Phraseology: Theory, Analysis and Applications* (Oxford University Press, p. 23-53). Oxford: Cowie, A.
- Melé, D., Debelijuh, P., & Arruda, M. C. (2006). Corporate ethical policies in large corporations in Argentina, Brazil and Spain. *Journal of Business Ethics*, 63, 21-38.
- Mercier, S. (2014). *L'éthique dans les entreprises* (La Découverte). Paris.
- Messinger, S. L. (1955). Organizational transformation: A case study of a declining social movement. *American Sociological Review*, 20, 3-10.
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1991). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. In *The New Institutionalism in Organizational Analysis* (University of Chicago Press, p. 41-62). Chicago: W. W. Powell, & P. J. DiMaggio.
- Meyer, J. W., & Scott, W. R. (1983). *Organizational Environments: Ritual and Rationality* (Sage). Beverly Hills, CA.
- Meyer, J. W., Stevenson, W., & Webster, S. (1985). *Limits to Bureaucratic Growth* (Walter de Gruyter). Berlin.
- Mezias, S. J. (1990). An institutional model of organizational practice: Financial reporting at the Fortune 200. *Administrative Science Quarterly*, 35, 431-457.

- Milne, M. J., & Gray, R. (2013). W(h)ither ecology? The Triple Bottom Line, the Global Reporting Initiative, and Corporate Sustainability Reporting. *Journal of Business Ethics*, 118(1), 13-29.
- Milne, M. J., Kearins, K., & Walton, S. (2006). Creating adventures in wonderland: the journey metaphor and environmental sustainability. *Organization*, 13(6), 801-839.
- Moneva, J. M., Archel, P., & Correa, C. (2006). GRI and the camouflaging of corporate unsustainability. *Accounting Forum*, 30(2), 121-137.
- Moon, R. (1998). *Fixed Expressions and Idioms in English. A Corpus Based Approach* (Clarendon Press). Oxford.
- Moussé, J. (1992). Le chemin de l'éthique. *Revue Française de Gestion*, 60-66.
- Noël, F. (2003). John W. Meyer: la quête de légitimité. In *Encyclopédie des ressources humaines* (Vuibert, p. 1725-1733). Paris: J. Allouche.
- Notat, N. (2012). Ce que je pense ; l'entreprise responsable, une urgence. In *L'entreprise responsable est un levier de transformation* (Dialogues). Consulté à l'adresse <http://management-rse.com/2017/05/01/nicole-notat-lentreprise-responsable-levier-de-transformation/>
- O'Dwyer, B. (2005). Stakeholder democracy: challenges and contributions from social accounting. *Business Ethics: A European Review*, 14(1), 28-41.
- O'Dwyer, B., & Owen, D. (2005). Assurance statement practice in environmental, social and sustainability reporting: a critical evaluation. *The British Accounting Review*, 37(2), 205-229.

- Oikonomou, I., Brooks, C., & Pavelin, S. (2012). The impact of corporate social performance on financial risk and utility : a longitudinal analysis. *Financial Management*, 41(2), 483-515.
- Oliver, C. (1991). Strategic responses to institutional processes. *Academy of Management Review*, 16, 145-179.
- Owen, D., Swift, T., Humphrey, C., & Bowerman, M. (2000). The new social audits: Accountability, managerial capture or the agenda of social champions? *European Accounting Review*, 9(1), 81-98.
- Palazzo, G., & Scherer, A. G. (2006). Corporate legitimacy as deliberation: A communicative framework. *Journal of Business Ethics*, 66(1), 136-157.
- Palmer, F. R. (1968). *Selected Paper of J. R. Firth 1952-1959* (Longman). London.
- Parsons, T. (1960). *Structure and Process in Modern Societies* (Free Press). New York.
- Pasquero, P. (2007). Ethique des affaires, responsabilité sociale et gouvernance sociétale: démêler l'écheveau. *Gestion*, 32, 112-116.
- Pensec, E. (2015). La traducción de los informes de sostenibilidad de la Global Reporting Initiative: Qué papel para la contingencia cultural? In *Enfoques Actuales en Traducción Económica e Institucional - Actas del Congreso Internacional de Traducción Económica, Comercial, Financiera e Institucional* (Peter Lang, p. 29-39). Bern: Daniel Gallego-Hernández.
- Pensec, E. (2016). Building meaning in context: collocational analysis of the verb « work » in a specialised corpus of english non-financial reports. In *New Insights into Corpora*

- and Translation* (Cambridge Scholars Publishing, p. 17-39). Newcastle upon Tyne: Daniel Gallego-Hernández.
- Pérez Almendros, C., Espinosa Anke, L., & Torres Valdés, R. (2013). Corporate social responsibility in the IBEX 35: A corpus-based study of CSR reports. *Procedia*, 95, 612-620.
- Pfeffer, J. (1981). Management as symbolic action: The creation and maintenance of organizational paradigms. In *Research in Organizational Behavior* (JAI Press, p. 1-52). Greenwich, CT: L. L. Cummings, & B. M. Staw.
- Pfeffer, J., & Salancik, G. (1978). *The external control of organizations: A resource dependence perspective* (Harper & Row). New York.
- Philips, M. (1985). *Aspects of Text Structure: An Investigation of the Lexical Organization of the Text* (North Holland). Amsterdam.
- Plateforme RSE. (2014). Texte de référence sur la responsabilité sociétale des entreprises.
- Point, S. (2007). L'art de gérer les impressions dans les lectures des présidents. *Revue Française de Gestion*, 3(172), 33-48.
- Preston, L. E., & Post, J. E. (1975). *Private Management and Public Policy: The Principle of Public Responsibility* (Englewoods Cliffs). Prentice-Hall.
- Pupion, P. C. (2013). Développement durable - RSE: une quête de légitimité des banques européennes. *Gestion 2000*, 30, 39-59.
- Pupion, P. C., & Leroux, E. (2011). Adoption des systèmes de reporting pour le développement durable: une innovation organisationnelle. *Système d'Information et Management*, 2, 73-105.

- Ramonjy, D. (2007). Contribution à l'étude de la légitimité organisationnelle: Etude comparative des stratégies de légitimité de deux organisations du commerce équitable en France. In *75ème Congrès de l'ACFAS*.
- Reynaud, E., & Walas, A. (2015). Discours sur la RSE dans le processus de légitimation de la banque. *Revue Française de Gestion*, 3(248), 187-209.
- Richards, D. J., & Gladwin, T. N. (1999). Sustainability metrics for the business enterprise. *Environmental Quality Management*, 8(3), 11-21.
- Roberts, J. (2009). No one is perfect: the limits of transparency and an ethic for « intelligent accountability ». *Accounting Organisations and Society*, 34, 957-970.
- Rojot, J. (1992). *Déontologie et gestion des ressources humaines* (Economica). Paris.
- Rowley, T. J., & Moldoveanu, M. (2003). When will stakeholder group act? An interest-and-identity-based model of stakeholder group mobilization. *Academy of Management Review*, 28(2), 204-219.
- Rutherford, B. (2005). Genre analysis of corporate annual report narratives: a corpus linguistics based approach. *Journal of Business Communication*, 41, 349-378.
- Scheid-Cook, T. L. (1992). Organizational enactments and conformity to environmental prescriptions. *Human Relations*, 45, 537-554.
- Schein, E. (1985). *Organizational Culture and Leadership* (Jossey-Bass). San Francisco.
- Scherer, A. G., & Palazzo, G. (2011). The new political role of business in a globalized world: A review of a new perspective on CSR implications for the firm, governance, and democracy. *Journal of Management Studies*, 48(4), 899-931.

- Scherer, A. G., Palazzo, G., & Baumann, D. (2006). Global rules and private sectors: Toward a new role of the transnational corporation in global governance. *Business Ethics Quarterly*, 16(4), 505-532.
- Scott, W. R. (1977). Effectiveness of organizational effectiveness studies. In *New Perspectives on Organizational Effectiveness* (Jossey-Bass, p. 63-95). San Francisco: P. S. Goodman, & J. M. Pennings.
- Scott, W. R. (1987). *Organizations: Rational, natural and open systems (2nd ed.)* (Prentice Hall). Englewood Cliffs, NJ.
- Scott, W. R. (1995). *Institutions and Organizations* (Sage Publication). Thousand Oaks, CA.
- Scott, S. G., & Lane, V. R. (2000). A stakeholder approach to organizational identity. *Academy of Management Review*, 25(1), 43-62.
- Scott, W. R. (1991). Unpacking institutional arguments. In *The New Institutionalism in Organizational Analysis* (University of Chicago press, p. 164-182). Chicago: W. W. Powell, & P. J. DiMaggio (Eds.).
- Securities and Exchange Commission. (2010). Guidance regarding disclosure related to climate change. Consulté à l'adresse <https://www.sec.gov/rules/interp/2010/33-9106.pdf>
- Selznick, P. (1949). *TVA and the Grass Roots* (University of California Press). Berkeley.
- Sinclair, J. (1988). *Looking up: An Account of the COBUILD Project in Lexical Computing* (Collins). London & Glasgow.
- Sinclair, J. (1991). *Corpus, Concordance, Collocation* (Oxford University Press). Oxford.

- Sinclair, J. (1996). Preliminary Recommendations on Corpus Typology. Consulté à l'adresse <http://www.ilc.cnr.it/EAGLE96/corpusstyp/corpusstyp.htm>
- Sinclair, J. (2001). Preface. In *Small Corpus Studies and ELT. Theory and Practice* (John Benjamins). Amsterdam/Philadelphia: Ghadessy et al.
- Sinclair, J. (2005). *Trust the Text: Language, Corpus and Discourse* (Routledge). London.
- Sinclair, J., Hanks, P., Fox, G., Moon, R., & Stock, P. (1987). *Collins COBUILD English Language Dictionary* (Collins). London.
- Sinclair, J. (2004). Intuition and annotation: the discussion continues. In *Advances in Corpus Linguistics* (Rodopi, p. 39-60). Amsterdam.
- Sinclair, J., Jones, S., Daley, R., & Krishnamurthy, R. (2004). *English Collocational Studies: The OSTI Report* (Continuum). London.
- Skouloudis, A., Evangelinos, K., & Kourmoussis, F. (2009). Development of an evaluation methodology for triple bottom line reports using international standards on reporting. *Environmental Management*, 44, 298-311.
- Smith, J. A. (1993). The CERES Principles: A voluntary code for corporate environmental responsibility. *Yale Journal of International Law*, 18, 307-317.
- Stone, M. M., & Bush, C. G. (1996). Planning in ambiguous contexts: The dilemma of meeting needs for commitment and demands for legitimacy. *Strategic Management Journal*, 17(8), 633-653.
- Storjohann, P. (2005). Corpus-driven vs corpus-based approach to the study of relational patterns. Présenté à « Corpus Linguistics 2005 Conference », Birmingham. Consulté à l'adresse <http://www.corpus.bham.ac.uk/pclc/index.shtml>

- Stubbs, M. (2001). *Words and Phrases: Corpus Studies of Lexical Semantics* (Blackwell). Oxford.
- Suchman, M. C. (1988). Constructing an insitutional ecology: Notes on the structural dynamics of organizational communities. Présenté à « The Annual Meeting of the American Sociological Association », Atlanta, GA.
- Suchman, M. C. (1995). Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches. *Academy of Management Review*, 20(3), 571-610.
- Suchman, M. C., & Eyre, D. P. (1992). Military procurement as rational myth: Notes on the social construction of weapons proliferation. *Sociological Forum*, 7, 137-161.
- Swidler, A. (1986). Culture in action: Symbols and strategies. *American Sociological Review*, 51, 273-286.
- Thoening, J. C., & Waldmann, C. (2005). *De l'entreprise marchande à l'entreprise marquante* (Organisation). Paris.
- Thomason, S. (2004). Legitimacy and social capital. Présenté à « Academy of Management Annual Conference », New Orleans.
- Thomson, I. (2007). Mapping the terrain of sustainability accounting. In *Sustainability, Accounting and Accountability* (Unerman, J., Bebbington, J. and O'Dwyer, B., p. 9-36). New York: Routledge.
- Tognini-Bonelli, E. (2001). *Corpus Linguistics at Work: Studies in Corpus Linguistics* (John Benjamins Publishing). Amsterdam/Philadelphia.
- Torruella, J., & Llisteri, J. (1999). Diseño de corpus textuales y orales. In J. M. Blecua, G. Clavería, C. Sánchez, & J. Torruella (Eds.),. In *Filología e informática. Nuevas*

- tecnologías en los estudios lingüísticos* (p. 45-77). Barcelona: J. M. Blecua, G. Clavería, C. Sánchez, & J. Torruella. Consulté à l'adresse http://liceu.uab.cat/~joaquim/publicacions/Torruella_Llisterri_99.pdf
- Ullmann, A. (1985). Data in search of a theory: A critical examination of the relationships among social performance, social disclosure, and economic performance of US firms. *The Academy of Management Review*, 10(3), 540-557.
- UN Global Compact, & Accenture. (2013). The UN Global Compact – Accenture CEO study on sustainability 2013 : Architects of a Better World.
- Viageo Report. (2015). Paying the penalty : The cost of CSR misconduct.
- Vigneau, L., Humphreys, M., & Moon, J. (2015). How do firms comply with international sustainability standards? Processes and consequences of adopting the Global Reporting Initiative. *Journal of Business Ethics*, 131, 469-486.
- Vivaldi, J. (2001). *Extracción de candidatos a término mediante combinación de estrategias heterogéneas* (UPC). Barcelona.
- Vormedal, I., & Ruud, A. (2006). Sustainability reporting in Norway: an assessment of non-financial disclosures by the 100 largest firms. *Business Strategy and the Environment*, 18(4), 207-222.
- Waddock, S. (2007). On CERES, the GRI and Coporation 20/20. *The Journal of Corporate Citizenship*, 26, 38-42.
- Waddock, S. (2008). Building a new institutional infrastructure for corporate responsibility. *Academy of Management Perspectives*, 22(3), 87-108.

- Wagner, T., Lutz, R. J., & Weitz, B. A. (2009). Corporate hypocrisy: overcoming the threat of inconsistent corporate social responsibility perceptions. *Journal of Marketing*, 73(6), 77-91.
- Wartick, S. L., & Cochran, P. L. (1985). The evolution of the corporate performance model. *Academy of Management Review*, 10, 758-769.
- Weber, M. (1971). *Economie et Société, Tome 1: Les catégories de la sociologie* (Plon). Paris.
- Weick, K. E. (1976). Educational organizational as loosely coupled systems. *Administrative Science Quarterly*, 21, 1-19.
- White, L. (1999). Sustainability and the accountable corporation: society's rising expectations of business. *Environment*, 41(8), 30-43.
- White, & Montgomery, R. B. (1980). Corporate codes of conduct. *California Management Review*, 23(2), 80-87.
- Wilburn, K., & Wilburn, R. (2013). Using Global Reporting Initiative indicators for CSR programs. *Journal of Global Responsibility*, 4(1), 62-75.
- Williams, G. (1998). Collocational networks: Interlocking patterns of lexis in a corpus of plant biology. *International Journal of Corpus Linguistics*, 3(1), 151-171.
- Williams, G. (2001a). Mediating between lexis and texts: collocational networks in specialised corpora. *Asp*, 31-33, 63-73.
- Williams, G. (2001b). Sur les caractéristiques de la collocation. Présenté à TALN, Tours.
- Williams, G. (2002). In search of representativity in specialised corpora: Categorisation through collocation. *International Journal of Corpus Linguistics*, 7(1), 43-64.

- Williams, G., Alonso Campo, A., & DeCesaris, J. (2017). Studying lexical meaning in context: From collocation to collocational networks and resonance. In *Collocations and Other Lexical Combinations in Spanish* (Routledge). London: S. Torner Castells & E. Bernal Gallen.
- Willis, A. (2003). The role of the Global Reporting Initiative's sustainability reporting guidelines in the social screening of investments. *Journal of Business Ethics*, 43(3), 233-237.
- Wittgenstein, L. (1953). *Philosophical Investigations* (Basil Blackwell). Oxford.
- Wood, D. J. (1991). Corporate social performance revisited. *Academy of Management Review*, 16, 691-718.
- Wunemburger, J. J. (1993). *Questions d'éthique* (Presses Universitaires de France). Paris.
- Wuthnow, R., Hunter, J. D., Bergesen, A., & Kurzweil, E. (1984). *Cultural Analysis* (Routledge & Kegan Paul). Boston.
- Yu, D., & Bondi, M. (2017). The generic structure of CSR reports in Italian, Chinese and English: A corpus-based analysis. *IEEE Transactions on professional communication*, 60(3), 273-291.
- Zald, M. N., & Denton, P. (1963). From evangelism to general service: The transformation of the YMCA. *Administrative Science Quarterly*, 8, 214-234.
- Zambon, S., & Del Bello, A. (2005). Towards a stakeholder responsible approach: The constructive role of reporting. *Corporate Governance*, 5(2), 130-141.
- Zenisek, T. J. (1979). Corporate social responsibility: A conceptualization based on organizational literature. *Academy of Management Review*, 4, 359-368.

Zimmerman, M. A., & Zitz, G. J. (2002). Beyond survival: Achieving new venture growth by building legitimacy. *Academy of Management Review*, 27(3), 414-431.

Zucker, L. G. (1986). Production of trust: Institutional sources of economic structure, 1840-1920. *Research in Organizational Behavior*, (8), 53-111.

ANNEXE 1 : LES DIX PRINCIPES DE LA COMMUNICATION SUR LE PROGRES

Les dix principes de la Communication sur le progrès

Droits de l'Homme

Principe un : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.

Principe deux : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

Normes internationales du travail

Principe trois : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Principe quatre : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Principe cinq : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Principe six : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

Principe sept : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

Principe huit : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives en faveur d'une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe neuf : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

Principe dix : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de vin.

