

Théories de la firme et Responsabilité Sociale des Entreprises

Theories of the firm and Corporate Social Responsibility

CHERQAOUI Mariam

Enseignant chercheur

Ecole Nationale de Commerce et de Gestion

Université Ibn Tofail Kenitra

Laboratoire de Recherche en Sciences de Gestion des Organisations

Maroc

Date de soumission : 12/05/2025

Date d'acceptation : 25/07/2025

Pour citer cet article :

CHERQAOUI. M (2025) « Théories de la firme et responsabilité sociale des entreprises », Revue Internationale des Sciences de Gestion « Volume 8 : Numéro 3 » pp : 204 - 230

Résumé

L'émergence de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) est indissociable des efforts normatifs et des courants théoriques qui ont plaidé pour l'enracinement de ce corpus conceptuel dans les pratiques des entreprises.

L'objectif de cet article est justement de présenter les principales théories mobilisées dans les travaux de recherche sur la question de la RSE. Plus précisément, il s'agit, en se basant sur la méthodologie de la revue de littérature systématique, de présenter les principales théories de l'entreprise et d'aborder leurs angles de mobilisation dans les travaux de recherches empiriques qui traitent de la RSE. La conclusion à laquelle aboutit ce travail de recherche est que malgré la fécondité des théories institutionnelle et sociologique, les théories contractuelle et relationnelle sont les plus dominantes dans les travaux de recherche et les référentiels normatifs des régulateurs. Cette conclusion contraste avec le potentiel limité de ces deux théories à apporter des réponses à la question de la persistance des effets néfastes sur l'environnement et des inégalités sociales dans les pratiques des entreprises.

Mots clés : responsabilité sociale des entreprises, théories de la firme, théories contractuelles, théories institutionnelles, théories sociologiques

Abstract

The rise of Corporate Social Responsibility (CSR) is inextricably linked to the normative efforts and academic research that have argued for the incorporation of this conceptual corpus in corporate practices.

The aim of this article is to present the main theories used in research into CSR. More precisely, based on the methodology of systematic literature review, it is a question of presenting the main firms theories and approaching their angles of mobilization in empirical research works related to SCR. The conclusion reached by this research is that, despite the fruitfulness of institutional and sociological theories, contractual and relational theories are the most dominant in the research work and normative frameworks. This conclusion contrasts with the limited potential of these two theories to provide relevant answers to the question of the persistence of harmful effects on the environment and companies social inequalities.

Keywords : corporate social responsibility, theories of the firm, contractual theories, institutional theories, sociological theories

Introduction

En dépit de quelques initiatives isolées de grands groupes internationaux, l'entreprise contemporaine n'a découvert avec force le concept de responsabilité sociale qu'à partir des années 2000, avec notamment la promulgation de la première version du référentiel de *reporting* socio-environnemental GRI en 2000, la publication de l'ISO 26000-Responsabilité Sociétale en 2010 et par la suite l'adoption par les Nations-Unis des 17 objectifs de développement durable en 2015¹. L'objectif de ces corpus est d'inviter les entreprises à intégrer les missions sociales parmi leurs objectifs organisationnels et de les orienter afin de remplir les obligations qui en découlent envers la société.

Si le monde académique a accompagné cette mouvance normative par une florescence d'articles et d'ouvrages dédiés à la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE)², il s'est aussi distingué par le fait qu'il a abordé le concept de RSE de manière bien plus précoce -dès les années 1930- dans le cadre de son questionnement général sur la nature de l'entreprise moderne et ses responsabilités (Berle et Means, 1932).

L'objectif de cet article est justement de présenter les principales approches théoriques à travers lesquelles le concept de RSE a été abordé dans la littérature académique. Plus précisément, il s'agit d'introduire les principales théories de l'entreprise et d'aborder leurs angles de mobilisation dans les travaux de recherches empiriques sur la question de la RSE. La question à laquelle tente de répondre cet article est celle des soubassements théoriques des travaux empiriques traitant de la RSE.

Ainsi construit, cet article vise deux objectifs. Premièrement, présenter aux chercheurs une base étendue des théories qui peuvent être mobilisées dans le cadre de leurs travaux de recherche sur la question de la RSE. Deuxièmement, souligner les aspects peu étudiés empiriquement de la RSE et pouvoir ainsi esquisser quelques pistes de recherche futures.

Alors que la conception dominante dans les travaux en gestion reste la théorie de l'agence et en matière de RSE la théorie des parties prenantes, nous allons toutefois nous attarder dans ce travail de recherche sur d'autres théories de la firme à savoir les théories institutionnelles et sociologiques.

¹ D'autres référentiels ont été promulgués durant la même période. C'est le cas du Livre Vert de la RSE publié par la Commission des Communautés Européennes en 2001 et des volets social et environnemental des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises publiés en 2011, révisés en 2023

² En anglais Social Corporate Responsibility ou SCR

En effet, parallèlement à la vision contractuelle de la firme que promeut la théorie de l'agence (Jensen & Meckling, 1976) et celle relationnelle des parties prenantes (Freeman, 1984), s'est développée une autre perspective de recherche qui analyse l'entreprise comme une institution soumise aux contraintes de son environnement (Meyer & Rowan, 1977; W. R. Scott, 2001).

