

LA THÉORIE DES PARTIES PRENANTES
APPLIQUÉE AU RISQUE EN RESSOURCES
HUMAINES:
RENCONTRÉ INOPINÉE ENTRE ÉTHIQUE ET
STRATÉGIE.

Anne Barraquier

sixema

BUSINESS SCHOOL

Lille - Nice - Sophia Antipolis - Paris

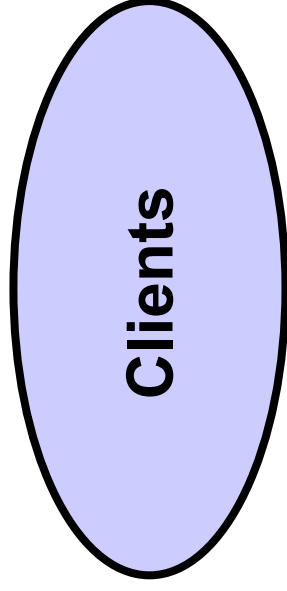
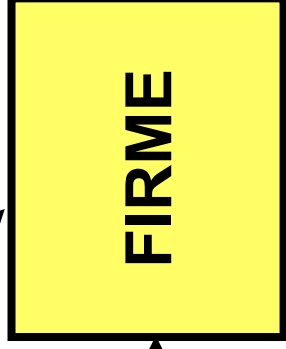
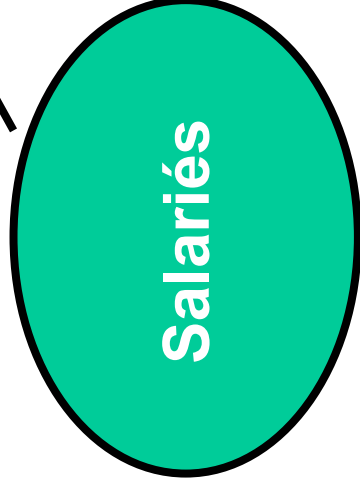
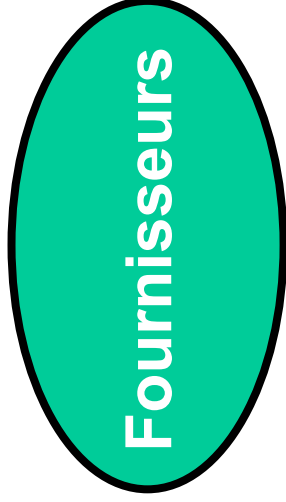
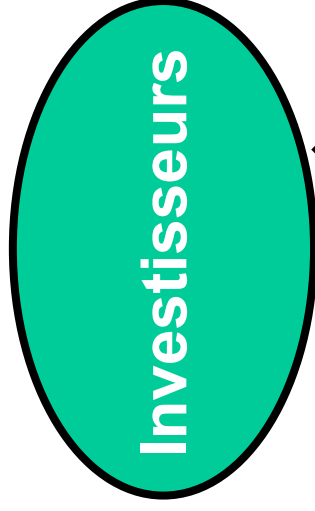
présentation

- Introduction
- Qu'est ce que la perspective ou théorie des parties prenantes?
 - vision stratégique
 - vision éthique
- Questions de gouvernance
- Parties prenantes et risques R.H
 - Risques de l'entreprise
 - Risques des employés