ANNEXE 2 : LISTE DES RAPPORTS RSE CONSTITUTIFS DE G₃C

Pays	Langue	Nom de l'entreprise	Année de publication	Intitulé du document	Secteur d'activité	Nombre de tokens
Argentine	Anglais	Xstrata Copper San Juan El Pachón Project	2010	Sustainability Report 2009	Mining	22926
Argentine	Anglais	Xstrata Copper San Juan El Pachón Project	2011	2010 Sustainability Report	Mining	23417
Argentine	Espagnol	Monsanto Latin America South	2011	Reporte de Sustentabilidad 2010	Chemicals	20171
Argentine	Espagnol	Gas Natural Fenosa Argentina	2007	Informe de Responsabilidad Corporativa 2006	Energy	38191
Argentine	Espagnol	Barrick Argentina	2009	Reporte Responsabilidad 2008	Mining	37630
Argentine	Espagnol	Gas Natural Fenosa Argentina	2009	Informe de Responsabilidad Corporativa 2008	Energy	29814
Argentine	Espagnol	Barrick Argentina	2010	Reporte Responsabilidad 2009	Mining	10155
Argentine	Espagnol	Gas Natural Fenosa Argentina	2010	Informe de Responsabilidad Corporativa	Energy	33849
Argentine	Espagnol	Grupo ARCOR	2010	Reporte de Sustentabilidad 2009	Food and beverage products	31506
Argentine	Espagnol	Banco Galicia	2011	Informe de Responsabilidad Social Corporativa	Financial services	32877
Argentine	Espagnol	Barrick Argentina	2011	Sustainability Report 2010	Mining	28660
Argentine	Espagnol	BBVA Francés	2011	Informe Anual de Responsabilidad Corporativa 2010	Financial services	25942
Argentine	Espagnol	Central Dock Sud	2011	Informe de Sostenibilidad 2010	Energy utilities	34985
Argentine	Espagnol	Edesur	2011	INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2010	Energy utilities	26620
Argentine	Espagnol	Grupo ARCOR	2011	Reporte de Sustentabilidad 2010	Food and beverage products	31843
Argentine	Espagnol	Grupo Sancor Seguros	2011	Reporte Social 2010 - 2011	Financial services	41427
Argentine	Espagnol	Grupo Supervielle	2011	Reporte de Sostenibilidad 2010	Financial services	20779
Argentine	Espagnol	Minera Alumbrera	2011	Informe de sostenibilidad 2010	Mining	44586
Argentine	Espagnol	Oriencoop	2011	Reporte de sustentabilidad 2010	Financial services	21383
Argentine	Espagnol	Banco Galicia	2012	Sustainability Report 2010	Financial services	37022
Argentine	Espagnol	Grupo ARCOR	2012	Reporte de sustentabilidad 2011	Food and beverage products	11030

Argentine	Espagnol	Transportadora de Gas del Norte	2012	Reporte de sustentabilidad 2011	Energy utilities	16649
Canada	Anglais	Desjardins	2009	Rapport Annuel 2008	Financial services	19754
Canada	Anglais	BC Hydro	2010	Annual report 2010	Energy utilities	55821
Canada	Anglais	Capital Power Corporation	2010	Sustainability Report 2009	Energy utilities	23176
Canada	Anglais	Royal Bank of Canada (RBC)	2010	2009 Corporate Responsibility Report and Public Accountability Statement	Financial services	44106
Canada	Anglais	Enbridge	2011	2011 CSR report	Energy utilities	66863
Canada	Anglais	EnCana	2011	Corporate Responsibility Report 2010	Energy	13527
Canada	Anglais	NovaGold Resources Inc.	2011	Integrated Report 2010	Mining	23272
Canada	Anglais	BC Hydro	2012	2011 Annual Report	Energy utilities	41449
Canada	Anglais	Horizon Holdings	2012	Sustainability-Based Annual Report	Energy utilities	12461
Canada	Anglais	Canadian Imperial Bank of Commerce (CIBC)	2007	Annual Accountability Report 2007	Financial services	91960
Canada	Anglais	Imperial Oil	2007	2006 Corporate Citizenship Report	Energy	19582
Canada	Anglais	Suncor Energy	2007	Sustainability Report 2007	Energy	37086
Canada	Anglais	Canadian Imperial Bank of Commerce (CIBC)	2008	Annual Accountability Report 2008	Financial services	101422
Canada	Anglais	HudBay Minerals	2008	2008 CSR Report	Mining	10923
Canada	Anglais	Kinross Gold Corporation	2008	Taking Responsibility	Mining	26710
Canada	Anglais	Royal Bank of Canada (RBC)	2008	2007 Corporate Responsibility Report and Public Accountability Statement	Financial services	25377
Canada	Anglais	Talisman Energy	2008	Corporate Responsibility Report 2007	Energy	23332
Canada	Anglais	Enbridge	2009	2009 Corporate Social Responsibility Report	Energy utilities	22253
Canada	Anglais	ENMAX	2009	2008 Corporate Responsibility Performance	Energy	13789
Canada	Anglais	Hydro Quebec	2009	Sustainability Report 2008	Energy utilities	18462
Canada	Anglais	Iamgold	2009	2008 Health, Safety et Sustainability Report	Mining	10626
Canada	Anglais	Imperial Oil	2009	2008 Corporate Citizenship Report	Energy	26016
Canada	Anglais	Royal Bank of Canada (RBC)	2009	2008 Corporate Responsibility Report and Public Accountability Statement	Financial services	43020
Canada	Anglais	Scotiabank	2009	2008 Corporate Social responsibility Report	Financial services	14424
Canada	Anglais	Suncor Energy	2009	Sustainability report 2009	Energy	8027
Canada	Anglais	Canadian Imperial Bank of Commerce (CIBC)	2010	Annual Accountability Report 2009	Financial services	113843
Canada	Anglais	Desjardins	2010	2009 Social et Cooperative Responsibility Report	Financial services	2557
Canada	Anglais	Hydro Quebec	2010	Sustainability Report 2009	Energy utilities	19974

Canada	Anglais	Iamgold	2010	2009 Health, Safety et Sustainability Report	Mining	11673
Canada	Anglais	Lundin Mining	2010	2009 Sustainability Report	Mining	19022
Canada	Anglais	McCain Canada	2010	Global Social Responsibility Report Fiscal 2009	Food and beverage products	19403
Canada	Anglais	National Bank of Canada	2010	Our Social Responsibility 2009 Report	Financial services	9829
Canada	Anglais	Scotiabank	2010	2009 Corporate Social Responsibility Report	Financial services	18276
Canada	Anglais	TransAlta	2010	2009 Report on Sustainability	Energy	6980
Canada	Anglais	Agnico-Eagle Mines (AEM)	2011	2010 Corporate Social Responsibility Report	Mining	28423
Canada	Anglais	Barrick Gold	2011	2010 Responsibility Report	Mining	34899
Canada	Anglais	BMO Financial Group	2011	2010 Corporate Responsibility and Public Accountability Statement	Financial services	13097
Canada	Anglais	DeBeers Canada	2011	REPORT TO SOCIETY 2010	Mining	49558
Canada	Anglais	ENMAX	2011	2010 Corporate Responsibility Performance	Energy	29405
Canada	Anglais	Horizon Holdings	2011	2010 Sustainability-Based Annual Report	Energy utilities	7960
Canada	Anglais	HudBay Minerals	2011	2010 CSR Report	Mining	15823
Canada	Anglais	Hydro Quebec	2011	Sustainability Report 2010	Energy utilities	22620
Canada	Anglais	Kinross Gold Corporation	2011	CSR Report 2008-2009	Mining	46334
Canada	Anglais	Lundin Mining	2011	2010 Sustainability Report	Mining	19022
Canada	Anglais	Royal Bank of Canada (RBC)	2011	2010 Corporate Responsibility and Public Accountability Statement	Financial services	43401
Canada	Anglais	Scotiabank	2011	CSR Report 2010	Financial services	12536
Canada	Anglais	Talisman Energy	2011	2010 Corporate Responsibility Report	Energy	12622
Canada	Anglais	AuRico Gold	2012	2011 Sustainability Report	Mining	20328
Canada	Anglais	Barrick Gold	2012	2011 Responsibility Report	Mining	56740
Canada	Anglais	Capital Power Corporation	2012	Corporate Responsibility Report	Energy utilities	24314
Canada	Anglais	Hydro Quebec	2012	Sustainability report 2011	Energy utilities	23717
Canada	Anglais	Osisko	2012	2011 Sustainable Development Report	Mining	13215
Canada	Anglais	Scotiabank	2012	2011 Corporate Social Responsibility Report	Financial services	12503
Canada	Anglais	Suncor Energy	2012	2012 Report on Sustainability	Energy	13201
Canada	Anglais	TD Bank Financial Group	2012	CSR Report 2011	Financial services	40939
Canada	Anglais	TransAlta	2012	Report on sustainability 2011	Energy	24290
Canada	Anglais	DeBeers Canada	2013	2012 Report to Society	Mining	12245

Canada	Anglais	Lundin Mining	2013	Sustainability Report 2012	Mining	19714
Canada	Québécois	Investissement Quebec	2011	RAPPORT ANNUEL 2010-2011	Financial services	
Canada	Québécois	Caisse d'économie solidaire	2008	Rapport de developpement durable et solidaire Rapport Annuel 2007	Financial services	
Canada	Québécois	Desjardins	2008	Rapport Annuel 2007	Financial services	
Canada	Québécois	Fondaction CSN	2008	2006-2008 Rapport de Developpement Durable	Financial services	
Chili	Anglais	Antofagasta PLC	2008	Sustainability Report 2007	Mining	23065
Chili	Anglais	Antofagasta PLC	2009	Sustainability Report 2008	Mining	
Chili	Anglais	Xstrata Copper Energía Austral	2010	Sustainability Report 2009	Energy utilities	19137
Chili	Anglais	Xstrata Copper North Chile	2010	Sustainability Report 2009	Mining	24881
Chili	Anglais	Codelco	2011	Sustainability Report 2010	Mining	61819
Chili	Anglais	Compañía Minera Doña Inés De Collahuasi	2011	Sustainability Report 2010	Mining	48615
Chili	Anglais	Xstrata Copper Energía Austral	2011	Reporte de Sostenibilidad 2010	Energy utilities	18355
Chili	Espagnol	CCU	2009	Informe de Sustentabilidad 2009	Food and beverage products	23980
Chili	Espagnol	Anglo American Chile	2010	Reporte de Desarrollo Sustentable y Estados Financieros 2009	Mining	60615
Chili	Espagnol	Compañía Minera Doña Inés De Collahuasi	2010	Reporte de Desarrollo Sustentables y Estados Financieros 2009	Mining	62963
Chili	Espagnol	Anglo American Chile	2011	Reporte de Desarrollo Sustentable y Estados Financieros 2010	Mining	61946
Chili	Espagnol	Empresa Nacional de Electricidad (Endesa Chile)	2006	Informe de Sostenibilidad 2005	Energy	40929
Chili	Espagnol	Codelco	2008	2007 Sustainability Report	Mining	34144
Chili	Espagnol	Compañía Minera Doña Inés De Collahuasi	2009	Sustainability Report 2008	Mining	50115
Chili	Espagnol	Codelco	2010	Sustainability Report 2009	Mining	
Chili	Espagnol	Empresa Nacional del Petroleo (ENAP)	2010	Raport de Sustentabilidad 2009	Chemicals	37391
Chili	Espagnol	Indura	2010	Memoria anual y reporte de sustentabilidad 2009	Energy	22172
Chili	Espagnol	Minera Los Pelambres (MLP)	2010	Reporte de Sustentabilidad 2009	Mining	34700
Chili	Espagnol	Banco del Estado de Chile	2011	Reporte de Sustentabilidad 2010	Financial services	35431
Chili	Espagnol	Barrick Chile	2012	Reporte Responsabilidad Barrick Chile 2011	Mining	28150
Espagne	Anglais	Criteria CaixaCorp	2008	Annual Report 2007	Financial services	39029
Espagne	Anglais	Criteria CaixaCorp	2009	Sustainability report 2008	Financial services	40546

Espagne	Anglais	Mapfre	2009	Annual Report 2008	Financial services	31733
Espagne	Anglais	Criteria CaixaCorp	2010	Informe Annual 2009	Financial services	48619
Espagne	Anglais	EDP Renováveis	2010	Annual Report 2009	Energy utilities	58261
Espagne	Anglais	La Fageda, SCCL	2010	Memòria de sostenibilitat 2009	Food and beverage products	15074
Espagne	Anglais	Dow Chemical Ibérica	2011	Annual Report 2010	Chemicals	37390
Espagne	Anglais	EDP Renováveis	2011	Annual Report 2010	Energy utilities	109674
Espagne	Anglais	Red Electrica de España	2006	Corporate Responsibility Report 2005	Energy utilities	32091
Espagne	Anglais	BBVA (Banco Bilbao Vizcaya Argentaria)	2007	Informe Anual de Reponsabilidad Corporativa 2006 (IARC 2006)	Financial services	56520
Espagne	Anglais	Iberdrola	2007	Sustainability Report 2006	Energy utilities	81511
Espagne	Anglais	Red Electrica de España	2007	Corporate Responsibility Report 2006	Energy utilities	44344
Espagne	Anglais	Bancaja	2008	Informe de Responsabilidad Social Corporativa 2007	Financial services	36826
Espagne	Anglais	Bankinter	2008	2007 Corporate Responsibility Report	Financial services	33741
Espagne	Anglais	Grupo Banco Popular	2008	Informe de Responsabilidad Social Corporativa 2007	Financial services	48763
Espagne	Anglais	Iberdrola	2008	Sustainability Report 2007	Energy utilities	92205
Espagne	Anglais	Red Electrica de España	2008	Corporate Responsibility Report 2007	Energy utilities	41550
Espagne	Anglais	Bancaja	2009	Informe de Responsabilidad Social Corporativa 2008	Financial services	41233
Espagne	Anglais	Iberdrola	2009	Sustainability Report 2008	Energy utilities	51922
Espagne	Anglais	Instituto de Credito Oficial (ICO)	2009	08 CR REPORT	Financial services	21332
Espagne	Anglais	Red Electrica de España	2009	Corporate Responsibility Report 2008	Energy utilities	49097
Espagne	Anglais	Bancaja	2010	Corporate Social Responsibility Report 2009	Financial services	43610
Espagne	Anglais	Caja Madrid	2010	Informe de Responsabilidad Social Empresarial 2009	Financial services	37613
Espagne	Anglais	Grupo Banco Popular	2010	Corporate Social Responsibility Report. 2009	Financial services	32705
Espagne	Anglais	Iberdrola	2010	Sustainability Report 2009	Energy utilities	55861
Espagne	Anglais	Red Electrica de España	2010	Corporate Responsibility Report 2009	Energy utilities	52840
Espagne	Anglais	Bancaja	2011	Informe de Responsabilidad Social Corporativa 2010	Financial services	39825
Espagne	Anglais	COFIDES	2011	Sustainability Report 2010	Financial services	10921
Espagne	Anglais	Gas Natural SDG	2011	2010 Corporate Social Responsibility Report	Energy utilities	60338
Espagne	Anglais	La Caixa	2011	Informe de Responsabilidad Corporativa de "la Caixa" 2010 / 2010 Corporate Respo	Financial services	34563
Espagne	Anglais	LILLY Spain	2011	Sustainability Report 2010	Chemicals	56704

Espagne	Anglais	Red Electrica de España	2011	Informe de Responsabilidad Corporativa 2010	Energy utilities	63382
Espagne	Espagnol	Caixa Terrassa	2010	Sustainability Report	Financial services	75142
Espagne	Espagnol	Caja Laboral	2011	CSR report 2010	Financial services	22994
Espagne	Espagnol	DKV Seguros	2011	Informe de Sostenibilidad 2010	Financial services	38384
Espagne	Espagnol	Unicaja	2011	Memoria de Responsabilidad Social de Empresa 2010	Financial services	37696
Espagne	Espagnol	Caja Laboral	2012	Memoria RSE 2011	Financial services	26239
Espagne	Espagnol	VidaCaixa	2012	Informe Anual Integrado 2011	Financial services	38846
Espagne	Espagnol	Caja Navarra	2006	Memoria de Responsabilidad Social 2006	Financial services	26636
Espagne	Espagnol	DKV Seguros	2006	Informe de Sostenibilidad 2005	Financial services	50222
Espagne	Espagnol	BASF Spain	2007	Responsabilidad Social Corporativa 2006	Chemicals	24905
Espagne	Espagnol	Caja El Monte	2007	Memoria Responsabilidad Social Corporativa 2006	Financial services	51179
Espagne	Espagnol	Caja Espana	2007	Memoria de Responsabilidad Social Corporativa 06	Financial services	37674
Espagne	Espagnol	Caja Granada	2007	Informe de Responsabilidad Social Corporativa 2006	Financial services	37649
Espagne	Espagnol	Caja Navarra	2007	Memoria de Responsabilidad Social 2007	Financial services	48553
Espagne	Espagnol	Endesa	2007	Sustainability Report 2006	Energy utilities	68718
Espagne	Espagnol	Grupo Liberty Seguros	2007	Memoria Financiera y de sostenibilidad. 2007.	Financial services	773
Espagne	Espagnol	Caja Laboral	2008	Memoria de Responsabilidad Social Empresarial 2007	Financial services	1702
Espagne	Espagnol	Caja Madrid	2008	Informe de RSC 2007	Financial services	1204
Espagne	Espagnol	Caja Navarra	2008	Memoria de Responsabilidad Social 2007-2008	Financial services	59031
Espagne	Espagnol	Endesa	2008	Sustainability Report 2007	Energy utilities	78493
Espagne	Espagnol	Grupo Liberty Seguros	2008	2007 Memoria Financiera y de Sostenibilidad	Financial services	26670
Espagne	Espagnol	Unicaja	2008	Memoria de Responsabilidad Social de Empresa 2007	Financial services	23674
Espagne	Espagnol	Endesa	2009	Sustainability Report 2008	Energy utilities	93493
Espagne	Espagnol	HC Energia	2009	Memoria Sostenibilidad 2008	Energy utilities	33857
Espagne	Espagnol	Abengoa Solar	2010	Informe de RSC 2009	Energy	26157
Espagne	Espagnol	Caja de Ahorros del Mediterraneo (CAM)	2010	RSC 2009	Financial services	29849
Espagne	Espagnol	Caja Laboral	2010	Memoria RSE 2009	Financial services	30735
Espagne	Espagnol	Caja Rural de Granada	2010	informe de responsabilidad social 2009	Financial services	62634
Espagne	Espagnol	Caja Vital Kutxa	2010	Memoria de Responsabilidad Social Corporativa 2009	Financial services	37404
Espagne	Espagnol	Endesa	2010	Informe de Sostenibilidad 2009	Energy utilities	86057

Espagne	Espagnol	Grupo Leche Pascual	2010	Memoria de Responsabilidad Social 2009	Food and beverage products	42039
Espagne	Espagnol	Instituto de Credito Oficial (ICO)	2010	Memoria RC 2009	Financial services	20419
Espagne	Espagnol	SegurCaixa Holding	2010	Informe de Responsabilidad Corporativa 2009	Financial services	26945
Espagne	Espagnol	Unicaja	2010	Memoria de Responsabilidad Social de Empresa 2009	Financial services	37804
Espagne	Espagnol	Xstrata Zinc Europe	2010	Sustainability Report 2009	Mining	14047
Espagne	Espagnol	Caja Granada	2011	Memoria de Responsabilidad Social Corporativa 2010	Financial services	50177
Espagne	Espagnol	Caja Rural de Granada	2011	Informe de Responsabilidad 2010	Financial services	60711
Espagne	Espagnol	Caja Vital Kutxa	2011	Memoria de Responsabilidad Social Corporativa 2010	Financial services	33780
Espagne	Espagnol	Gamesa	2011	Informe de Sostenibilidad 2010	Energy	45356
Espagne	Espagnol	Heineken Spain	2011	Sustainability Report 2010	Food and beverage products	19248
Espagne	Espagnol	Mahou-San Miguel Group	2011	Memoria de sostenibilidad 2010	Food and beverage products	23004
Espagne	Espagnol	SegurCaixa Holding	2011	Informe de Responsabilidad Corporativa 2010	Financial services	144
Espagne	Espagnol	DKV Seguros	2012	INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2011	Financial services	39002
États-Unis	Anglais	Allstate	2011	2010 Social Responsibility Report	Financial services	5658
États-Unis	Anglais	American Electric Power (AEP)	2011	2011 Corporate Accountability Report	Energy utilities	28440
États-Unis	Anglais	El Paso Corporation	2011	Sustainability Report 2010	Energy	26178
États-Unis	Anglais	Halliburton	2011	Corporate Sustainability Report 2010	Energy	12451
États-Unis	Anglais	Northrop Grumman Corporation	2011	2010 Corporate Responsibility Report	Chemicals	17608
États-Unis	Anglais	Halliburton	2012	Integrated Report 2011	Energy	12451
États-Unis	Anglais	Bank of America Corp.	2006	Sustainability Report 2005	Financial services	10945
États-Unis	Anglais	Citigroup	2007	2006 Corporate Citizenship Report	Financial services	30825
États-Unis	Anglais	TECO Energy	2007	2006 Corporate Social Responsibility Report	Energy utilities	23278
États-Unis	Anglais	American Electric Power (AEP)	2008	2007 Corporate Sustainability Report	Energy utilities	33518
États-Unis	Anglais	Borel	2008	2008 Sustainability Report	Energy	26703
États-Unis	Anglais	Chevron Corporation	2008	2007 Corporate Responsibility Report	Energy	21789
États-Unis	Anglais	Citigroup	2008	2007 Citizenship Report	Financial services	25100
États-Unis	Anglais	Coca-Cola Enterprises	2008	2007 Corporate Responsibility and Sustainability Report	Food and beverage products	19749
États-Unis	Anglais	DuPont	2008	2007 GRI Report Update	Chemicals	19710

