



« Chaînes globales de valeur et audit social »

Synthèse de l'étude réalisée pour le Bureau de l'OIT pour la France,
Pauline Barraud de Lagerie (IRISSO, Paris Dauphine), 19 novembre 2015.

Contexte de l'étude

La mondialisation ne se réduit pas à une extension de la sphère des échanges commerciaux à l'échelle de la planète ; elle prend aussi la forme d'une internationalisation de la production et de la division du travail. Ainsi, les travailleurs des pays du Sud fabriquent désormais une grande part des produits vendus par des firmes occidentales à des consommateurs occidentaux. Cette configuration des « *global value chains* » pose à nouveaux frais la question qui fut au cœur de la reconnaissance de la relation salariale à ses débuts : celle de l'asymétrie entre les travailleurs et les détenteurs du capital, et de la responsabilité subséquente de ceux-ci envers ceux-là. C'est dans ce contexte que se sont développés, au cours de dernières décennies, deux mouvements étroitement reliés : d'une part, l'essor d'un militantisme anti-sweatshop (le terme « *sweatshop* » étant utilisé pour évoquer des lieux de production ne respectant pas les droits fondamentaux des travailleurs) ; d'autre part, le déploiement de politiques dites « de RSE » (renvoyant à la thématique d'une Responsabilité sociale des entreprises) dans les entreprises, notamment multinationales.

Dès le début des années 1990, les premières organisations militantes ont pointé du doigt les piètres conditions de travail dans les pays du Sud et ont organisé un mouvement de stigmatisation des donneurs d'ordre occidentaux. Depuis lors, un grand nombre d'entreprises ont réagi aux interpellations dont elles faisaient l'objet. Nombreuses sont celles qui ont ainsi cherché à mettre en avant leurs intentions « socialement responsables ». C'est ainsi qu'est apparu l'audit social, démarche consistant pour un donneur d'ordre à évaluer ou faire évaluer les conditions de travail chez ses fournisseurs. Ces démarches de contrôle de la qualité des conditions de travail ont pour caractéristique principale de ne pas être requises par le droit mais de s'être imposées, par des mécanismes réputationnels et marchands, dans les chaînes globales d'approvisionnement.

Depuis leur apparition, les audits sociaux se sont multipliés, avant tout dans le secteur textile et de la distribution, mais aussi dans d'autres secteurs qui se caractérisent généralement à la fois par une production à forte intensité en main d'œuvre et par une visibilité au regard du grand public (souvent parce que le produit est un bien de consommation finale). Mais les audits sociaux accusent dans le même temps un nombre croissant de critiques militantes au nom de leur incapacité à résoudre le problème des sweatshops. Que les audits n'aient pas permis d'éviter des drames comme celui du Rana Plaza (avril 2013) a été retenu comme une preuve de leur inefficacité. Mais au-delà de leur échec à ce qui se présente comme une obligation implicite de résultat, les audits sociaux sont aussi critiqués du point de vue de leur mise en œuvre, de leur logique et *in fine* de leur capacité à permettre effectivement l'amélioration des conditions de travail.

Angle de l'étude

A l'heure où l'on peut se demander s'il faut sonner le glas de l'audit social, l'objectif de cette étude est de retracer la trajectoire de cet outil de régulation des conditions de travail, depuis son apparition comme instrument façonné en réponse aux campagnes anti-sweatshop, jusqu'aux critiques dont il fait aujourd'hui l'objet de façon particulièrement appuyée. Elle s'inscrit dans un champ de recherches structuré par des orientations disciplinaires que l'on peut ainsi dessiner à grands traits : d'un côté, le droit et la science politique autour de la problématique de la gouvernance ; d'un autre côté, les sciences économiques et de gestion et une réflexion en termes d'efficacité. L'étude qui suit s'inscrit dans une approche sociologique dont la première spécificité est de s'attacher à tenir ensemble les dimensions institutionnelles, techniques et normatives de l'audit social.