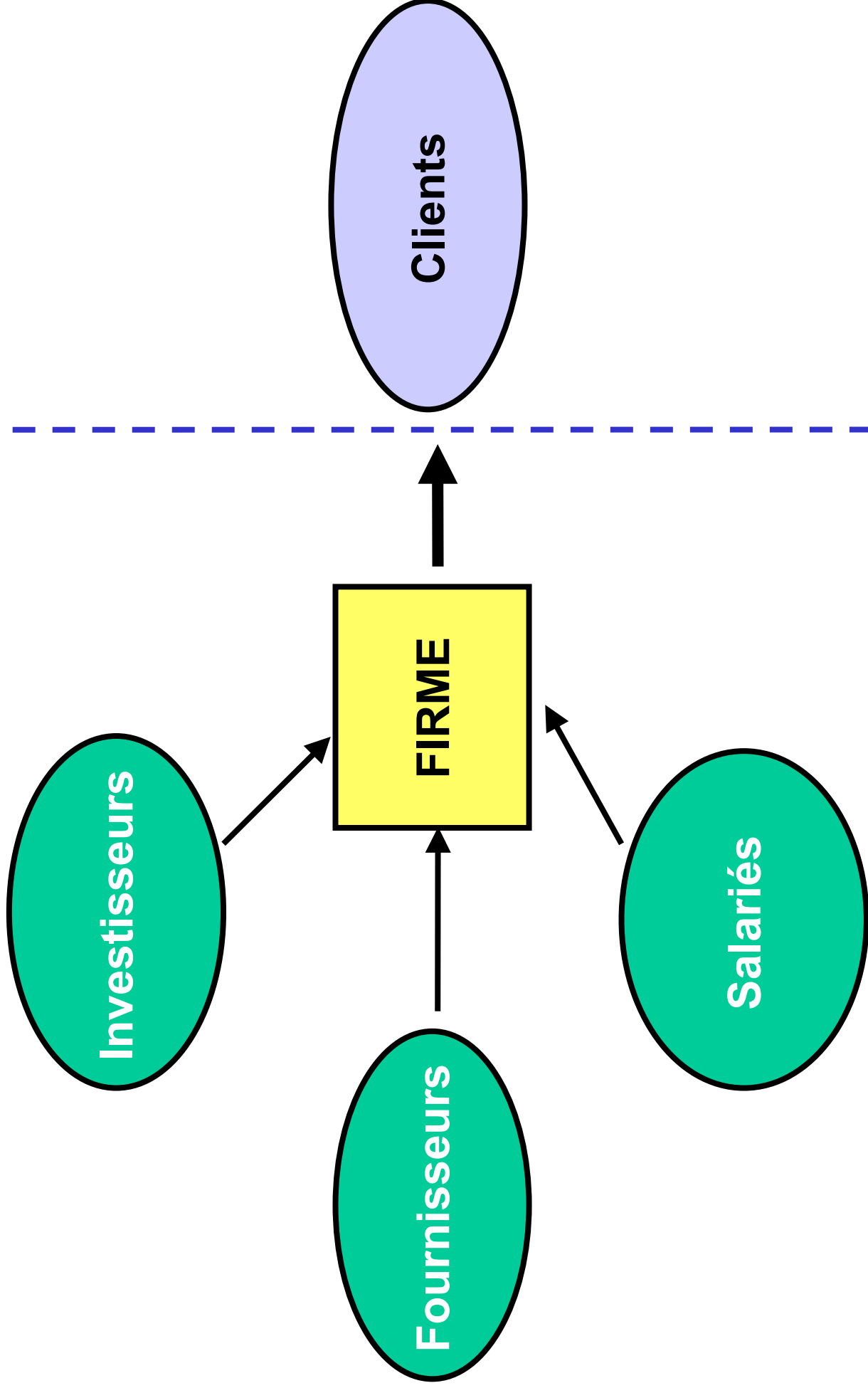
Introduction

- Vision parties prenantes (stakeholders)
renouvelle considérablement la gestion
des Ressources Humaines
- Elle correspond à une entrée en force
de la responsabilité sociale dans les
entreprises
- Elle prend la suite d'une vision
stratégique de l'entreprise fondée sur le
déterminisme environnemental

INPUTS



OUTPUTS



prenantes: vision

stratégique (1)

- Théorie de l'agence: l'organisation permet de minimiser les coûts de l'intervention de certains participants pour satisfaire les besoins d'autres participants.
- Théorie des contrats: l'entreprise est un noyau de contrats

VISION STRATÉGIQUE (2)