États-Unis	Anglais	Exxon Mobil	2008	2007 Corporate Citizenship Report	Energy	31199
États-Unis	Anglais	PGetE	2008	2007 Corporate Responsibility Report	Energy utilities	38072
États-Unis	Anglais	Plug Power	2008	Sustainability Report 2007	Energy utilities	12350
États-Unis	Anglais	US Bancorp	2008	2007 Corporate Citizenship Report	Financial services	10065
États-Unis	Anglais	American Electric Power (AEP)	2009	Corporate Sustainability Report 2008	Energy utilities	37246
États-Unis	Anglais	Chevron Corporation	2009	2008 Corporate Responsibility Report	Energy	26330
États-Unis	Anglais	Citigroup	2009	2008 Cititzenship Report	Financial services	30875
États-Unis	Anglais	Constellation Energy	2009	2008 Corporate Social Responsibility Report	Energy utilities	19030
États-Unis	Anglais	El Paso Corporation	2009	2008 Corporate Sustainability Report	Energy	12529
États-Unis	Anglais	Marathon Petroleum Corporation	2009	2008 Corporate Social Responsibility Report	Energy	21755
États-Unis	Anglais	PepsiCo	2009	2008 Sustainability Report	Food and beverage products	37595
États-Unis	Anglais	PGetE	2009	2008 Corporate Responsibility Report	Energy utilities	42682
États-Unis	Anglais	PPG Industries	2009	2008 Corporate Responsibility Report	Chemicals	12776
États-Unis	Anglais	Sara Lee Corporation	2009	2009 Sustainability report	Food and beverage products	12572
États-Unis	Anglais	Sigma-Aldrich	2009	2008 Global Citizenship Report	Chemicals	7212
États-Unis	Anglais	TECO Energy	2009	Environmental report 2008	Energy utilities	2616
États-Unis	Anglais	US Bancorp	2009	Let's Report 2008	Financial services	3687
États-Unis	Anglais	Allstate	2010	2009 Social Responsibility Report	Financial services	22359
États-Unis	Anglais	BNY Mellon	2010	CSR Report 2009	Financial services	26690
États-Unis	Anglais	Chevron Corporation	2010	2009 Corporate Responsibility Report	Energy	27730
États-Unis	Anglais	Citigroup	2010	Global Citizenship Report 2009	Financial services	22935
États-Unis	Anglais	Cliffs Natural Resources	2010	2009 Sustainability Report	Mining	28052
États-Unis	Anglais	Constellation Energy	2010	2009 Corporate Social Responsibility Report	Energy utilities	28778
États-Unis	Anglais	Eastman Chemical Company	2010	Sustainability Report 2009	Chemicals	2536
États-Unis	Anglais	Halliburton	2010	Corporate Sustainability Report 2009	Energy	12451
États-Unis	Anglais	Hess Corporation	2010	2009 Corporate Sustainability Report	Energy	28988
États-Unis	Anglais	Hormel Foods	2010	Elevate the Everyday, Our Way : 2010 Hormel Foods Corporate Responsibility Report	Food and beverage products	5469
États-Unis	Anglais	INEOS Olefins et Polymers USA	2010	2009 Sustainability Report	Chemicals	4049
États-Unis	Anglais	PepsiCo	2010	PepsiCo Corporate Citizenship Report Overview 2009	Food and	11075

					berverage products	
États-Unis	Anglais	Pinnacle West Capital Corporation	2010	2009 Corporate Sustainability Report	Energy utilities	40610
États-Unis	Anglais	Regions Financial Corporation	2010	Social Responsibility Report 2009	Financial services	2804
États-Unis	Anglais	Sara Lee Corporation	2010	2010 Sustainability Report	Food and berverage products	25993
États-Unis	Anglais	Sempra Energy	2010	2009 Corporate Responsibility Report	Energy	14431
États-Unis	Anglais	Southern Copper	2010	Sustainable Development 09	Mining	14484
États-Unis	Anglais	Spectra Energy	2010	2009 Sustainability Report	Energy utilities	12222
États-Unis	Anglais	Sunny Delight	2010	2009 Sustainability Report	Food and berverage products	12563
États-Unis	Anglais	Williams Companies	2010	2009 Corporate Responsibility Report	Energy utilities	13365
États-Unis	Anglais	Air Products	2011	2011 Sustainability Report	Chemicals	23231
États-Unis	Anglais	Arch Coal	2011	Sustainability Report	Mining	9343
États-Unis	Anglais	Bloomberg	2011	Sustainability Report 2010	Financial services	76245
États-Unis	Anglais	BNY Mellon	2011	2010 CSR Report	Financial services	33213
États-Unis	Anglais	Buckman	2011	2010 Sustainability Report	Chemicals	8471
États-Unis	Anglais	Cabot Corporation	2011	Sustainability Report 2010/2011	Chemicals	19289
États-Unis	Anglais	Campbell Soup	2011	Update for the Corporate Responsibility Report	Food and berverage products	38372
États-Unis	Anglais	Chevron Corporation	2011	2010 CR Report	Energy	16223
États-Unis	Anglais	Citigroup	2011	Global Citizenship Report 2010	Financial services	22935
États-Unis	Anglais	Coca-Cola Enterprises	2011	2010/2011 Sustainability Report	Food and berverage products	23592
États-Unis	Anglais	ConAgra Foods	2011	Corporate Responsibility 2011	Food and berverage products	18603
États-Unis	Anglais	Constellation Energy	2011	Corporate Responsibility Report 2010	Energy utilities	15508
États-Unis	Anglais	Dean Foods	2011	Corporate Responsibility Report	Food and berverage products	8564
États-Unis	Anglais	Duke Energy	2011	Sustainability Report 2010/2011	Energy utilities	27940
États-Unis	Anglais	DuPont	2011	DuPont 2011 GRI Report	Chemicals	19710
États-Unis	Anglais	Exxon Mobil	2011	2010 Corporate Citizenship Report	Energy	32371
États-Unis	Anglais	Fieldale Farms Corporation	2011	Sustainability Report 2010	Food and berverage products	9873
États-Unis	Anglais	Fort Collins Utilities	2011	Sustainability Report 2010	Energy utilities	19979

États-Unis	Anglais	Freeport-McMoRan Copper et Gold	2011	2010 Sustainable Development Report	Mining	17783
États-Unis	Anglais	Hess Corporation	2011	2010 Corporate Sustainability Report	Energy	28988
États-Unis	Anglais	Hormel Foods	2011	2010 Corporate Sustainability Report	Food and beverage products	5469
États-Unis	Anglais	JPMorgan Chase	2011	2010 Corporate Responsibility Report	Financial services	35047
États-Unis	Anglais	Nevada Energy	2011	2010 Sustainability Report	Energy utilities	14360
États-Unis	Anglais	NextEra Energy	2011	Sustainability Report 2011	Energy utilities	43481
États-Unis	Anglais	Nisource	2011	2010 Corporate Sustainability Report	Energy	16089
États-Unis	Anglais	Northern Trust	2011	2010 Corporate Social Responsibility Report	Financial services	10477
États-Unis	Anglais	NRG Energy	2011	Sowing the Seeds of Responsibility 2010	Energy utilities	14859
États-Unis	Anglais	NYSE Euronext	2011	2010 Corporate Responsibility Report	Financial services	11365
États-Unis	Anglais	Occidental Petroleum (Oxy)	2011	Sustainability Report 2010	Energy	13716
États-Unis	Anglais	PepsiCo	2011	Performance with Purpose - Sustainability Summary 2010	Food and beverage products	9771
États-Unis	Anglais	Pinnacle West Capital Corporation	2011	CR Report 2010	Energy utilities	40268
États-Unis	Anglais	PPG Industries	2011	Corporate Sustainability Report	Chemicals	21726
États-Unis	Anglais	Sigma-Aldrich	2011	2010 Global Citizenship Report	Chemicals	18409
États-Unis	Anglais	Sunny Delight	2011	Sustainability Report	Food and beverage products	12563
États-Unis	Anglais	Wells Fargo et Company	2011	Corporate Social Responsibility Report	Financial services	24729
États-Unis	Anglais	Wisconsin Energy Corporation	2011	2010 Corporate Responsibility Report	Energy utilities	40583
États-Unis	Anglais	Xcel Energy	2011	Corporate Responsibility Report 2010	Energy	47617
États-Unis	Anglais	Anheuser-Busch Companies	2012	Global Citizenship Report 2011	Food and beverage products	17058
États-Unis	Anglais	ConAgra Foods	2012	2012 Citizenship Report	Food and beverage products	23297
États-Unis	Anglais	Dr Pepper Snapple Group	2012	Sustainability Report 2011	Food and beverage products	16042
États-Unis	Anglais	Freeport-McMoRan Copper et Gold	2012	Sustainable Development Report 2011	Mining	15699
États-Unis	Anglais	Hess Corporation	2012	2011 Corporate Sustainability Report	Energy	32007
États-Unis	Anglais	Hormel Foods	2012	2011 Hormel Foods Corporate Responsibility Report	Food and beverage products	4643
États-Unis	Anglais	Kellogg	2012	2011 Corporate Responsibility Report	Food and beverage products	35949
États-Unis	Anglais	Keycorp	2012	2011 KeyCorp Corporate Social Responsibility Report.	Financial services	5063

États-Unis	Anglais	Northrop Grumman Corporation	2012	2011 CORPORATE RESPONSIBILITY REPORT	Chemicals	20970
États-Unis	Anglais	Occidental Petroleum (Oxy)	2012	Social Responsibility Report 2011	Energy	16284
États-Unis	Anglais	PGetE	2012	2011 Corporate Responsibility and Sustainability Report	Energy utilities	56123
États-Unis	Anglais	PSEG	2012	Sustainability Report 2012	Energy utilities	15277
États-Unis	Anglais	State Street Corporation	2012	Corporate Responsibility Report 2011	Financial services	36910
États-Unis	Anglais	Cabot Corporation	2013	Advancing : 2012/2013 Sustainability Report	Chemicals	4395
États-Unis	Anglais	Coca-Cola Enterprises	2013	Corporate Responsibility and Sustainability Report 2012/2013	Food and beverage products	28417
États-Unis	Anglais	Duke Energy	2013	2012 Sustainability Report	Energy utilities	21931
États-Unis	Anglais	Eli Lilly	2013	2012-13 Corporate Sustainability Report	Chemicals	56704
France	Anglais	Electricité de France (EDF)	2010	Activity and Sustainable Development Report 2009	Energy utilities	32174
France	Anglais	AXA	2011	Annual Report 2010	Financial services	35751
France	Anglais	Technip	2007	Annual and Sustainable Development Report 2006	Energy	26065
France	Anglais	TOTAL	2007	Corporate Social Responsibility Report 2006	Energy	40210
France	Anglais	BNP Paribas	2008	2007 Report on Environmental and Social Responsibility	Financial services	93556
France	Anglais	Rhodia	2008	Sustainable Development Report 2007	Chemicals	16428
France	Anglais	TOTAL	2008	Environment and Society Report 2007	Energy	29643
France	Anglais	AXA	2009	2008 activity and sustainable development report	Financial services	28144
France	Anglais	BNP Paribas	2009	Report on Environmental and Social Responsibility 2008	Financial services	78423
France	Anglais	Electricité de France (EDF)	2009	Rapport Développement durable 2008	Energy utilities	32281
France	Anglais	GDF Suez	2009	Sustainability Report 2008	Energy utilities	32662
France	Anglais	GDF Suez	2009	Sustainable Development and Activity Report	Energy utilities	52862
France	Anglais	AXA	2010	2009 Activity and Corporate Responsibility Report	Financial services	28470
France	Anglais	BNP Paribas	2010	Report on Environmental and Social Responsibility 2009	Financial services	80601
France	Anglais	TOTAL	2010	Environment and Society Report 2009	Energy	27223
France	Anglais	LVMH Group	2011	Preserving the Environment 2010	Food and beverage products	17593
France	Anglais	Technip	2011	Activity and Sustainable Development Report 2010	Energy	21783
France	Anglais	TOTAL	2011	SOCIETY AND ENVIRONMENT REPORT 2010	Energy	26845
France	Français	BNP Paribas	2011	Report on Environmental and Social Responsibility 2010	Financial services	21568
France	Français	Agence Française de Développement	2012	Rapport de Responsabilité Sociale et Environnementale	Financial services	38405

Pérou	Anglais	Antamina	2010	Reporte de Sostenibilidad 2009	Mining	35272
Pérou	Anglais	Xstrata Copper Southern Peru Division	2010	Sustainability Report 2009	Mining	23973
Pérou	Anglais	Xstrata Copper Southern Peru Division	2011	Sustainability Report 2010	Mining	26488
Pérou	Espagnol	Mibanco	2011	Annual Report 2010	Financial services	54821
Pérou	Espagnol	Yanacocha	2012	REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2011	Mining	29205
Pérou	Espagnol	Banco de Crédito del Perú (BCP	2008	CSR Report 2008	Financial services	20516
Pérou	Espagnol	BBVA Banco Continental Peru	2010	Informe Anual Responsabilidad corporativa 2009	Financial services	41991
Pérou	Espagnol	El Brocal	2010	Reporte de Sostenibilidad 2009	Mining	13957
Pérou	Espagnol	Pan American Silver - Unidad Huarón	2010	Reporte de Sostenibilidad 2009 - Huarón	Mining	23749
Pérou	Espagnol	Pan American Silver - Unidad Morococha	2010	Reporte de Sostenibilidad 2009 - Morococha	Mining	22903
Pérou	Espagnol	PASSAC Argentum	2010	Reporte de Sostenibilidad 2010	Mining	21719
Pérou	Espagnol	Antamina	2011	Reporte de Sostenibilidad 2010	Mining	63623
Pérou	Espagnol	Pan American Silver - Unidad Huarón	2011	Reporte de Sostenibilidad 2010 - Huarón	Mining	18539
Pérou	Espagnol	Pan American Silver - Unidad Morococha	2011	Reporte de Sostenibilidad 2010 - Morococha	Mining	21719
Pérou	Espagnol	Pan American Silver - Unidad Quiruvilca	2011	Reporte de Sostenibilidad 2010 - Quiruvilca	Mining	15048
Pérou	Espagnol	Refinería La Pampilla	2011	Reporte de Sostenibilidad 2010	Energy	23380
Pérou	Espagnol	Duke Energy Perú	2012	Reporte de Sostenibilidad 2011	Energy	28727
Royaume-Uni	Anglais	International Personal Finance	2012	Sustainability Report 2011	Financial services	51037
Royaume-Uni	Anglais	BP	2006	Sustainability Report 2006	Energy	28598
Royaume-Uni	Anglais	E.ON UK	2007	2006 Corporate Social Responsibility Report	Energy utilities	12400
Royaume-Uni	Anglais	Rio Tinto	2007	2006 Sustainable Development Review	Mining	18615
Royaume-Uni	Anglais	Anglo American	2008	Report to Society 2007 : Focusing on a sustainable future	Mining	39999
Royaume-Uni	Anglais	HSBC Group	2008	2007 Sustainability Report	Financial services	21689
Royaume-Uni	Anglais	Vedanta Resources	2008	Sustainable Development Report	Mining	27680
Royaume-Uni	Anglais	BFS Group Limited	2009	Sustainability Report 2008/09	Food and beverage products	12959
Royaume-Uni	Anglais	BG Group	2009	Sustainability Report 2008	Energy	21468

Royaume-Uni	Anglais	Cairn Energy	2009	CR Report	Energy	14898
Royaume-Uni	Anglais	Standard Chartered	2009	2008 Sustainability Review	Financial services	31470
Royaume-Uni	Anglais	Tullow Oil	2009	Corporate Social responsibility Report 2008	Energy	12506
Royaume-Uni	Anglais	BFS Group Limited	2010	Sustainability Report 2009/10	Food and beverage products	12391
Royaume-Uni	Anglais	Cairn Energy	2010	CR Report 2009	Energy	36121
Royaume-Uni	Anglais	Coca-Cola UK	2010	2009/2010 Sustainability Report	Food and beverage products	2171
Royaume-Uni	Anglais	Diageo	2010	Corporate Citizenship Report 2010	Food and beverage products	23508
Royaume-Uni	Anglais	EBRD	2010	Sustainability Report 2009	Financial services	28675
Royaume-Uni	Anglais	National Grid	2010	2009/10 CR Report	Energy utilities	4330
Royaume-Uni	Anglais	Vedanta Resources	2010	Sustainable Development Report 2009	Mining	20467
Royaume-Uni	Anglais	Barclays	2011	2010 Citizenship Report	Financial services	28635
Royaume-Uni	Anglais	BG Group	2011	BG Group Sustainability Performance Report 2010	Energy	5035
Royaume-Uni	Anglais	Cairn Energy	2011	Corporate Responsibility Report 2010	Energy	46147
Royaume-Uni	Anglais	EBRD	2011	Sustainability Report 2010	Financial services	28675
Royaume-Uni	Anglais	Premier Oil	2011	Social Performance Report 2010	Energy	17935
Royaume-Uni	Anglais	Produce World	2011	CSR Report 2010	Food and beverage products	12869
Royaume-Uni	Anglais	RSA Insurance Group	2011	CR Report 2010	Financial services	24571
Royaume-Uni	Anglais	Santander UK	2011	CSR Report 2010	Financial services	16106
Royaume-Uni	Anglais	BP	2012	Sustainability Review 2011	Energy	36276
Royaume-Uni	Anglais	Kendall Court	2012	2011 Sustainability Report	Financial services	29410
Royaume-Uni	Anglais	New World Resources (NWR)	2012	Sustainability Report 2011	Mining	48708

ANNEXE 3 : NOTICE D'UTILISATION DE L'OUTIL SKETCHENGINE

Sketchengine est un outil d'exploitation de corpus disponible en ligne sur <https://the.sketchengine.co.uk> et conçu et développé par Adam Kilgarriff (Kilgarriff, Rychly et Tugwell, 2004).

Sketchengine est un outil qui offre la possibilité de consulter les WordSketch d'un mot. Cette possibilité est un élément clé pour construire les réseaux collocationnels.