Plus récemment, la sociologie a envahi le domaine des affaires et particulièrement celui des règles et relations professionnelles. Deux théories ont capté notre attention dans ce sens. La théorie des conventions qui a pour objet de comprendre comment « l'effort de convention » structure l'action des hommes travaillant dans les organisations (Husser, 2009) et la théorie de la régulation qui considère l'entreprise comme un système finalisé, de coordination consciente et de négociation multiforme et permanente de règles (Maggi, 2020a).

Afin de collecter les articles pertinents par théorie, nous avons opté pour une revue de littérature systématique. Cette dernière vise à détecter le plus grand nombre possible de publications pertinentes et se révèle particulièrement adaptée aux recherches impliquant de grandes bases de données et pour lesquelles un important processus d'exclusion doit être mis en œuvre afin d'obtenir un nombre restreint et pertinent d'observations (Kitchenham, 2004).

Le reste de l'article est construit autour d'une présentation détaillée de chacune de ces cinq théories de l'entreprise pour souligner ensuite ses principales applications dans les travaux de recherche traitant de la RSE.

1. La théorie de l'agence

La théorie de l'agence occupe un rôle central dans la littérature sur le management des organisations.

Propulsée par l'article séminal de Jensen & Meckling (1976), cette théorie décrit de manière générale les divergences d'intérêt inhérentes à tout contrat d'agence liant l'entreprise avec ses divers partenaires et réserve une place importante au conflit d'intérêt entre dirigeants et propriétaires de l'entreprise.

Ces derniers, de par leur qualité de créanciers résiduels de l'entreprise³, sont ceux qui sont le plus intéressés par la performance de l'entreprise. Cependant leur position d'externes à l'entreprise n'est pas sans générer des coûts d'agence du fait de leur difficulté de contrôler directement les actions de leurs agents (les dirigeants). Des agents qui supportent rarement

³ Le concept de créanciers résiduels est lié au fait que d'un point de vue légal, en cas de faillite de l'entreprise, les actionnaires sont les derniers à être remboursé bien après les banquiers et les salariés.

l'intégralité des conséquences de leurs actions et qui sont tentés d'utiliser la richesse de l'entreprise pour leur propre intérêt.

Bien que théorisée par Jensen et Meckling en 1976, on trouve une allusion claire à la théorie de l'agence dès l'année 1776 chez Adam Smith⁴, puis chez Berle & Means (1932)⁵ qui affirmaient que le développement de grandes sociétés par actions et la dispersion de la propriété entre un grand nombre d'actionnaires entraînent la séparation de la propriété et du contrôle ; le pouvoir de décision passe ainsi des actionnaires aux dirigeants.

La position d'externes à l'entreprise des actionnaires implique qu'ils ne peuvent observer sans frais les actions des dirigeants d'où la nécessité de mettre en place des mécanismes à même de réduire les coûts d'agence qu'ils soient incitatifs (structures de propriété concentrée, comités d'éthiques, *stock-options*) ou de contrôle (contrôle interne, contrôle de gestion, audit légal, covenants financiers).

De plus, les actionnaires de l'entreprise moderne sont également moins informés sur la vie de l'entreprise d'où la nécessité de mettre en place des mécanismes de réduction du coût des asymétries d'information (comptabilité, système d'information intégré, etc.) et du coût de signalement aux actionnaires (communication financière, réunions avec les actionnaires, etc.). En lien avec le domaine de la RSE, la théorie de l'agence soutiendrait l'idée que la diffusion d'informations sociétales réduirait l'asymétrie informationnelle entre dirigeants et parties prenantes, principalement les investisseurs.

La demande d'informations sociales et environnementales reposerait sur de nouvelles attentes des investisseurs envers leur entreprise. De ce fait, toute communication dans ce sens limiterait les conflits d'intérêt et disciplinerait ainsi les dirigeants.

De plus, les différents mécanismes d'amélioration de la surveillance des actionnaires et donc de bonne gouvernance (composition du conseil d'administration, qualité des investisseurs, audit, etc.) seraient associés positivement à la performance environnementale et la qualité du *reporting* environnemental (Rupley et al., 2012; Fuente et al., 2017; Moses et al., 2020). De même, la qualité du *reporting* RSE serait positivement corrélée à l'absence de pratiques de gestion des résultats (Bozzolan et al., 2015 ; Santoso et al., 2024).

⁴ Adam Smith dans son livre « La richesse des nations » écrit : « Les directeurs de ces sortes de compagnies (les sociétés par actions) étant les régisseurs de l'argent d'autrui plutôt que de leur propre argent, on ne peut guère s'attendre à ce qu'ils y apportent cette vigilance exacte et soucieuse que des associés apportent souvent dans le maniement de leurs fonds... ».

⁵ Leur ouvrage publié en 1932, « L'entreprise moderne et la propriété privée », a eu une influence considérable sur la doctrine économique.

Il faut toutefois être attentif à ce que les dirigeants pourraient adopter les pratiques RSE comme moyen de servir leurs projets sociaux, politiques ou professionnelles.