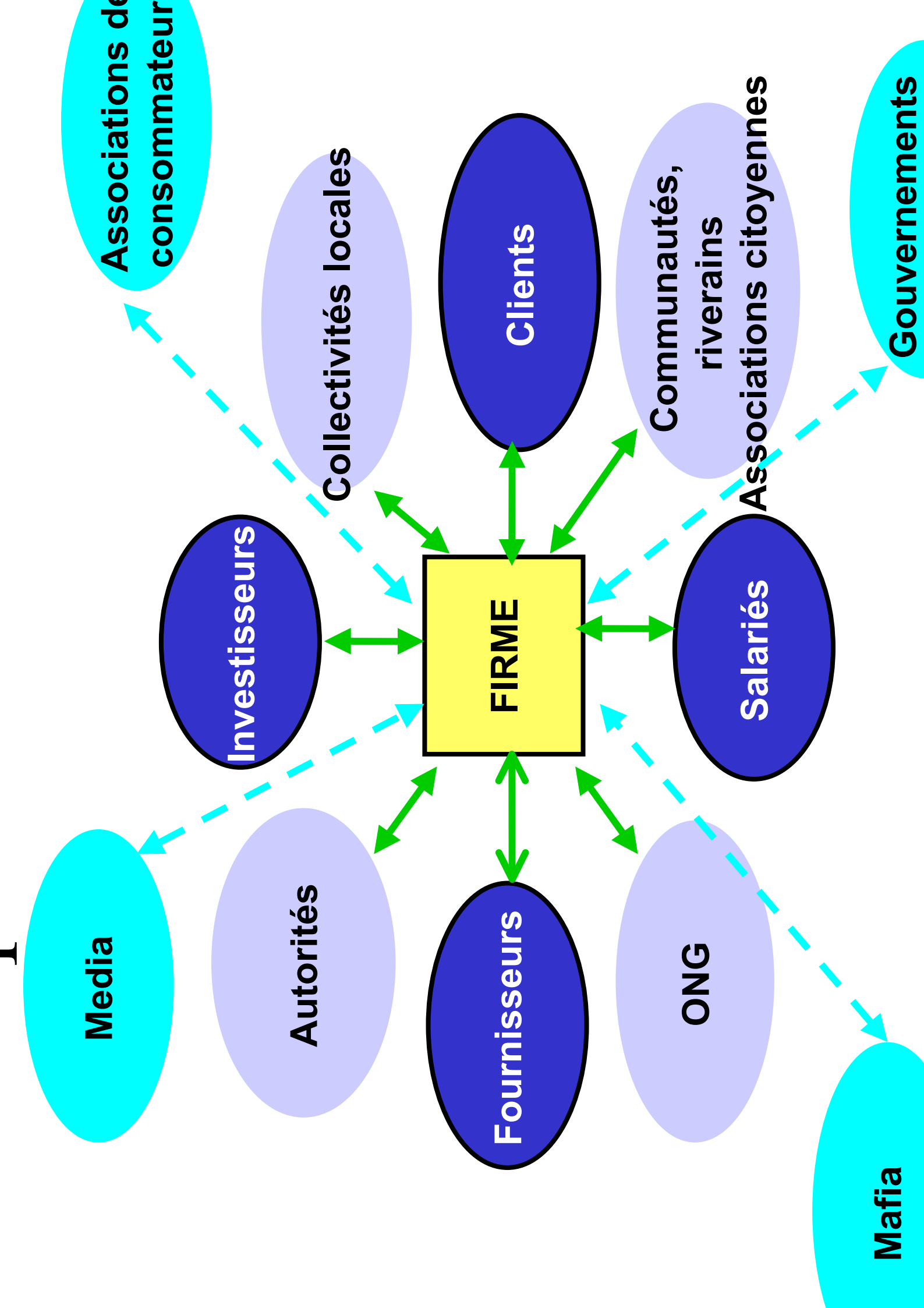
Tous les intérêts de tous les stakeholders doivent et peuvent être pris en considération

Il faut réduire l'asymétrie informationnelle par des mécanismes de reporting et de droit

Faire parvenir toutes les parties prenantes à un accord négocié

Ce management des parties prenantes peu aboutir à une forme supérieure de performance.

Un type d'accord mutuel préalable est nécessaire pour une efficacité des contrats. Les auteurs cités parlent soit d'un ensei



- **Share / holder:** détenir une part
- **Stock / holder:** détenir une action
- **Stake / holder:** détenir un enjeu

LES PARTIES PRENANTES. VISION

éthique

L'entreprise doit répondre aux attentes des stakeholders.