Les WordSketch sont des résumés de l'utilisation grammaticale et collocationnelle d'un mot générés automatiquement sur une seule page à partir des données textuelles constitutive d'un corpus, comme l'illustre la copie d'écran ci-dessous :

report (noun) Alternative PoS: **verb** (freq: 340)
G3C_anglais freq = 1,302 (2,330.22 per million)

modifiers of "report"	nouns modified by "report"	verbs with "report" as object
citizenship + 137 11.69 PepsiCo Corporate Citizenship Report 2008	ou 35 11.60 Company 2010 CSR Report No urishing Ou r E mploy	publish 15 11.47 report was published
corporate + 143 11.56 PepsiCo Corporate Citizenship Report 2008	reso 17 10.89 Company 2010 CSR Report Reso urces	regard 12 10.87 point for questions regarding the report or its contents
csr 95 11.15 Soup Company 2010 CSR Report No urishing o	indicator 23 10.62 Foods Corporate Responsibility Report GRI Performance Indicator	prepare 7 10.54 Reporting Guidelines in preparing this report . GRI provides
sustainability + 103 10.82 Corporate Responsibility and Sustainability Report	table 19 10.61 Foods Corporate Responsibility Report Table of Contents Good	hope 5 10.27 protocols . We hope this report will be of
pepsico 77 10.74 PepsiCo Corporate Citizenship Report 2008	de 26 10.59 Company 2010 CSR Report De f ining S	issue 5 10.09 previous Corporate Responsibility Report was issued in April 2011
foods 73 10.69 . MCCAIN FOODS CSR BENCHMARK REPORT 2009	ection 10 10.19 Partial Not Reported Report S ection / L ocation	print 4 9.93 This report was printed
responsibility 68 10.60 Corporate Responsibility Report	scope 10 10.03 Report Scope and Boundary	read 4 9.85 After you have read this report , we welcome
benchmark 52 10.43 MCCAIN FOODS CSR BENCHMARK REPORT 2009	parameters 7 9.74 Business 3 . Report Parameters 3.1 Reporting period	produce 7 9.42 We plan to produce this sustainability report ,
annual 28 9.34 Annual Report	content 11 9.52 Process for defining report content .	receive 6 9.31 receives reports
annual 24 9.34 Annual Report	links 6 9.49 2009 Annual Report , Links for additional information	base 3 8.29 report is based on
corporate 30 9.27 Corporate Responsibility Report	profile 6 9.04 Report Parameters Report profile 3.1 3.2 3.3	provide 5 7.32 provide Coca-Cola system reports
previous 21 9.11 previous report	feedback 4 8.65 quoting ' Sustainability Report Feedback ' in the	have 4 7.21 we did not have any reports to our "
diageo 19 8.91 Diageo Corporate Citizenship Report 2009	foods 6 7.80 In preparing this report , ConAgra Foods followed the Global	use 4 7.18 reports used
last 17 8.75 Since our last report , we		make 3 6.91 make our CSR report

Tableau A3.1 : Exemple de Wordsketch extrait de Sketchengine

Les WordSketch permettent ainsi de chercher les collocats les plus significatifs d'un mot à partir d'outils statistiques en prenant en compte la catégorie grammaticale du mot afin d'en identifier les collocations prototypiques. Il est également possible de présélectionner la catégorie grammaticale retenue pour l'item analysé. Par exemple dans le cas de *work*, il est

possible de paramétrer Sketchengine pour ne retenir que les cas où « *work* » est nom ou verbe selon le type de recherche que l'on souhaite effectuer.

Sketchengine propose également d'autres fonctionnalités telles que les KWIC et le Thesaurus. Les KWIC permettent d'identifier les mots clés d'un corpus en le comparant automatiquement à un corpus de référence. Le Thesaurus permet de générer, à partir des WordSketch, des Sketch Differences, afin de visualiser les différences entre deux mots sémantiquement liés.

ANNEXE 4 : FIGURES RELATIVES A L'ANALYSE
COLLOCATIONNELLE DE LA VARIABLE LINGUISTIQUE DE
G₃C_ANGLAIS

Annexe 4.1 : Liste de mots du sous-corpus G₃C_anglais

Annexe 4.2 : Réseau collocationnel de « *work* »

Annexe 4.3 : Sujet du verbe « *work* » dans G₃C_anglais

Annexe 4.4 : Pronoms personnels sujet du verbe « *work* » dans G₃C_anglais

Annexe 4.5 : « *Work* » : verbes à particules dans G₃C_anglais

Annexe 4.6 : Extraction de la branche « *infinitive_objects de work* » dans G₃C_anglais

Annexe 4.7 : Verbes Collocats de « *we* » dans G₃C_anglais

ANNEXE 4.1 : LISTE DE MOTS DU SOUS-CORPUS G₃C_ANGLAIS

<u>lemma</u>	<u>frequency</u>
the	358,659
and	283,617
of	241,996
to	180,079
in	173,893
be	149,928
À	107,803
ÂÂ	105,752
a	97,485
for	77,845
our	68,868
with	55,102
on	48,752
we	47,262
by	42,735
have	42,172
as	40,418
that	39,536
ÂÂs	36,542
at	29,195
this	27,258
employee	25,857
from	25,822
or	24,855
an	22,961
its	20,957
which	20,790
company	20,428
include	20,138
business	19,584
year	18,523
use	17,376
energy	17,002
report	16,544
environmental	16,276
their	16,185
work	15,736
all	15,510
provide	15,186
community	15,154

Figure A4.1 : Liste de mots des 40 lemmes les plus utilisés dans G₃C_anglais

ANNEXE 4.2 : RESEAU COLLOCATIONNEL DE « WORK » DANS G3C_ANGLAIS

Le réseau collocationnel présenté ci-dessous a fait l'objet d'une réduction mais présente malgré tout des difficultés de lisibilité étant donné sa taille.

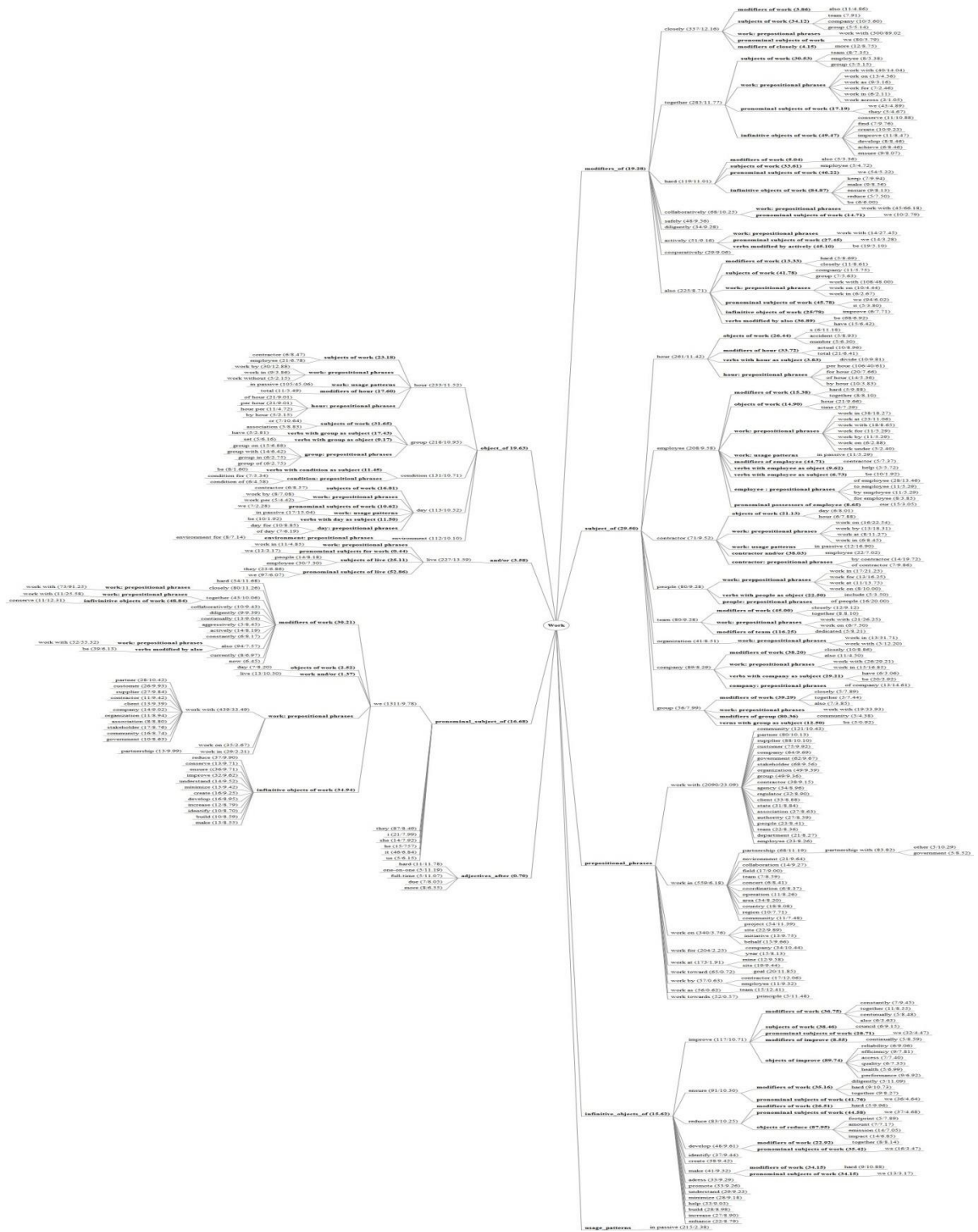
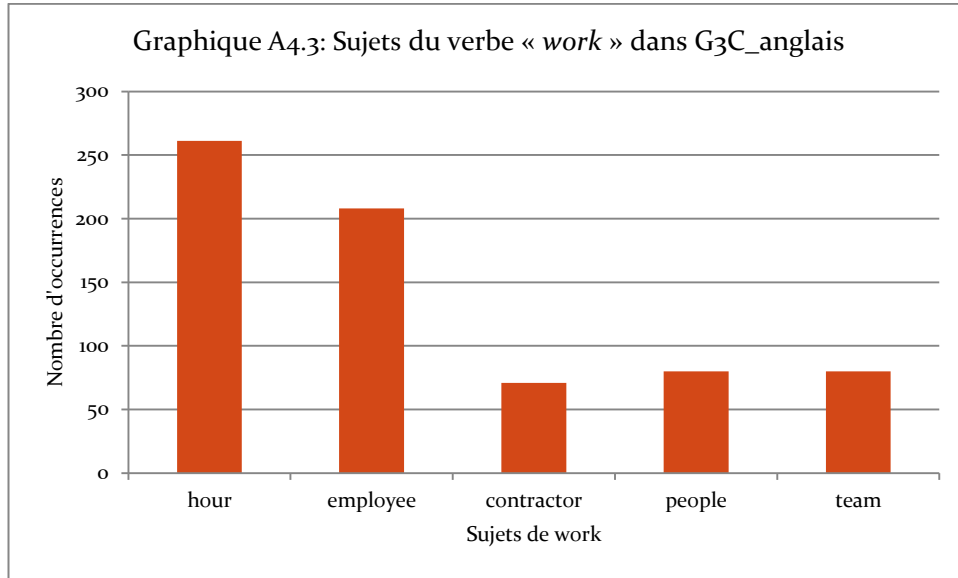
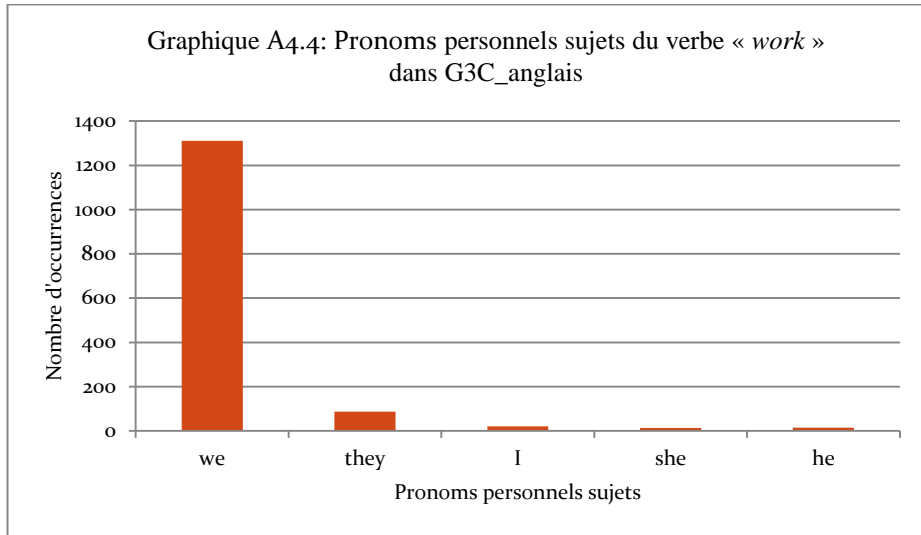


Figure 4.2 : Réseau collocationnel du verbe « work » dans G3C_anglais

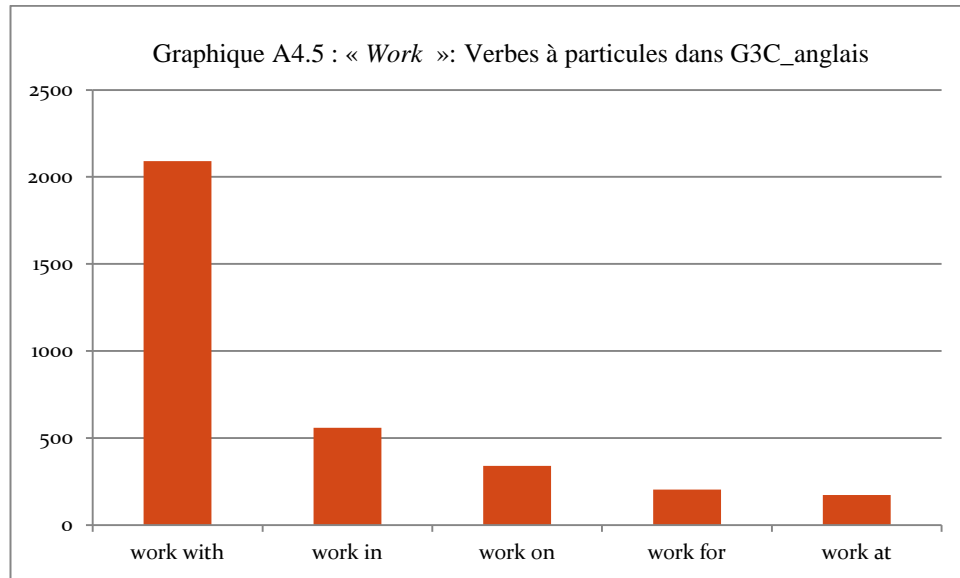
ANNEXE 4.3 : SUJET DU VERBE « WORK » DANS G3C_ANGLAIS



ANNEXE 4.4 : PRONOMS PERSONNELS SUJET DU VERBE « WORK » DANS G3C_ANGLAIS



ANNEXE 4.5 : « WORK » : VERBES A PARTICULES DANS G3C_ANGLAIS



ANNEXE 4.6 : EXTRACTION DE LA BRANCHE « *INFINITIVE_OBJECTS DE WORK* » DANS G3C_ANGLAIS

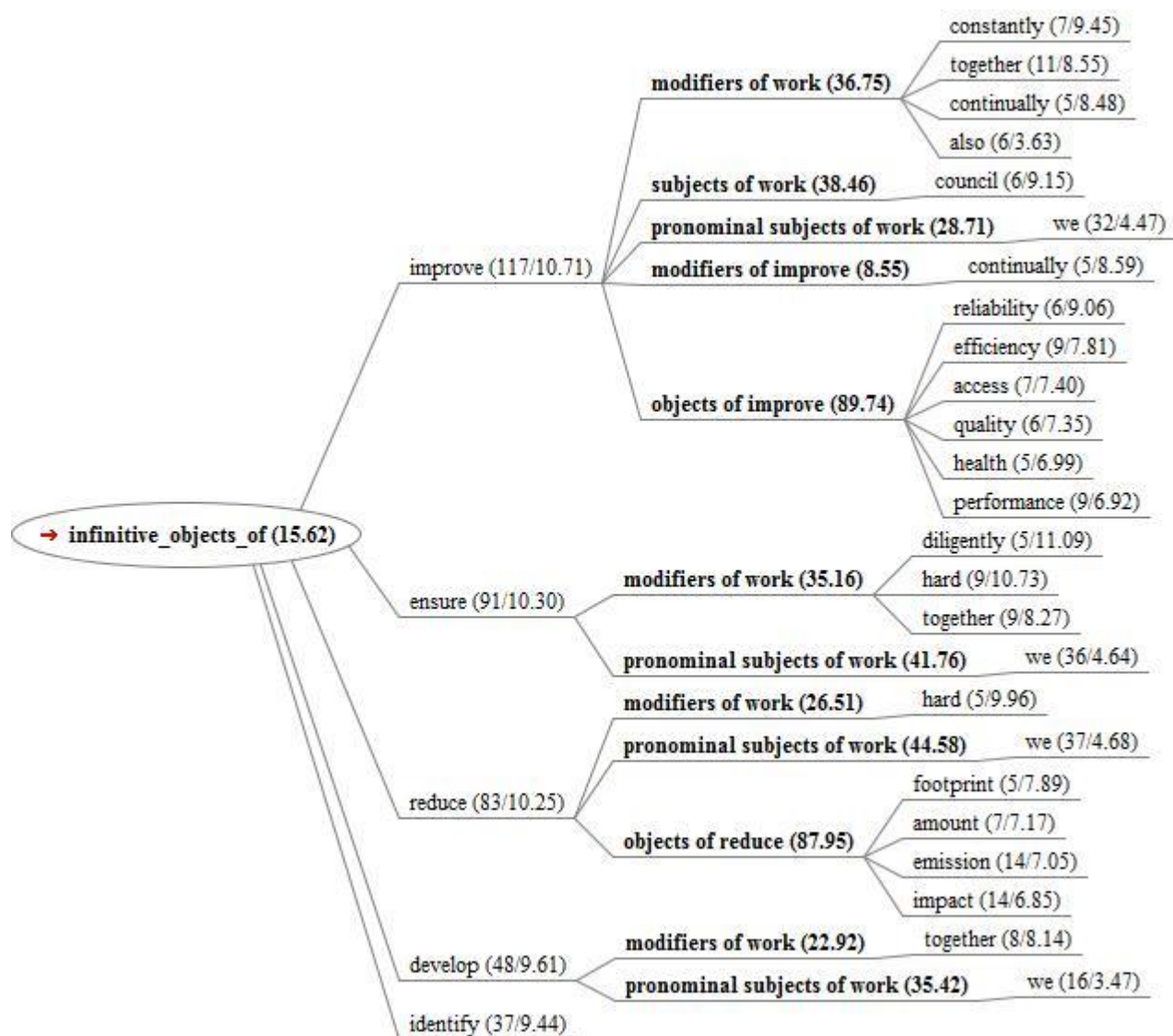


Figure A4.6 : Extraction de la branche « *infinitive_objects_of* » du réseau collocationnel de « *work* » dans G3C_anglais