Nous pensons, en effet, que l'on ne peut pas isoler l'une ou l'autre des trois propriétés qui caractérisent l'audit social : un *dispositif privé* de gouvernance, conçu sous la forme d'un *instrument de mesure* de la conformité sociale, et orienté vers le projet d'*améliorer les conditions de travail* dans les pays du Sud. Nous proposons au contraire d'examiner l'articulation entre ces trois propriétés : en quoi le caractère privé du dispositif, conçu par et pour des entreprises, permet-il d'expliquer qu'il ait pris la forme d'un instrument de gestion ? Dans quelle perspective l'audit social, en tant qu'instrument de mesure, redéfinit-il ce que l'on entend par « amélioration des conditions de travail » ? Comment penser l'articulation entre l'objectif d'amélioration des conditions de travail et les enjeux de légitimité qui entourent ce dispositif privé de gouvernance ? La deuxième spécificité de cette étude est de rompre avec les approches évaluatives et/ou prescriptives, qui consistent à faire une étude d'impact et/ou à dire comment devrait évoluer l'audit social, et de suivre plutôt une approche descriptive et analytique de la trajectoire effective de l'audit social comme outil de régulation des conditions de travail (genèse, déploiement, mise en cause...). Ainsi, plutôt que de porter un jugement sur l'audit social, nous nous attachons à rendre compte de la façon les acteurs sociaux eux-mêmes formulent des critiques ou, au contraire, répondent à la critique.

Conclusions intermédiaires de l'étude

L'étude est organisée en cinq parties.

Dans la première partie (« *L'émergence de l'audit social comme dispositif privé de gouvernance* »), nous revenons sur la genèse et l'essor de l'audit social. Nous montrons comment la lutte anti-sweatshop, initiée au début des années 1990, a pris la forme d'une injonction adressée aux entreprises donneuses d'ordre de se comporter de façon « socialement responsable ». Le « système d'audit social », composé de quatre outils (code de conduite, clause sociale, audit social et action corrective) s'est alors imposé comme un instrument dans lesquelles les entreprises ont « investi » pour se protéger de la critique. Ce mouvement s'est ensuite traduit par l'émergence d'une pluralité d'initiatives différant entre elles par leur logique organisationnelle, les caractéristiques de leurs concepteurs et utilisateurs, ou encore le service proposé. On peut aujourd'hui parler d'un véritable marché de l'audit social (marché des référentiels, marché des auditeurs).

Dans la seconde partie (« *L'audit social comme instrument de mesure de la conformité sociale* »), nous décrivons le déroulement et l'utilisation des audits sociaux à partir d'une étude de cas. Nous montrons que l'audit social est une évaluation de la conformité sociale des usines dont le résultat est destiné aux donneurs d'ordre pour connaître la performance sociale de leurs fournisseurs, pour gérer leur parc de fournisseurs et pour communiquer sur leurs engagements. Ce sont ces différents objectifs qui permettent de comprendre à la fois le format extrêmement standardisé et quantifié de la démarche (avec une check-list très précise de questions) et des résultats produits (sous forme d'un score final attribué aux usines). Mais c'est aussi l'examen de ces différents objectifs qui permet de saisir combien l'instrument se trouve au cœur de tensions : comment le rapport d'audit pourrait-il rendre compte fidèlement de la réalité des usines (finalité cognitive), quand l'usine auditée sait qu'elle risque de perdre des commandes (finalité gestionnaire), et quand les donneurs d'ordre entendent donner la meilleure image de son parc de fournisseurs (finalité communicationnelle) ?

Dans la troisième partie (« *L'audit social comme instrument normatif* »), nous mettons en évidence les fondements normatifs de l'audit social comme instrument de mesure de la conformité sociale des usines. Dès lors que l'on sait que les auditeurs s'appuient sur un code de conduite et sur une liste de questions pour évaluer les usines, ces deux documents s'avèrent déterminants dans la définition de ce que l'on entend par « conformité sociale ». D'abord, à quoi renvoie l'idée de conformité « sociale », ou plus exactement que sont les « bonnes conditions de travail » ? Ensuite, qu'entend-on par « conformité » ? C'est ce que nous mettons en lumière en examinant, d'une part, les référents normatifs choisis et explicitement mobilisés dans les codes de conduite et, d'autre part, les choix techniques (à conséquence normative) inscrits dans les instruments d'évaluation des usines.