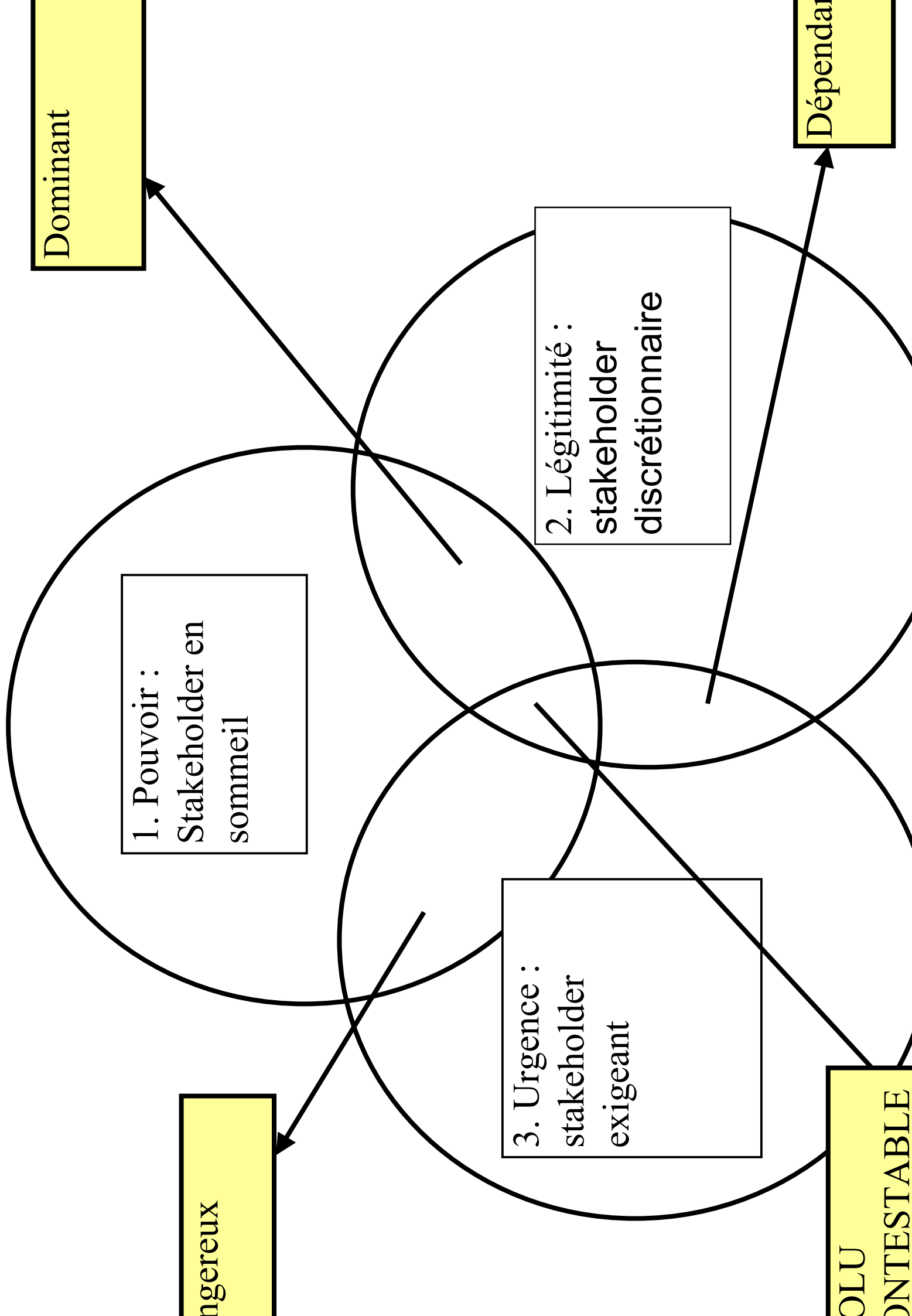
Tous les groupes qui ont un intérêt légitime à participer à l'activité de l'entreprise le font pour en obtenir des bénéfices

L'approche parties prenantes, qui fait émerger non plus une seule, mais plusieurs stakeholders en position de contrôle, est controversée.

Les stakeholders ont des visions du monde multiples. Ils représentent différents points de vue lorsque l'on considère une question particulière.

- **Stanford Research Institute, 1963.**
- **Les groupes dont l'organisation est dépendante pour garantir continuellement sa survie.**
- **Jones, 1980**
- **Groupe de constituants dont l'enjeu n'est pas seulement contractuel, et allant au-delà de la simple propriété**
- **Freeman, 1984**
- **Un individu ou un groupe d'individus qui peut affecter ou être affecté par la réalisation des objectifs de l'entreprise**

(d'après Mintzberg, 1985 and Wood, 1991)



Croyance collective: l'actionnaire est le principal acteur qui supporte le risque.

Les employés supportent eux aussi le risque, appelé risque résiduel.

Le concept de propriété n'autorise pas des droits illimités aux propriétaires

La théorie utilitaire définit les besoins des individus comme critère,

La théorie libertaire est centrée sur les capacités et les efforts

La théorie du contrat social se fonde sur un accord de répartition préalable de la richesse et de la propriété.

l'entreprise

**Non management équivalent au risque stratégique
(perte de motivation, gestion des
compétences...)**

Risque de réputation organisationnelle

Responsabilité sociétale et environnementale

Coûts sociaux

employés

- Rôle spécifique au sein des organisations, pas en périphérie: engagement moral, intellectuel et psychologique (France Télécom)
- Employés sont impactés par l'échec ou le succès entrepreneurial
- L'entreprise recherche l'homogénéité pour un alignement maximum avec ses objectifs. Communauté d'employés est diversifiée
- L'entreprise peut offrir avantages aux stakeholders "employés" mais cela est au détriment du traitement