ANNEXE 4.7 : VERBES COLLOCATS DE « WE » DANS G3C_ANGLAIS

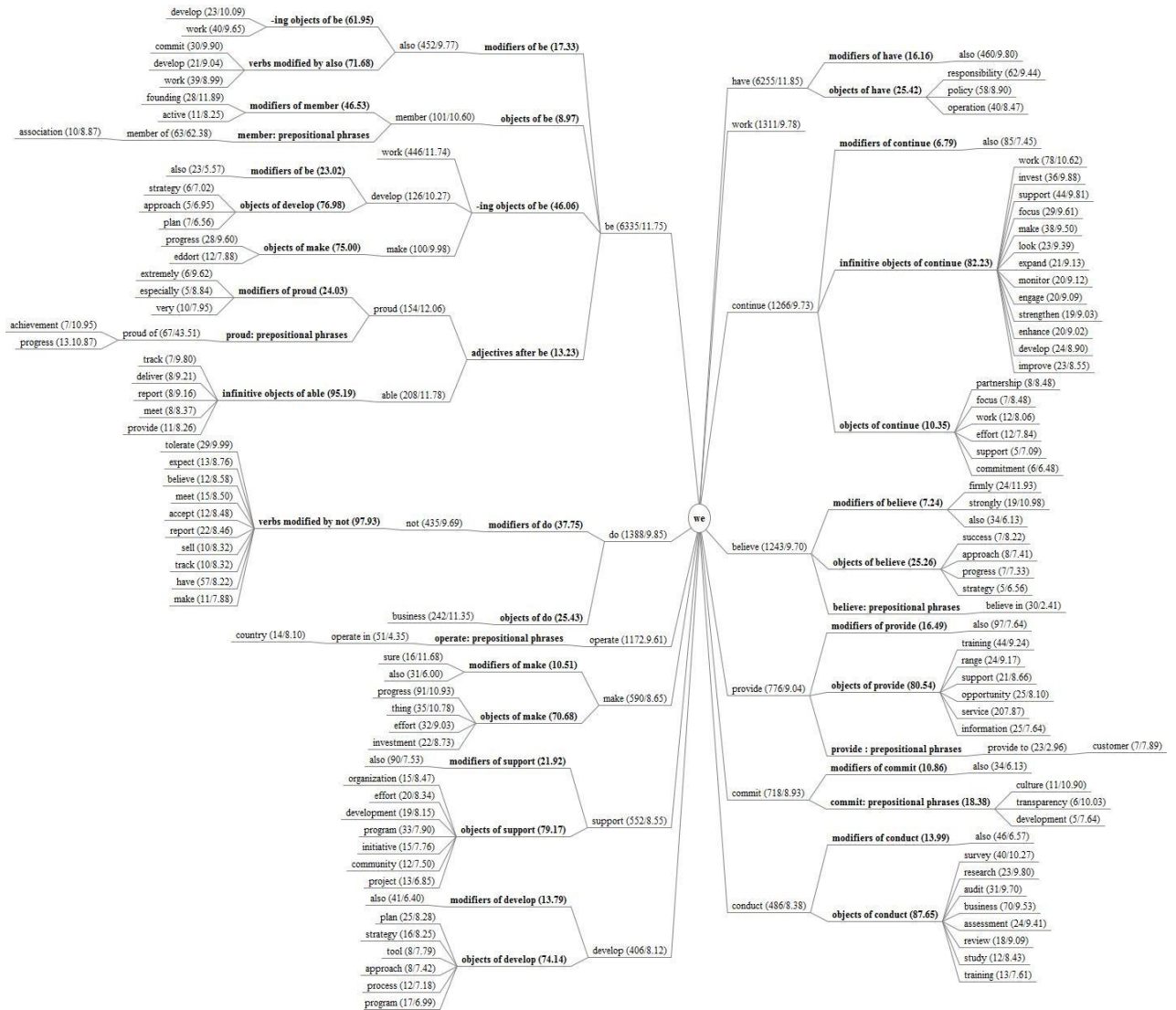


Figure A4.7 : Verbes collocats les plus significatifs du pronom personnel sujet « we » dans G3C_anglais

ANNEXE 5 : FIGURES RELATIVES A L'ANALYSE
COLLOCATIONNELLE DE LA VARIABLE LINGUISTIQUE DE
G3C_ESPAGNOL

Annexe 5.1 : Listes de mots des sous-corpus G3C_espagnol et G3C_anglais

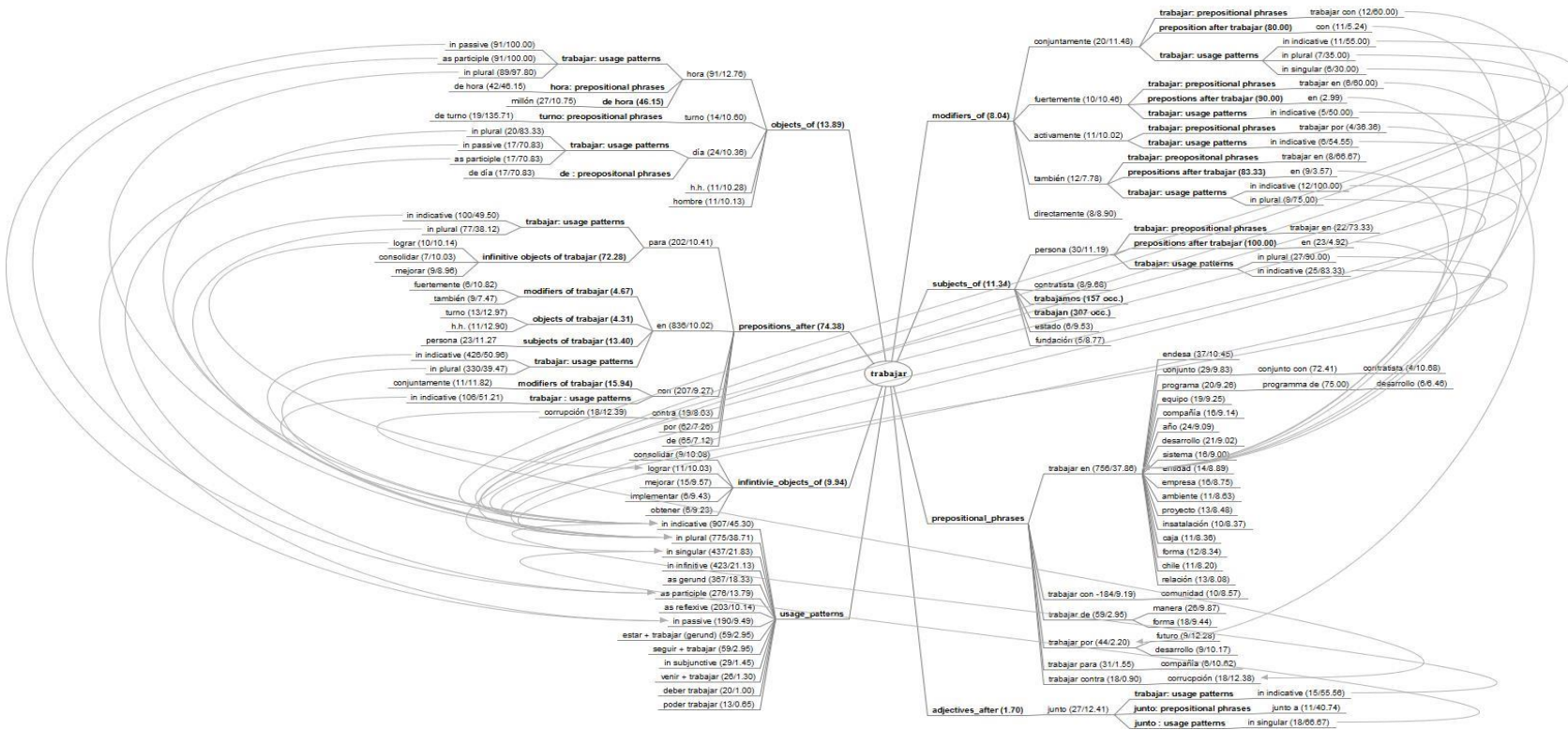
Annexe 5.2 : Réseau collocationnel du verbe « *trabajar* » dans G3C_espagnol

ANNEXE 5.1 : LISTES DE MOTS DES SOUS-CORPUS G₃C_ESPAGNOL ET
G₃C_ANGLAIS

<u>lemma</u>	<u>frequency</u>	<u>lemma</u>	<u>frequency</u>
de	351,107	the	358,659
el	290,776	and	283,617
y	110,431	of	241,996
en	92,518	to	180,079
a	71,611	in	173,893
que	41,412	be	149,928
uno	35,817	Ã	107,803
con	34,682	ÃÃ	105,752
se	31,495	a	97,485
para	28,090	for	77,845
por	27,976	our	68,868
ser	22,559	with	55,102
su	21,576	on	48,752
este	15,491	we	47,262
haber	14,907	by	42,735
como	11,677	have	42,172
social	11,137	as	40,418
o	10,991	that	39,536
nuestro	9,134	ÃÃs	36,542
no	9,119	at	29,195
año	8,989	this	27,258
empresa	8,952	employee	25,857
gestión	8,376	from	25,822
desarrollo	8,140	or	24,855
grupo	8,000	an	22,961
cliente	7,678	its	20,957
total	7,585	which	20,790
todo	7,412	company	20,428
servicio	6,977	include	20,138
otro	6,778	business	19,584
actividad	6,610	year	18,523
más	6,445	use	17,376
programa	6,427	energy	17,002
realizar	6,291	report	16,544
sobre	6,142	environmental	16,276
proyecto	5,777	their	16,185
empleado	5,580	work	15,736
responsabilidad	5,522	all	15,510
ambiental	5,453	provide	15,186
caja	5,348	community	15,154

Figure A5.1 : Liste de mots des 40 lemmes les plus utilisés dans G₃C_espagnol et G₃C_anglais

ANNEXE 5.2 : RESEAU COLLOCATIONNEL DU VERBE « TRABAJAR » DANS G₃C_ESPAGNOL



ANNEXE6 : FIGURES RELATIVES A L'ANALYSE
COLLOCATIONNELLE DE LA VARIABLE LINGUISTIQUE DANS
G3C_FRANÇAIS

Annexe 6.1 : Liste de mots du sous-corpus G3C_français

ANNEXE 6.1 : LISTE DE MOTS DU SOUS-CORPUS G₃C_FRANÇAIS

Lemme	Nbr d'occurrences	Lemme	Nbr d'occurrences
Le	5330	Plus	135
De	4774	Sommaire	133
Du	2535	Leur	131
Et	1842	Action	129
A	1151	Politique	128
En	1146	Tout	120
Un	967	Il	115
Etre	786	Entreprise	115
Dans	621	Travail	114
Au	614	Ainsi	106
Avoir	516	Interne	104
Par	435	Permettre	102
Pour	425	Gestion	102
AFD	422	Financier	101
Groupe	411	Activité	99
Son	399	Agent	98
Ce	373	Financement	98
Sur	342	Collaborateur	98
BNP	316	Démarche	97
Paribas	303	Pays	96
RSE	284	Rapport	96
Projet	281	Notre	91
Social	272	Mettre	91
Environnemental	225	Opération	90
Se	223	Financer	89
Que	212	France	88
Ou	205	Responsabilité	88
Avec	188	Engagement	86
Qui	184	Année	84
Développement	181	Impact	83
Risque	159		

Tableau A6.1 : Liste des mots les plus fréquents dans G₃C_français

ANNEXE 7 : FIGURES RELATIVES A L'ANALYSE DU ROLE DE L'ENTREPRISE ET DE SES EMPLOYES DANS G3C

Annexe 7.1 : Verbes collocats de « *empresa* » dans G3C_espagnol

Annexe 7.2 : Verbes collocats de « *empleado* » dans G3C_espagnol

Annexe 7.3 : Verbe collocats de « Groupe » dans G3C_français

Annexe 7.4 : Verbes collocats de « collaborateur » dans G3C_français

Annexe 7.5 : Echantillon de concordances de « nous » dans G3C_français

ANNEXE 7.1 : VERBES COLLOCATS DE « EMPRESA » DANS G3C_ESPAGNOL

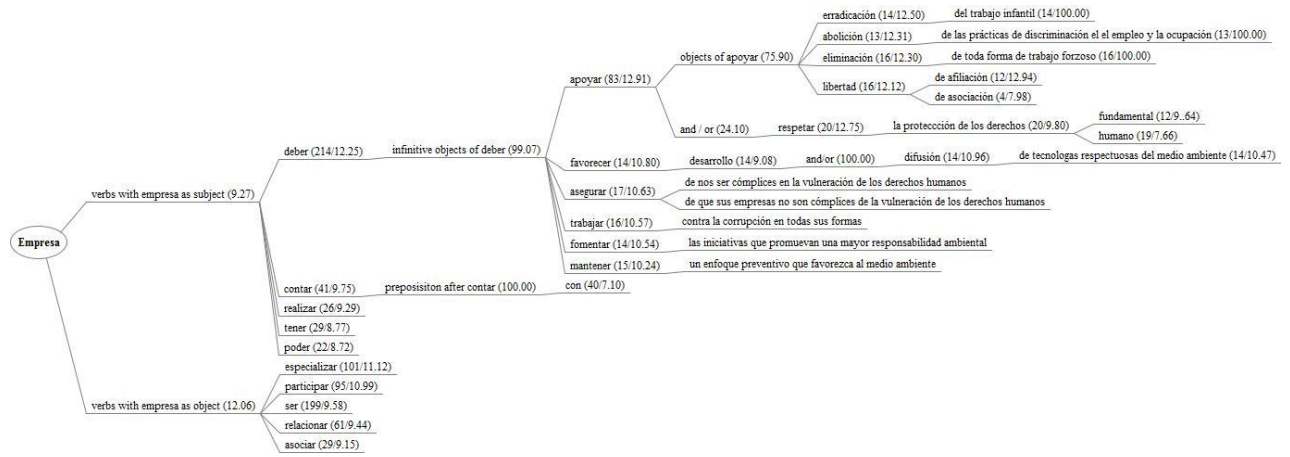


Figure A7.1 : Verbes collocats significatifs de « empresa » dans G3C_espagnol

ANNEXE 7.2 : VERBES COLLOCATS DE « EMPLEADO » DANS G3C_ESPAGNOL

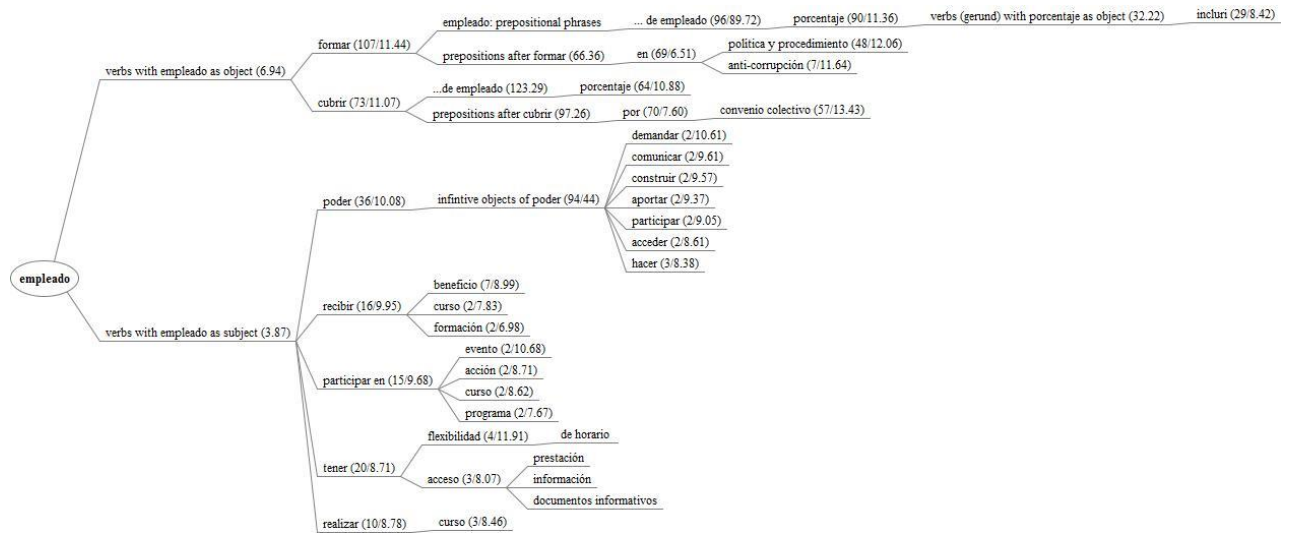


Figure A7.2 : Verbes collocats significatifs de « empleado » dans G3C_espagnol

ANNEXE 7.3 : VERBE COLLOCATS DE « GROUPE » DANS G3C_FRANÇAIS

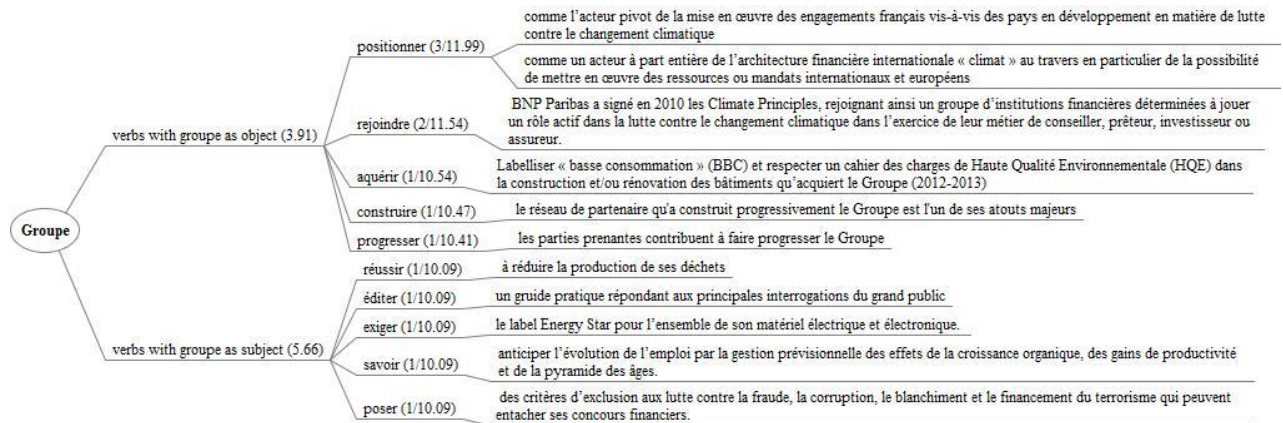


Figure A7.4 : Verbes collocats significatifs de « Groupe » dans G3C_français

ANNEXE 7.4 : VERBES COLLOCATS DE « COLLABORATEUR » DANS G3C_FRANÇAIS

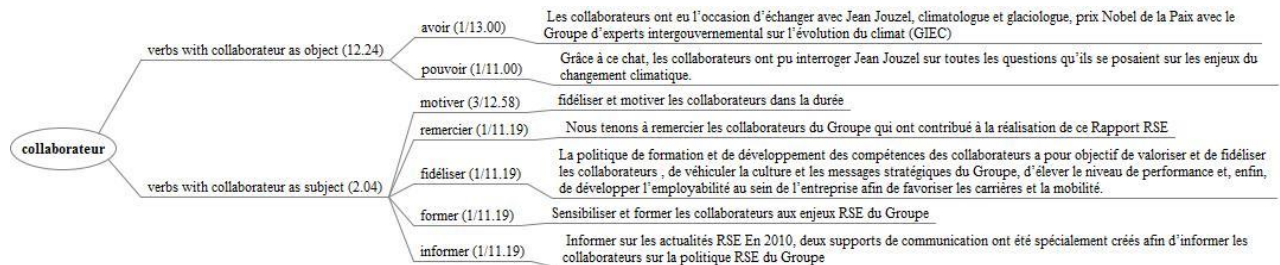


Figure A7.6 : Verbes collocats significatifs de « collaborateur » dans G3C_français