Dans la quatrième partie (« *L'audit social comme dispositif critiqué* »), nous recensons les critiques adressées à l'audit social. Celles-ci prennent deux formes : d'abord, des critiques concernant la façon dont sont réalisés les audits (sur la façon dont les auditeurs travaillent ; sur la façon dont les donneurs d'ordre utilisent les audits) ; ensuite, des critiques relatives à l'utilisation qui est faite des audits (sur le fait que les audits suivent une logique d'inspection ; sur le fait que la défense des droits des travailleurs soit confiée à des tiers). Et pour chacun de ces deux aspects, nous mettons en évidence deux types de critiques : d'une part, des critiques d'ordre technique, pouvant théoriquement donner lieu à un travail d'amélioration de la démarche ; d'autre part, des critiques concernant le principe même de cet instrument de régulation, et appelant plus radicalement à un changement de paradigme.

Dans la dernière partie (« *L'OIT, au-delà de l'audit social ?* »), nous examinons deux programmes mis en place par l'OIT, pour analyser l'évolution contemporaine du modèle des audits sociaux. Better Work, sans rompre totalement avec la logique de l'inspection, revendique un fonctionnement davantage fondé sur la compréhension du fonctionnement singulier de chaque usine, visant à faire du « *capacity building* » et adossé, plutôt que sur la menace de sanction, sur la démonstration que l'amélioration des conditions de travail est bénéfique au fonctionnement de l'usine. Le programme Score, quant à lui, se distingue totalement de la logique de l'inspection pour privilégier la formation des personnels des entreprises, avec l'idée sous-jacente que l'amélioration de la productivité et l'amélioration des conditions de travail progressent main dans la main.

A ce niveau, le choix entre le modèle de l'audit social et les alternatives repose sur certains arbitrages :

- S'agit-il de toucher le plus grand nombre d'usines avec une mesure plutôt sommaire, ou de toucher un plus petit nombre avec une évaluation plus complète ?
- Paraît-il nécessaire d'agiter la menace de défection pour inciter les usines à s'améliorer ou, peut-on abandonner ce levier au profit d'une démarche plus positive ?
- L'objectif est-il de promouvoir des droits considérés comme universels, ou de laisser aux travailleurs le soin de définir les droits qu'ils veulent défendre ?

Conclusion générale de l'étude

En conclusion, nous empruntons à Michel Foucault (« Sécurité, Territoire, Population », Cours au Collège de France. 1977-1978) l'identification de trois modalités de gouvernement : l'action du droit (qui fixe une loi et prévoit une sanction pour celui qui l'enfreint) ; la régulation disciplinaire (qui indique quel comportement doit être adopté et prévoit une série de dispositifs de surveillance pour organiser la mise en conformité) ; les technologies de sécurité (indissociables du libéralisme comme rationalité gouvernementale fondée sur le principe du « laisser faire »).

Au vu de la description complète du fonctionnement de l'audit social, il apparaît qu'il s'agit très explicitement d'un dispositif disciplinaire appliqué volontairement (à ce niveau, la logique libérale prévaut) par les donneurs d'ordre à leurs fournisseurs. Adossé à des textes de droit qui établissent la frontière entre le permis et l'interdit, l'audit social est un dispositif qui vient prescrire le fonctionnement attendu dans les usines. Définir la conformité, avec l'aide d'une *check list*, c'est formuler avec précision les attentes pesant sur les établissements de production, leurs patrons et leurs salariés. L'audit cloisonne, il circonscrit l'espace problématique à l'usine, à laquelle il adresse un modèle de conformité. L'audit social prend, par ailleurs, véritablement la forme d'une technique de

surveillance et de normalisation : comme la discipline scolaire, comme la discipline militaire, comme la discipline carcérale, l'audit social doit amener chaque élément vers l'objectif d'une pleine et parfaite conformité au modèle. Tout écart est sanctionné, ici potentiellement par la perte de commandes auprès du donneur d'ordre.