ANNEXE 7.5 : ECHANTILLON DE CONCORDANCES DE « NOUS » DANS G3C_FRANÇAIS

ont choisi le même modèle de développement que nous, celui de la banque universelle dont la 2010 de BNP Paribas à la suite de la demande qui nous a été faite et en notre qualité de Commissaire les établissements publics va se renforcer et nous anticipons dès maintenant cette évolution. et environnementale du groupe BNP Paribas. Il nous appartient, sur la base de nos travaux, d' réforme de la supervision européenne que nous appelions de nos vœux a enfin abouti. Cette et informée auprès des décideurs, avec qui nous aspirons à établir un dialogue transparent et environnementaux. Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de ces travaux, à . Elles ne souhaitent pas seulement que nous assurions notre rôle au service de nos clients Le marché du carbone en est à ses balbutiements, nous attendons une croissance de 50 % par an sur les 5 ainsi que de la consolidation des données ; - nous avons conduit des entretiens avec les ses indicateurs. C'est dans cette optique que nous avons décidé, à partir de cette année, de et la correcte application des procédures ; - nous avons effectué des tests de détail, sur la base illustrent concrètement la manière dont nous avons exercé en 2010 notre responsabilité dans , la communication claire. Or, en 2008, nous avons lancé le site www.moncreditresponsable l'ensemble de nos gestions, pour lesquelles nous avons l'ambition d'intégrer de manière compréhensible. • Au niveau du Groupe : - nous avons mis en œuvre des procédures analytiques de Commissaire aux comptes de BNP Paribas, nous avons procédé à des travaux visant à nous . Ce thème constitue, d'après l'enquête que nous avons réalisée en 2010 auprès d'eux, le premier de solutions nouvelles. Pour l'édition 2011, nous avons souhaité aller encore plus loin dans la en 2009 est partie du constat que la crise que nous avons traversée a ébranlé le système financier . • Au niveau des entités sélectionnées : - nous avons vérifié, sur la base d'entretiens avec les principaux sujets traités en 2010 ? En 2010, nous avons été fortement mobilisés sur la réforme fait partie de ce dialogue. C'est ainsi que nous avons été l'une des toutes premières banques , qui nous pouvoient en expertise et dont nous coordonnons l'action. Ce travail est institutions. Sur tous les sujets en chantier, nous devons faire appel à une expertise très poussée . Exigeants vis-à-vis de nos partenaires, nous devons l'être vis-à-vis de nous-mêmes. C'est . Avec nos collègues des business lines, nous envisageons comment développer des services séances de coaching professionnel. En 2011, nous espérons doubler notre taille, et notamment 71 72 Pour aller Plus loin Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires sur ce document à essentiels de la sélection des opérations que nous finançons. Le Groupe AFD s'est par exemple doté environnementaux Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative enjeux liés à la RSE. Des études de cas nous ont permis d'appréhender comment intégrer le . Aujourd'hui, nous sommes 130 membres, et nous organisons des rencontres, des actions menés sur les indicateurs environnementaux nous permettent d'exprimer une assurance modérée ; les indicateurs sociaux sont plus étendus et nous permettent d'exprimer une assurance , nous avons procédé à des travaux visant à nous permettre d'exprimer : • Une assurance une trentaine de correspondants internes, qui nous pouvoient en expertise et dont nous de l'économie. Elles s'attendent aussi à ce que nous prenions en compte dans nos activités les 2010. Au cours des deux prochaines années, nous prévoyons encore d'accroître la taille de (RSE) ambitieuse et pour laquelle nous rechercherons rapidement une labellisation. identité latino-américaine. Aujourd'hui, nous sommes 130 membres, et nous organisons des en place d'une médiation indépendante, dont nous suivrons tous les avis, et la réorientation de et de marché. D Romain Talagrand « Pour 2011, nous travaillons sur plusieurs projets et du Directeur général L a crise financière que nous venons de traverser a au moins eu une vertu. Elle

Figure A7.7 : Échantillon de concordances de « nous » dans G3C_français

ANNEXE 8 : ANALYSE DU VERBE « WORK » DANS LES SOUS-CORPUS ANGLO-SAXONS

Étant donné que le sous-corpus G3C_anglais utilisé pour l'analyse du verbe « *work* » était constitué de rapports publiés en anglais mais issus de pays à la fois anglophones et non-anglophones (France, Espagne, Chili, Pérou et Argentine), nous présentons ci-après une analyse du verbe « *work* » dans les sous-corpus exclusivement anglophones G3C_États-Unis, G3C_Canada et G3C_Royaume-Uni). Cette analyse permet d'approfondir les constats précédemment effectués.

G3C États-Unis anglais

Le sous-corpus G3C_États-Unis est composé de 2 225 486 mots répartis dans 105 rapports RSE publiés en anglais par des entreprises étatsuniennes.

La liste de mots des quarante lemmes les plus utilisés dans le corpus présente les résultats ci-après :

Word list

Corpus: G3C_usa_anglais
Total number of items: 13,832
Total frequency: 2,178,017

Page 1 Go [Next](#)

<u>lemma</u>	<u>frequency</u>
and	98,747
the	91,628
of	65,589
to	62,322
in	51,517
be	45,126
our	34,937
a	31,612
for	25,423
we	23,939
with	16,912
on	14,791
that	14,587
have	13,168
as	12,415
by	12,294
employee	10,447
from	8,883
at	8,331
company	8,264
program	8,203
or	8,076
this	8,001
include	7,555
energy	7,530
more	7,182
an	7,179
business	7,061
use	6,957
community	6,076
provide	6,066
work	5,728
year	5,690
report	5,650
customer	5,604
their	5,374
environmental	5,259
will	5,223
water	5,078
also	5,056
..	..

Tableau A8.1 : Liste des 40 mots les plus utilisés dans le corpus G3C_États-Unis

Les verbes les plus utilisés dans le sous-corpus G3C_États-Unis sont « *be* » (45 1260 occ.), « *have* » (13 168 occ.), « *include* » (7 555 occ.), « *use* » (6 957 occ.) et « *provide* » (6 066 occ.). Les verbes « *be* » et « *have* » sont fréquemment utilisés en tant qu'auxiliaires accompagnés de participes passés. Le lemme « *include* » est fréquemment employé en tant que participe passé. Le verbe « *provide* » indique un rôle de fournisseur très présent dans le sous-corpus G3C_États-Unis.

Tout comme le lemme « *use* », le lemme « *work* », peut à la fois être un nom et un verbe, admet 5 728 occurrences, mais le verbe « *work* », seulement considéré, présente 3 762 occurrences dans le sous-corpus.

Les parties prenantes les plus représentées sont le « *we* » (23 939 occ.), « *employee* » (10 447 occ.), « *company* » (8 264 occ.), « *community* » (6 076 occ.) et « *customer* » (5 604 occ.). Le pronom personnel sujet « *we* » domine le discours de par le nombre d'occurrences. La première variable avait permis d'identifier la présence d'un « *we* » inclusif dans le sous-corpus G3C_anglais. L'analyse de la présence du « *we* » dans le sous-corpus G3C_États-Unis permet de confirmer cette tendance.

L'analyse collocationnelle a pour objectif d'identifier la manière dont ces parties prenantes sont mises en scène autour du verbe « *work* ».

Réseau collocationnel du verbe « work » :

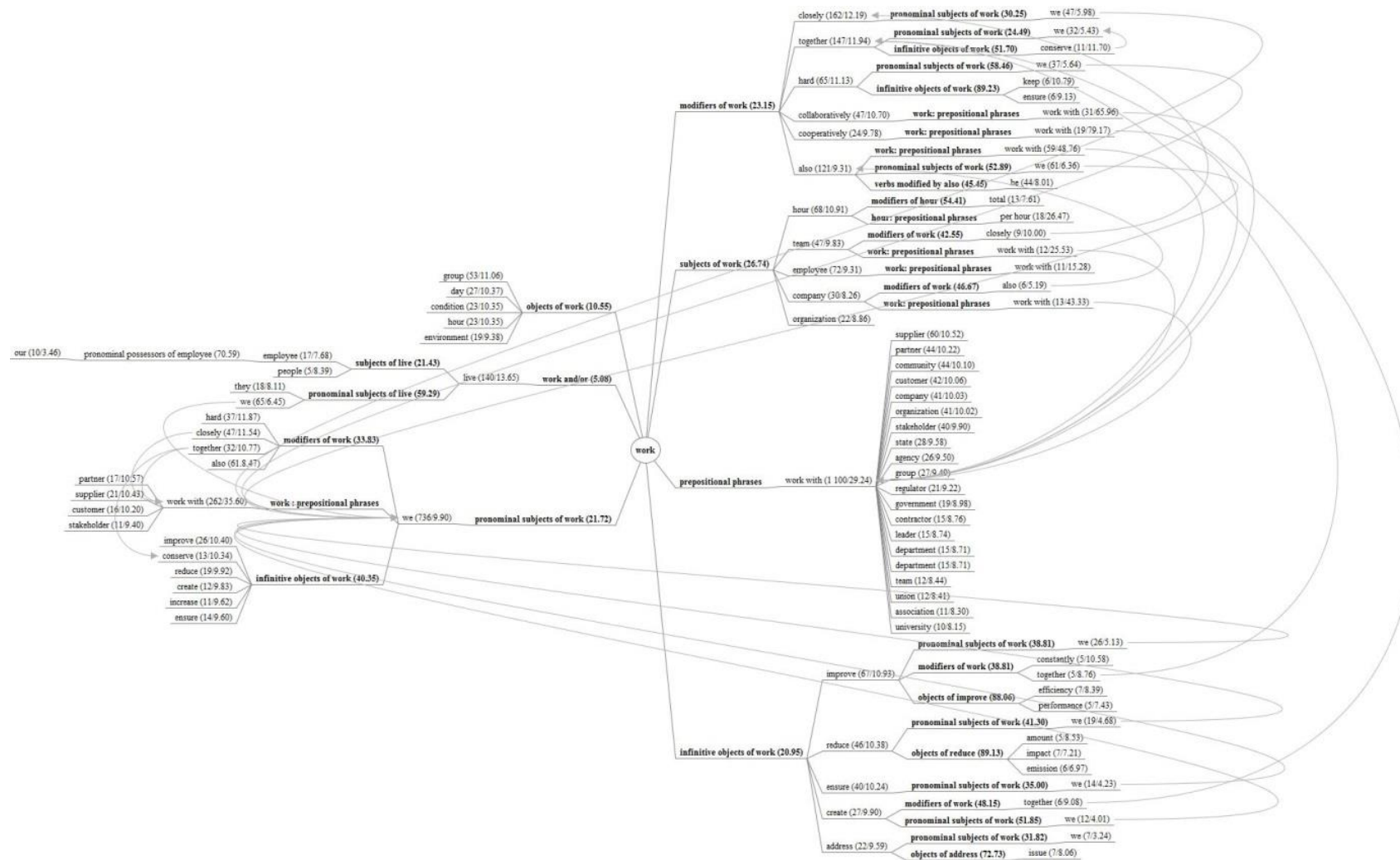


Figure A8.2 : Réseau collocationnel du verbe « work » dans G3C_États-Unis_anglais

Le réseau collocationnel de « *work* » dans G3C_États-Unis montre, par les liens graphiques, que le discours est significativement centré sur le pronom personnel sujet « *we* » et sur le verbe à particule « *work with* ». En effet, l'analyse niveau 1 du réseau collocationnel montre quatre informations grammaticales significatives :

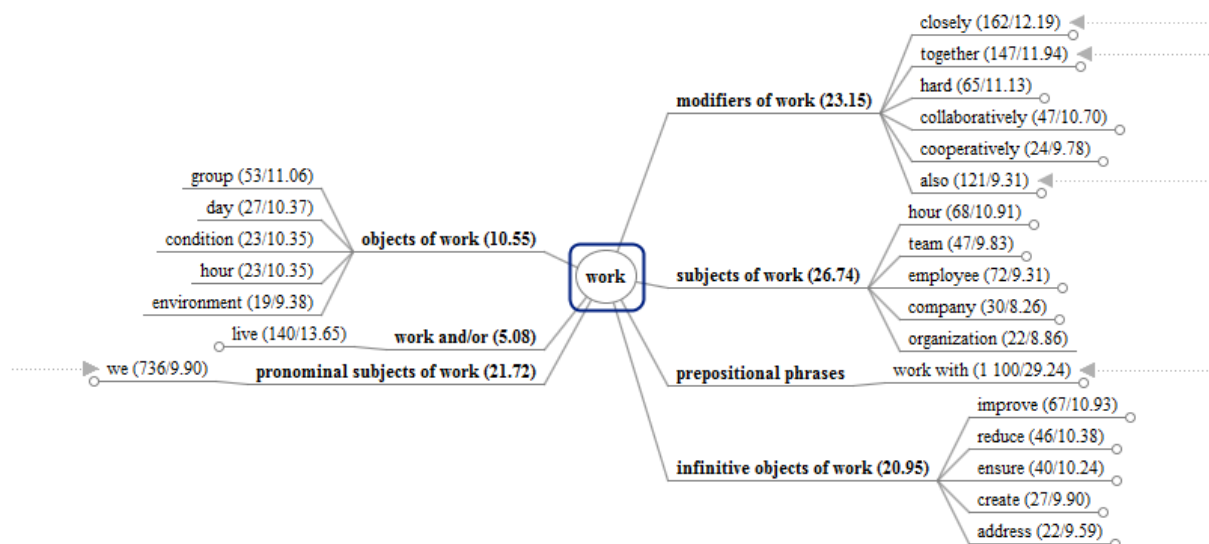


Figure A8.3 : Niveau 1 du réseau collocationnel de « *work* » dans G3C_États-Unis

Tout d'abord, on note la présence marquée de « *we* » en tant que sujet du verbe « *work* » avec 736 occurrences (« *pronominal subjects of work* »), comparativement aux autres sujets de « *work* » qui sont « *team* » (46 occ.), « *employee* » (72 occ.), « *company* » (30 occ.) et « *organization* » (22 occ.). Ensuite, on remarque également la présence significative du verbe à particule « *work with* » avec 1 100 occurrences et un MiScore de 29,24 suivi d'un nombre important de parties prenantes dont « *employee* » ne fait pas partie. On note également le recours fréquent aux modifiants pour apporter une signification supplémentaire aux actions réalisées. Parmi les modifiants du verbe « *work* », « *closely* » (162 occ.), « *together* » (147 occ.) et « *hard* » (65 occ.) sont les plus utilisés. Il est également intéressant de noter que « *we* » est sujet de plus de 50 % des occurrences du patron [we] + [work] + [hard]. Enfin, il est également intéressant de constater le recours régulier aux propositions infinitives avec les verbes « *improve* » (67 occ.), « *reduce* » (46 occ.) et « *ensure* » (40 occ.) qui sont également liées au pronom sujet « *we* ».

Ces quatre éléments montrent déjà la volonté des entreprises étatsuniennes de diffuser un message selon lequel elles adoptent une approche communautaire, elles placent le « travailler ensemble » au cœur de leur activité, et qu’elles insistent sur le processus de l’action plus que sur son résultat. Pour approfondir ces constats, nous allons procéder à l’analyse des branches « *pronominal subject_of work* » et « *subjects_of work* » du réseau :

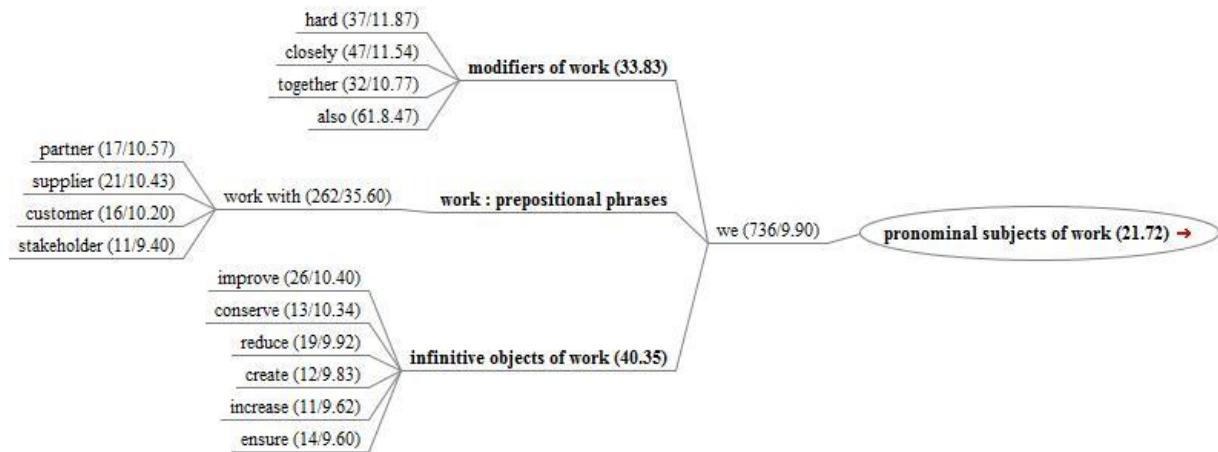


Figure A8.4 : Branche « *pronominal subject* » extraite du réseau collocationnel de « *work* » dans G3C_États-Unis

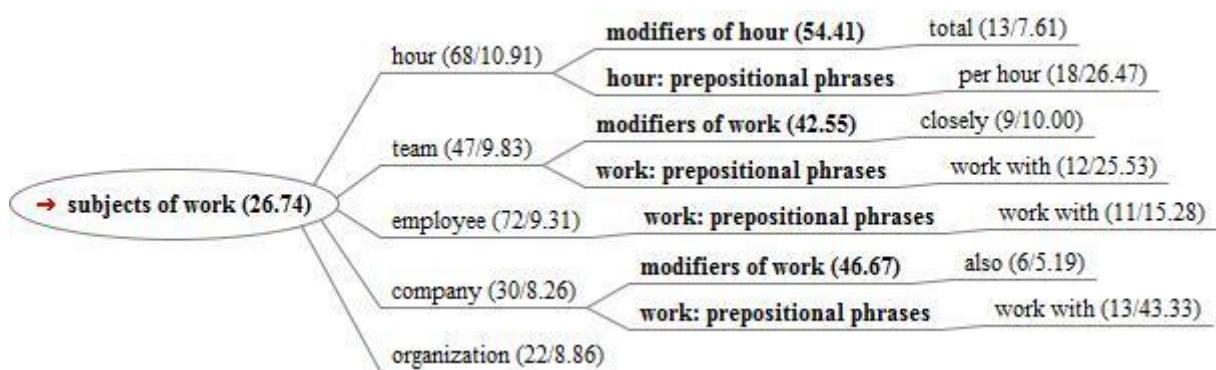


Figure A8.5 : Branche « *subjects_of* » extraite du réseau collocationnel de « *work* » dans G3C_États-Unis

Le pronom personnel sujet « *we* » est le sujet principal du verbe « *work* ». Le nom « *employee* » est peu utilisé en tant que sujet du verbe « *work* » ce qui nous permet d’en déduire que le pronom « *we* » désigne l’entreprise au sens large, c’est-à-dire la direction et les employés.

En outre, le discours utilise des modifiants afin d'accentuer d'une part, l'effort réalisé dans l'action de travail (« *hard* ») et d'autre part, la dimension collective et communautaire (« *closely* », « *together* ») du travail réalisé, également souligné par l'emploi significatif de [work] + [with] + [parties prenantes]. Les parties prenantes privilégiées par le patron [we] + [work] + [with] + [partie prenante] sont les « *partners* », « *suppliers* », « *customers* » et « *stakeholders* ». La présentation des informations divulguées montre une relation contractuelle assumée de la part de l'entreprise avec ses parties prenantes.

Enfin, on observe également que le discours se concentre sur le déroulement de l'action par l'emploi du modifiant « *hard* » qui souligne l'effort consenti dans l'action et la structure [work] + [to] + [verbe d'action] qui indique que l'entreprise se concentre sur l'action plus que sur le bilan de l'action et les résultats obtenus. Ce procédé décrit une entreprise qui a fait tout son possible pour mener à bien l'action, que le résultat soit atteint ou pas.

G3C Canada anglais

Le sous-corpus G3C_Canada_anglais est composé de 58 rapports RSE publiés par des entreprises canadiennes, soit 1 601 881 mots. La liste de mots des 40 lemmes les plus fréquemment utilisés fournit les informations suivantes :

Word list

Corpus: G3C_canada_anglais
Total number of items: 11,589
Total frequency: 1,564,218

Page [Next](#)

<u>lemma</u>	<u>frequency</u>
the	72,833
and	65,886
of	51,008
to	42,405
in	37,606
be	37,386
a	23,789
for	18,102
our	17,025
we	12,206
on	11,665
with	11,266
as	10,025
that	9,482
have	9,007
by	8,935
at	8,330
or	6,815
employee	6,409
from	6,374
include	5,715
million	5,678
an	5,669
community	5,186
this	5,121
year	4,667
business	4,560
other	4,149
program	4,136
Canada	4,104
provide	4,053
use	4,023
which	4,021
company	3,766
report	3,683
its	3,659
all	3,646
Report	3,622
risk	3,558
environmental	3,388

Figure A8.6 : Liste de mots des 40 lemmes les plus utilisés dans le corpus G3C_Canada_anglais

La liste de mots indique que les acteurs les plus représentés dans le discours sont « *we* » (12 206 occ.), « *employee* » (6 409 occ.), « *community* » (5 186 occ.) et « *company* » (3 766 occ.). La partie prenante « *customer* » n'apparaît pas dans les parties prenantes de la liste de mots, comparativement à G3C_États-Unis. Le lemme « *work* » n'apparaît pas non plus dans la liste de mots, mais admet 3 056 occurrences dans le sous-corpus et en tant que verbe 1 771 occurrences.

Pour déterminer le rôle des acteurs les plus significatifs en relation avec le verbe « work » nous allons construire le réseau collocationnel du verbe :

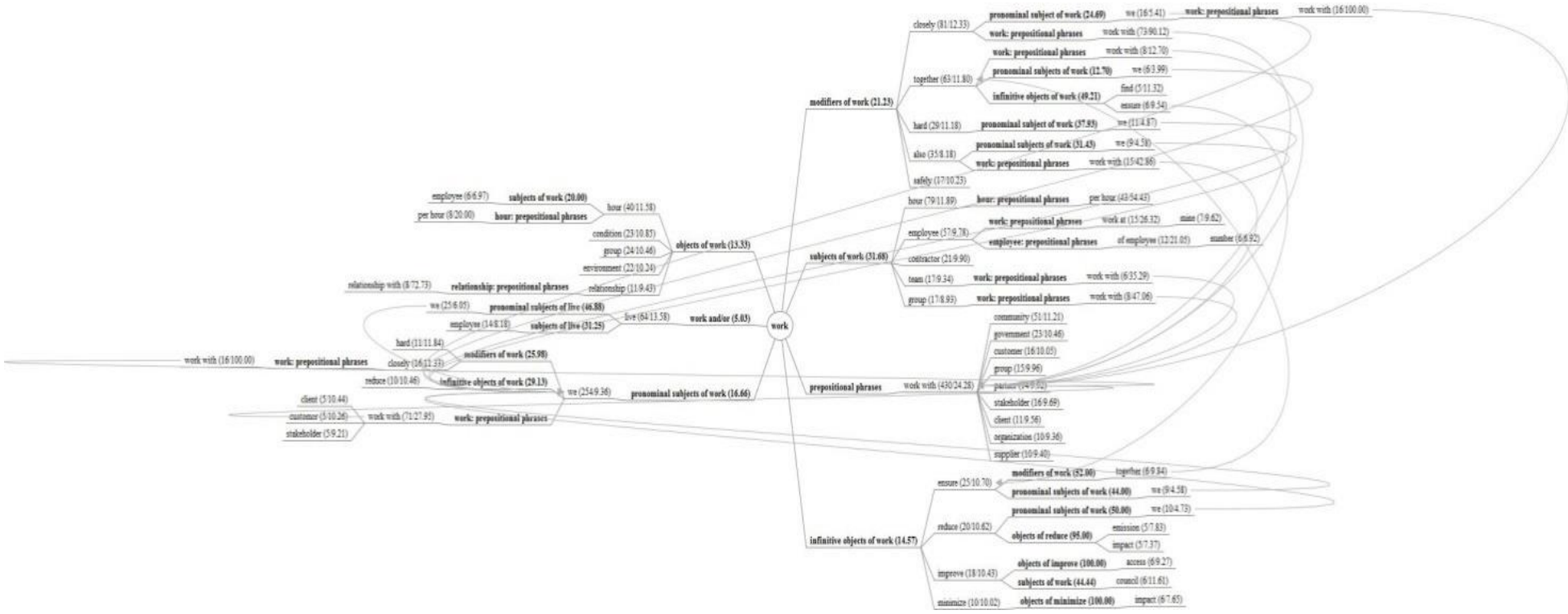


Figure A8.7 : Réseau collocationnel du verbe « work » dans G3C_Canada_anglais

Le réseau collocationnel du verbe « work » met également en évidence une convergence du discours vers deux éléments que sont « we » en tant que pronom personnel sujet et « work with » en tant que verbe à particule comme le montrent les liens graphiques. En ce sens, l'orientation du réseau est similaire à celle du sous-corpus G3C_États-Unis. De plus, le niveau 1 du réseau collocationnel du verbe « work » présente des caractéristiques similaires au réseau de G3C_États-Unis avec dix-huit collocats identiques sur vingt-cinq, soit 72 %.

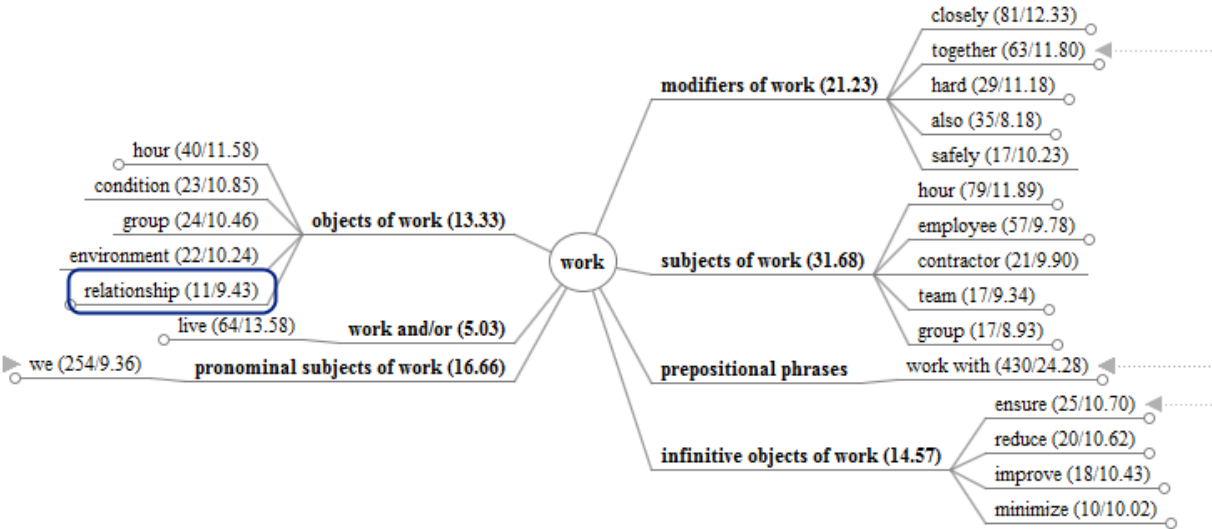


Figure A8.8 : Niveau 1 du réseau collocationnel du verbe « work » dans G3C_Canada

Ce résultat peut s'expliquer par trois éléments : l'emploi d'un même référentiel de normalisation, des préoccupations communes et des éléments de contingence culturelle proches dans la mesure où le discours est, tout comme pour le sous-corpus G3C_États-Unis, orienté vers l'action communautaire et le « travailler ensemble » avec l'emploi régulier de « we » et de « work with ». En effet, le pronom personnel sujet « we » est également un collocat significatif du verbe « work » dans le corpus G3C_Canada.

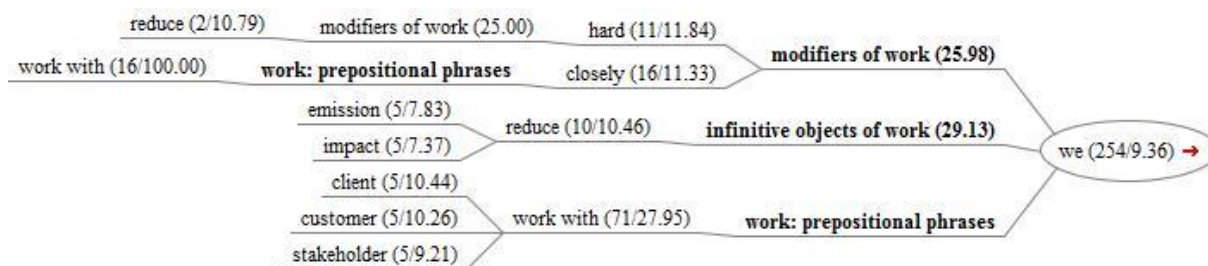


Figure A8.9 : Branche « *pronominal subject_of* » extraite du réseau collocationnel de « *work* » dans G3C_Canada_anglais

Les collocats du patron [we] + [work] montrent que le discours insiste sur l'effort (« *hard* ») et sur la proximité avec les parties prenantes dans la relation de travail (« *closely* »). Les parties prenantes privilégiées sont « *client* », « *customer* » et « *stakeholder* ». On peut en déduire le patron suivant :

[we] + [work] + [modifiant : *hard*] + [to]

[we] + [work] + [modifiant : *closely*] + [with] + [partie prenante]

L'absence de la partie prenante « *employee* » dans le discours autour du verbe « *work* » permet de confirmer l'interprétation de la signification du « *we* » inclusif dans le sous-corpus G3C_Canada. En effet, le « *we* » inclusif comprend l'ensemble de l'entreprise, c'est-à-dire la direction et les employés.

Pour confirmer cette interprétation, nous choisissons de réaliser un réseau collocationnel sur la partie prenante « *employee* ». L'élément le plus significatif du réseau collocationnel de « *employee* » est la collocation avec le pronom possessif « *our* » qui admet une fréquence de 565 occurrences et un score de 10,23.

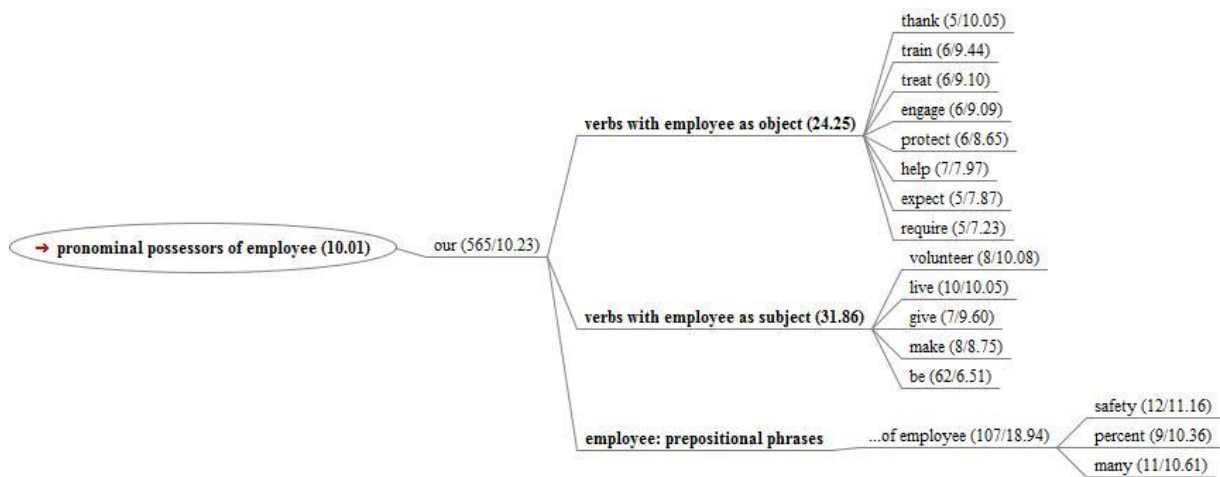


Figure A8.10 : Extraction de la branche « *pronominal possessors of employee* » dans le corpus G3C_Canada_anglais

Nous avons constaté l'emploi régulier du « *we* » inclusif qui comprend la partie prenante « *employee* ». Ici la partie prenante « *employee* » est explicitement désignée mais pour décrire les actions menées par les « *employees* » (catégorie grammaticale « *verbs with employee as subject* »), pour valoriser l'entreprise (catégorie grammaticale « *verbs with employee as object* ») ou pour des statistiques (« *employee : prepositional phrases* » / « *...of employee* »). Dans chacune de ces situations le discours valorise l'image de l'entreprise.

Les lignes de concordances extraites de la branche grammaticale « *verbs with employee as subject* » donne une image très valorisante de « *employees* », contribuant indirectement à la réputation de l'entreprise :

Way campaigns or serving in other ways, <i>our</i>	<i>employees</i>	<i>volunteer</i> their time and energy to many
Responsibility Report 2007 Community <i>Our</i>	<i>employees</i>	<i>volunteer</i> their time to health care
Junior Achievement activities. Many of <i>our</i>	<i>employees</i>	also <i>volunteer</i> as Junior Achievement teachers
who they are and their unique abilities. <i>Our</i>	<i>employees</i>	<i>volunteer</i> their time for healthcare
RBC Writer's Fellowship for New Canadians. <i>Our</i>	<i>employees</i>	<i>volunteer</i> their time for healthcare
Employee Volunteer Day, 2,000 of <i>our</i> U.S.	<i>employees</i>	<i>volunteered</i> at more than 70 organizations
education programs. In many cases, <i>our</i>	<i>employees</i>	<i>volunteered</i> their time and shared their
family activities to the community in 2011. <i>Our</i>	<i>employees</i>	<i>volunteered</i> , assisting with setup and
n't place undue stress on the places where <i>our</i>	<i>employees</i>	<i>live</i> and work. our approach We are guided by
decades. Today, about half of <i>our</i> permanent	<i>employees</i>	<i>live</i> in or near Fort McMurray. This isn't just a
the quality of life in communities where <i>our</i>	<i>employees</i>	<i>live</i> and work. Suncor helps tackle health care
where we have operations and where <i>our</i>	<i>employees</i>	<i>live</i> and work. Community investment Our
place in and around communities in which <i>our</i>	<i>employees</i>	<i>live</i> . In addition to delivering economic
extension of employee health, because <i>our</i>	<i>employees</i>	usually <i>live</i> in the local community. Barrick
health issues in the communities in which <i>our</i>	<i>employees</i>	<i>live</i> . To assess the community health issues and
local security as well as benefitting <i>our</i>	<i>employees</i>	who <i>live</i> and work near ABG mines in Tanzania. At
that help meet basic needs. In 2007, RBC and <i>our</i>	<i>employees</i>	<i>gave</i> over \$370,000 to help replenish food banks
that help meet basic needs. In 2009, RBC and <i>our</i>	<i>employees</i>	<i>gave</i> over \$592,000 to help replenish food banks
and not-for-profit organizations that <i>our</i>	<i>employees</i>	<i>give</i> their time and money to. The program
our new employee orientation program. <i>Our</i>	<i>employees</i>	<i>give</i> us the ability to be a productive,
in Canada. We are proud of the contribution <i>our</i>	<i>employees</i>	have <i>made</i> to the Canadian Breast Cancer
Creating a positive employee experience <i>Our</i>	<i>employees</i>	<i>make</i> it possible for CIBC to deliver consistent
to our record safety performance, and <i>our</i>	<i>employees</i>	are <i>making</i> significant contributions to
TransAlta simulator trainer, Lake Wabamun <i>Our</i>	<i>employees</i>	<i>make</i> us successful, and our trainers help those
as a clear indication to management that <i>our</i>	<i>employees</i>	have <i>made</i> a personal commitment to working

Figure A8.11 : Échantillon de lignes de concordances de la catégorie grammaticale « *verbs with employee as object* » dans G3C_Canada

Les lignes de concordances décrivent des « *employees* » généreux qui donnent de leur temps et de leur argent pour soutenir des causes telles que la lutte contre le cancer et réaliser des actions de charité en levant des fonds ; investis dans leur travail et contribuent directement à la réussite économique de l'entreprise ; et implanté dans leur communauté en résidant à proximité de l'entreprise.