En bref, l'audit social est un instrument de contrôle de la conformité sociale, celle-ci étant définie de façon externe, et les non-conformités sont menacées de sanction de la part des donneurs d'ordre. Chacune de ces trois caractéristiques fait l'objet de critiques et se voit opposer des propositions d'alternatives. L'alternative au modèle de l'inspection est le modèle du diagnostic, qui laisse toute sa place à la singularité de chaque cas et s'attache à comprendre la cause des dysfonctionnements. L'alternative au modèle de la définition externe des bonnes conditions de travail est le modèle du « *capacity building* », dont l'objectif est de permettre aux salariés de mieux défendre eux-mêmes leurs droits. L'alternative à la menace de sanction est la démonstration de l'intérêt de l'amélioration, pour l'usine comme pour ses donneurs d'ordres (appelés à endosser davantage qu'une « responsabilité du contrôle »).

La régulation disciplinaire a-t-elle fait son temps ? A l'heure de la mise en cause des audits sociaux, plusieurs solutions sont envisagées pour le compléter ou s'y substituer. Nous en retenons trois, sans exclusive.

L'une d'entre elles consiste à penser que l'amélioration des conditions de travail et l'amélioration de la productivité vont de pair. Dans cette perspective (qui est celle du programme Score de l'OIT, et dans une moindre mesure celle de Better Work), une sensibilisation des acteurs économiques doit permettre de produire une régulation endogène des conditions de travail dans les chaînes de valeur. Inutile, en somme, de forcer les fournisseurs à se mettre en conformité, il suffit de leur montrer qu'il est dans leur intérêt productif (et plus seulement commercial, comme dans la logique de l'audit social) d'améliorer les conditions de travail.

Une deuxième option envisage le durcissement (au sens d'un passage de la « *soft law* » à la « *hard law* ») de la responsabilisation des donneurs d'ordre dans le suivi et l'accompagnement de leurs fournisseurs. Dans ce cas, la logique de l'audit n'est nullement abandonnée. Ce qui change c'est le mécanisme contraignant les donneurs d'ordre à mettre en place ce dispositif. Là où l'incitation n'était jusqu'alors que réputationnelle et marchande, l'obligation deviendrait légale. Les plaintes, qui n'existent aujourd'hui que dans le cadre du Point de Contact National (PCN) de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE), pourraient désormais donner lieu à des sanctions. C'est l'objectif de la proposition de loi française sur le devoir de vigilance des entreprises multinationales, qui prévoit non seulement l'obligation pour les sociétés mères de mettre en place des plans de vigilance, mais aussi des sanctions en cas de défaut de vigilance.

La troisième tendance correspond à l'abandon des dispositifs de contrôle au profit de dispositifs de négociation, à l'échelle internationale (Accords-cadres internationaux) et à l'échelle des sites production (ce que vise le programme Better Work). Dans cette perspective, l'objectif est de privilégier la défense des droits des travailleurs par les travailleurs et leurs représentants. Contre l'intervention d'un contrôleur et/ou d'un mécanisme de sanction externe, la logique est ici de laisser faire les travailleurs eux-mêmes. L'enjeu central est alors celui du rapport de force entre les travailleurs et les employeurs pour dire, sur la base certes du droit mais aussi dans une logique prenant largement en compte la mesure de risques et des calculs de coûts et d'opportunités, ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas.

Saisir ce que l'on gagne en choisissant un modèle plutôt qu'un autre implique de toujours regarder aussi ce que l'on y perd, en termes de légitimité et/ou d'efficacité. Ensuite, le choix est toujours le résultat d'une balance entre certains avantages et certains inconvénients (l'étalonnage de ce qui est prioritaire et de ce qui est secondaire étant d'ordre proprement politique). Dans le cas présent, cette étude met en lumière un certain nombre de critiques adressées à l'audit social, et les alternatives qui y sont proposées. Mais elle pose le débat sur l'avenir de l'audit social, sans chercher à le trancher : ce sera l'objet des tables rondes de la journée du 19 novembre.