L'analyse d'un échantillon de lignes de concordances de la catégorie grammaticale « *verbs with employee as object* » montre directement une valorisation de l'entreprise :

they believe in. We celebrate and <i>thank our</i>	<i>employees</i>	for all they do to build strong, healthy
Canada to recognize, celebrate and <i>thank our</i>	<i>employees</i>	for their participation. Initiatives to
the plant level to date, we have also <i>trained our</i>	<i>employees</i>	on at-home water-reduction techniques and
products and services they purchase. <i>Our</i>	<i>employees</i>	are <i>trained</i> to take sufficient time to explain
next section. Our values require that all of <i>our</i>	<i>employees</i>	are <i>treated</i> with respect and dignity and we are
report on our performance, and we <i>treat our</i>	<i>employees</i>	and neighbours with respect. All employees
program through initiatives to <i>engage our</i>	<i>employees</i>	in Flin Flon in direct, positive safety
and You", a reference guide that <i>engages our</i>	<i>employees</i>	in the on-the-ground implementation of to build
through good work planning," he says. " <i>Our</i>	<i>employees</i>	are <i>engaged</i> at the front-line level and
that our efforts in <i>protecting our</i>	<i>employees</i>	, our communities and the environment have been
and in a manner designed to <i>protect our</i>	<i>employees</i>	, adjacent communities and the natural
or retain security contractors to <i>protect our</i>	<i>employees</i>	, products and company assets at most of our
success and CIBC's success. To <i>help our</i>	<i>employees</i>	grow, develop and achieve their full potential
Norway In an effort to <i>help our</i> North Sea-based	<i>employees</i>	achieve a better work-life balance, Talisman
tools and models and other controls to <i>help our</i>	<i>employees</i>	protect RBC and our clients, and to ensure we are
everyone respects one another. To <i>help our</i>	<i>employees</i>	meet this goal we designed our comprehensive
two proactive safety stand-downs, to <i>help our</i>	<i>employees</i>	and leaders learn from incident trends and
or penalty to be important and <i>expect our</i>	<i>employees</i>	and contractors to fully comply with all
families at the end of each shift. We <i>expect our</i>	<i>employees</i>	to behave responsibly at all times to ensure a
of Conduct to better reflect how we <i>expect our</i>	<i>employees</i>	to behave in an increasingly competitive
and other criminal activities. RBC and <i>our</i>	<i>employees</i>	are <i>expected</i> to comply with all laws and
are key to the protection of all our clients. <i>Our</i>	<i>employees</i>	are <i>required</i> to make all necessary efforts to
financial systems and our reputation. <i>Our</i>	<i>employees</i>	are <i>required</i> to undergo all the necessary
scientifically. PRODUCT RESPONSIBILITY <i>Our</i>	<i>employees</i>	are <i>required</i> to be aware of and comply with all

Figure A8.12 : Échantillon de lignes de concordances de la catégorie grammaticale « *verbs with employee as object* » dans G3C_Canada_anglais

L'analyse de l'échantillon de lignes de concordances ci-dessus met en scène une entreprise bienveillante et engagée vis-à-vis de ses employés mais qui attend également un investissement et un engagement de leur part. En effet, ils bénéficient de formations, ils sont traités avec respect et dignité, l'entreprise privilégie un recrutement au sein de la communauté et aide ses employés à la fois à développer leur carrière tout en assurant un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. En parallèle, l'entreprise souligne ses attentes en termes de comportements et d'implication au travail de la part de ses employés dans le sens où elle souhaite que ceux-ci adoptent une attitude responsable, efficace et respectueuse de la loi.

Ainsi, même si l'entreprise et les employés sont alternativement mis en scène en tant que sujet du discours, l'analyse des concordances permet d'identifier une stratégie de

valorisation directe et indirecte de l'entreprise. En effet, il est important de montrer que les employés bénéficient d'un cadre de travail épanouissant où la prise en compte de leurs attentes et l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle est respectée afin d'être attractive aux yeux des autres parties prenantes et de construire ou maintenir une réputation positive à l'heure où les enjeux de qualité de vie au travail occupent une place importante dans la RSE.

G3C Royaume-Uni :

Le sous-corpus G3C_Royaume-Uni est composé de vingt-huit rapports RSE publiés par des entreprises britanniques, soit 672 095 mots. La liste de mots des quarante lemmes les plus utilisés dans le sous-corpus fournit les informations suivantes :

<u>lemma</u>	<u>frequency</u>
the	33.237
and	28.661
of	21.678
to	19.153
in	17.066
be	16.970
a	9.910
our	9.332
we	7.370
for	7.263
with	5.257
have	5.119
on	5.101
as	4.095
by	4.017
that	3.681
this	3.152
from	3.026
at	2.936
business	2.530
an	2.325
employee	2.180
which	2.131
or	2.067
project	2.056
work	2.014
include	1.937
report	1.884
year	1.873
Report	1.850
use	1.815
Group	1.792
all	1.713
will	1.684
energy	1.625
provide	1.620
operation	1.616
also	1.608
environmental	1.607
company	1.550

Figure A8.12 : Liste de mots des 40 lemmes les plus utilisés dans G3C_Royaume-Uni

La liste de mots présente les quarante lemmes les plus utilisés dans le sous-corpus G3C_Royaume-Uni_anglais. Les acteurs du discours les plus représentés sont « we » (7 370 occ.), « employee » (2 180 occ.), « Group » (1 792 occ.), « company » (1 550 occ.). Les parties prenantes « community » et « customer » ne font pas partie des lemmes les plus représentés mais admettent des fréquences de respectivement 1 486 et 1 212 occurrences.

Les verbes les plus utilisés dans le sous-corpus G3C_Royaume-Uni sont les auxiliaires « *be* » (16 970 occ.) et « *have* » (5 119 occ.), le verbe « *include* » (1 937 occ.), et le verbe « *provide* » (1 620 occ.). Le lemme « *work* » admet une fréquence de 2 014 occurrences dont 1 251 occurrences correspondent au verbe.

Réseau collocationnel de « work » :

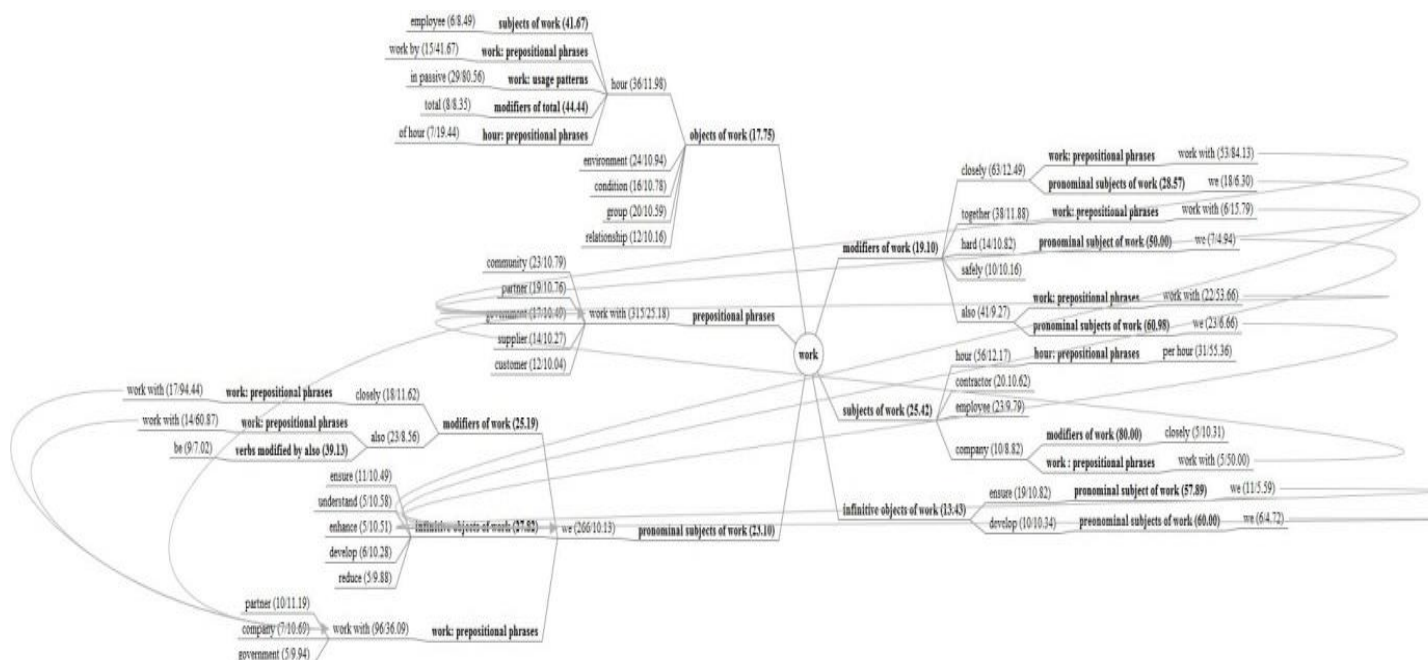


Figure A8.13 : Réseau collocationnel du verbe « work » dans G3C_Royaume-Uni

Le réseau collocationnel de « *work* » dans le sous-corpus G3C_Royaume-Uni montre une convergence des liens vers le pronom personnel sujet « *we* » et le verbe à particule « *work with* ». Ce même constat a été fait pour les réseaux collocationnels des sous-corpus G3C_États-Unis et G3C_Canada, ce qui nous permet d'identifier une tendance typique des sous-corpus anglo-saxons. Mais avant procéder à une analyse globale des résultats, concentrons-nous sur les informations fournies par le sous-corpus G3C_Royaume-Uni.

Le niveau 1 du réseau collocationnel de « *work* » fournit les informations suivantes :

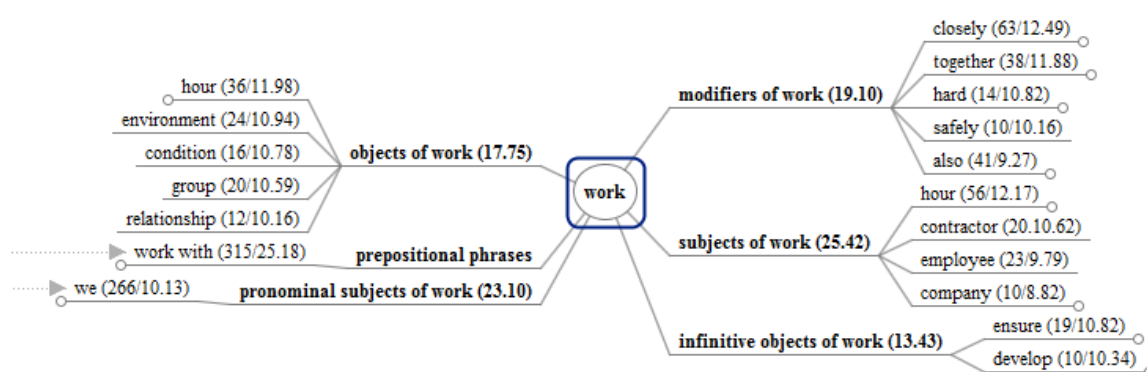


Figure A8.14 : Collocats de niveau 1 de « *work* » dans G3C_Royaume-Uni

Nous pouvons constater que les catégories grammaticales les plus significatives sont les sujets (« *subjects of work* »), les pronoms personnels sujets (« *pronominal subjects of work* ») et les verbes à particules (« *prepositional phrases* »). Cependant, en ce qui concerne les sujets du verbe « *work* », on note la prédominance du pronom personnel « *we* » au détriment des autres sujets que sont « *hour* », « *contractor* », « *employee* » et « *company* » qui admettent des fréquences largement inférieures à « *we* ». Notons en particulier que le sujet « *employee* » n'est collocat de « *work* » qu'à vingt-trois reprises comparativement à « *we* » qui est collocat de « *work* » 266 fois dans le corpus. Ce constat converge avec nos observations précédentes selon lesquelles la partie prenante « *employee* » est intégrée au pronom personnel sujet « *we* », faisant de la direction de l'entreprise et de ses employés un et seul et même élément.

La branche « *pronominal subjects of work* » présente les informations ci-dessous :

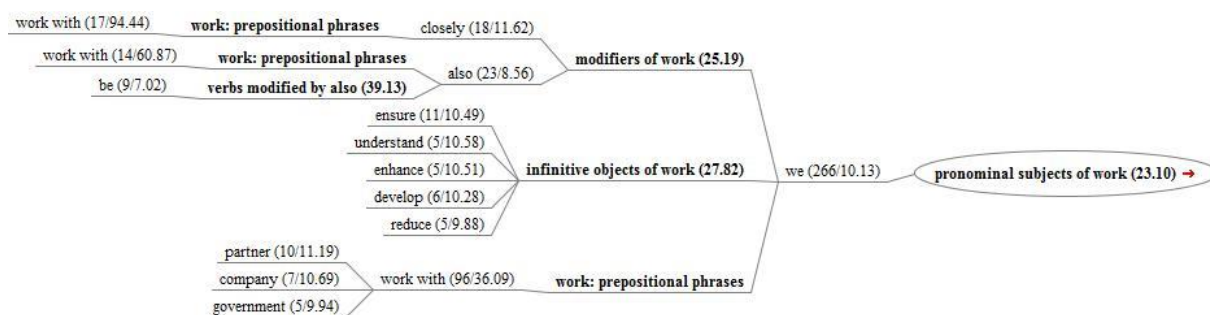


Figure A8.15 : Extraction de la branche « *pronominal subjects of work* » dans G3C_Royaume-Uni

Le pronom personnel « *we* » est le principal sujet du verbe « *work* » dans le sous-corpus G3C_Royaume-Uni. Il est régulièrement collocats du verbe à particule « *work with* », des modifiants « *closely* » et « *also* » et est suivi des verbes d'action à l'infinitif que sont « *ensure* », « *understand* », « *enhance* », « *develop* » et « *reduce* ».

La branche « *infinitive objects of work* » indique également l'emploi des verbes d'action qui sont employés selon le patron [we] + [work] + [to] + [verbe : « *ensure* » / « *understand* » / « *enhance* » / « *develop* » / « *reduce* »]. Cependant, ce patron sera analysé dans la troisième variable qui aura pour objectif d'analyser les arguments sectoriels mis en avant dans le discours.

La branche « *modifiers* » du réseau indique que « *closely* » et « *also* » sont également collocats de « *work with* ». Nous pouvons donc en déduire le patron [we] + [work] + [modifiant : « *closely* » / « *also* »] + [with]. Le modifiant « *closely* » apporte une connotation supplémentaire pour qualifier la proximité relationnelle qui lie l'entreprise à ses parties prenantes.

hours were also agreed with the unions and **we worked closely** with CWU on developing a range of . Micro insurance In developing markets **we work closely** with government bodies and and of representative bodies, and **we work closely** with international and non local community and for the overall economy. **We work closely** with local representatives to inform that we are likely to face in the future. **We're working closely** with many other organisations, continually looking at ways to improve it. **We work closely** with organisations such as ESRI and characteristics of different IFIs, **we worked closely** with other bilateral agencies and IFIs they are powered by the truck engine itself. **We work closely** with our customers on an on going basis of 4,100 tonnes. Reducing road miles **We work closely** with our customers on an on going basis Sustainability Report 2010 **We also work closely** with our partners in the region to certificates. PEOPLE POLICIES During 2010 **we worked closely** with our unions to align the key HR and relationships during this time. **We are working closely** with our employees and recognised play in combating the spread of HIV/AIDS, **we are working closely** with the international community of Seeing is Believing projects. For example, **we work closely** with the IAPB to develop our strategy on operational settings on the installation. **We worked closely** with the regulatory authority whilst , UNEP, UNEP-FI). During 2010, for example, **we worked closely** with the European Union under its our employees, 2010 was an important year as **we worked closely** with their unions to align the key HR travel 23% Policy packs 15% Other " **We are working closely** with WWF to see how we can use the

Figure A8.16 : Extraction des lignes de concordances du patron [we] + [work] + [closely]

L'entreprise, en utilisant le modifiant « *closely* », cherche à donner l'image d'une entreprise qui tisse des relations de confiance et de réelle collaboration avec ses partenaires. Les partenaires sont principalement des parties prenantes externes à l'entreprise (seule une ligne de concordance fait référence aux employés) mais issus à la fois du champ financier (« *customers* »), extra-financier (« *international community* », « *WWF* », « *IAPB* »⁵⁰), et institutionnel (« *government bodies* », « *local representatives* », « *unions* », « *regulatory authority* », « *European Union* »). L'entreprise cite également le nom de partenaires de travail tels que « *ESRI* »⁵¹, « *IAPB* » ou « *CWU* »⁵² afin de montrer qu'elles s'associent à des experts et bénéficie ainsi indirectement de leur réputation.

⁵⁰International Agency for the Prevention of Blindness

⁵¹Environmental Systems Research Intitute

⁵²Central Washington University

Quant au modifiant « *also* », il a un effet d'accumulation sur le discours donnant aux lecteurs l'impression d'une entreprise qui met en œuvre un grand nombre d'actions.

Sustainability Report 2010 **We also work** closely with our partners in the region to participating in various local events. **We also worked** to develop a reputation as an open, responsible region. Beyond energy efficiency, **we are also working** to encourage best practice across the region in cent increase in number of HIV Champions **We also work** to promote gender equality to help communities , safety and environmental risks. **We also work** to protect employees outside the office in Croatia (see opposite). **We are also working** to reduce the practice of flaring waste gas, a our business responsibly **we are also working** to save energy and reduce greenhouse gas holiday planning. SKILLS DEVELOPMENT **We also worked** with Advance and the Involvement and is that defined by AA1000 as high. **We also worked** with Diageo to ensure that it understands the and managing electricity networks. **We are also working** with equipment manufacturers to see how we can sources of electricity to the network. **We also work** with individual developers of these new opportunities for local companies. **We are also working** with local training bodies to help improve the and hydrogen-fired gas turbines. **We are also working** with our parent company on a number of research of influence, including our suppliers. **We also work** with partners and industry organisations to and Ohio in the US and Alberta in Canada. **We also work** with partners to support development open and democratic market economies. **We also work** with publicly owned companies and government framework on climate change. **We also worked** with several international banks to develop as quickly and as safely as possible **we are also working** with suppliers to reduce the environmental post-doctoral research projects. **We also work** with the major university-funding body for latest data and mapping expertise. **We are also working** with the UK's Environment Agency Flood Watch

Figure A8.17 : Extraction des lignes de concordances du patron [we] + [also] + [work]

Les lignes de concordances du patron [we] + [also] + [work] permettent d'identifier deux emplois du patron. D'une part, il est suivi d'un verbe d'action (« *develop* », « *encourage* », « *promote* », « *protect* » et « *reduce* ») et d'autre part, il est suivi de la préposition « *with* » et d'une partie prenante.

La branche « *prepositional phrases* » indique que les parties prenantes compléments de « *work with* » sont « *partner* », « *company* » et « *government* » ce qui permet de compléter le patron [we] + [work] + [modifiant : « *closely* » / « *also* »] + [with] + [partie prenante : « *partner* » / « *company* » / « *government* »].

Titre : L'impact de la Global Reporting Initiative sur l'homogénéisation du discours RSE : Analyse collocationnelle d'un corpus trilingue de rapports RSE normalisés selon le référentiel GRI

Mots clés : Corpus, réseaux collocationnels, Sketchengine, Global Reporting Initiative, reporting RSE

Résumé : L'enjeu de la normalisation du reporting RSE occupe une place croissante dans la communication des entreprises à l'égard de leurs parties prenantes. La norme GRI constitue, à l'heure actuelle, le référentiel de reporting RSE le plus utilisé à l'échelle internationale pour la rédaction des rapports RSE. Le corpus G3C constitué est représentatif du genre discursif « rapport RSE normalisé selon le référentiel GRI ».

Ainsi, à partir de la théorie des réseaux collocationnels de Williams (1998) et de l'outil d'analyse lexicale Sketchengine, nous procédons à une analyse collocationnelle de G3C afin de détecter les régularités et les patrons prototypiques qui caractérisent les variables linguistiques, géographiques et sectorielles du corpus analysé.

Title : The impact of the GRI on the homogenisation of CSR discourse : A collocational analysis of a trilingual corpus of GRI-standardised CSR reports

Keywords : Corpus, collocational networks, Sketchengine, Global Reporting Initiative, CSR reporting

Abstract: CSR reporting standardisation has become an increasing issue for companies when they address their stakeholders. GRI standards are, at the moment, the most widely-used standards for CSR reporting. G3C corpus has been built to be representative of the genre " GRI standardised CSR reports ".

The adopted methodology is based upon the collocational network theory of Williams (1998) and the lexical analysis tool Sketchengine of Kilgarriff (2004). The study aims at detecting the most significant regularities and prototypical patterns which characterize the linguistic, geographical and sector-specific dimensions of the corpus.