Ainsi, selon cette perspective théorique, les ressources affectées à la RSE doivent être dépensées de manière sélective et économe pour servir exclusivement les objectifs d'efficacité de l'entreprise et de rendement pour ses actionnaires.

Aussi, seules les actions sociales et environnementales susceptibles de contribuer à la création de la valeur actionnariale ou à tout le moins d'éviter la survenance d'éventuels risques sociaux ou environnementaux se traduisant par une réduction des flux de trésorerie doivent être menées et faire l'objet d'une évaluation et d'une communication (Ness & Mirza, 1991; Giordano-Spring & Rivière-Giordano, 2007;).

2. La théorie des parties prenantes « stakeholders theory »

Les prémices de la théorie des parties prenantes remontent aux années 30 dans les travaux pionniers de Dodd (1932), Berle & Means (1932) et Barnard (1938) bien qu'elle ait été repérée explicitement pour la première fois dans le travail d'Ansoff (1976). Le point commun entre ces différents travaux est la reconnaissance de la nécessité d'équilibrer les intérêts divergents des parties prenantes de l'entreprise afin de maintenir leur coopération, laquelle s'avère nécessaire à l'atteinte des objectifs organisationnels.

Développée par le *Stanford Research Institute* en 1963, cette approche a été popularisée dans les années 80 par le travail séminal de R.E. Freeman (Freeman, 1984) dans son ouvrage « *Strategic Management – A Stakeholder Approach* » avant d'atteindre son apogée courant les années 90 et 2000. Gibson (2000) a relevé, entre 1998 et 2000, plus de 200 références bibliographiques centrées sur la théorie des parties prenantes (Mercier, 2001).

Selon Freeman (1984), « de la même manière que la séparation des fonctions de propriétaire/manager/employé a nécessité de repenser les concepts de contrôle et de propriété privée comme l'ont analysé Berle & Means (1932), l'émergence de nombreux groupes de stakeholders et de nouveaux enjeux stratégiques nécessitent de repenser notre représentation de la firme ». Les entreprises ne doivent plus agir pour leurs propres comptes mais doivent bénéficier à leurs *stakeholders* (clients, employés, investisseurs, communauté). Les *stakeholders* sont définis comme « tout groupe ou individu qui peut influencer ou être affecté par l'atteinte des objectifs de l'organisation ». Aussi, pour Freeman (1984), il n'y a pas d'opposition entre des attentes conflictuelles voire contradictoires, il n'y a que des opportunités de développement stratégique pour l'entreprise.

A travers sa prise en compte d'acteurs à la fois internes et externes à l'entreprise, la théorie des parties prenantes représente clairement un renouveau de l'analyse stratégique traditionnelle qui distingue l'entreprise de son environnement externe, un environnement essentiellement concurrentiel et marchand.

Si, dans ses développements, l'ouvrage de Freeman (1984) accorde une large place aux *stakeholders* dont dépend la survie de l'entreprise, cette définition stipule que l'organisation doit prêter attention à l'ensemble des revendications des différents *stakeholders* légitimes. Cet auteur distingue toutefois entre les *stakeholders* à intérêts stratégiques pour l'entreprise (*real strategic issues*) des autres *stakeholders* à intérêt sociaux « *social responsibility issues* ».

Clarkson (1995) introduit pour sa part, une distinction entre les *stakeholders* primaires dont la participation est nécessaire à la survie de l'entreprise comme les clients ou les actionnaires et les *stakeholders* secondaires dont la relation n'est pas vitale pour l'entreprise.

De façon plus précise, Mitchell et al. (1997) proposent trois critères objectifs permettant de hiérarchiser l'importance des *stakeholders* pour l'entreprise : le pouvoir, la légitimité et l'urgence des revendications. D'autres auteurs soulignent que la capacité d'influence des *stakeholders* n'est pas donnée d'avance et dépend de leur capacité de mobilisation (Rowley & Moldoveanu, 2003).

Phillips et al. (2003) utilisent une double distinction des parties prenantes par voie de consensus sur leur nature et les relations établies avec l'organisation : (i) un groupe principal qui a généralement un contrat formel avec l'entreprise et est essentiel pour son bon fonctionnement (propriétaires, actionnaires, salariés, syndicats, clients, fournisseurs, etc.) et (ii) un groupe secondaire qui, malgré qu'il ne soit pas directement impliqué dans les activités économiques de l'entreprise et n'ayant pas de relation contractuelle avec elle, peut exercer une influence significative sur son activité (concurrents, communauté, gouvernement, presse, etc.).

Au-delà de la diversité des définitions de la notion de parties prenantes, l'absence d'un critère contractuel exclusif pour la théorie des parties prenantes plaide pour une vision plus relationnelle de l'entreprise en comparaison à la vision strictement contractuelle véhiculée par la théorie d'agence. Aussi, conformément à la perspective partenariale de cette théorie, la performance devrait être appréciée sous de multiples perspectives ; les intérêts des actionnaires ne sont pas toujours exclusifs pas moins que l'objectif de maximisation du profit actionnarial (Charreaux & Desbrières, 1998; Aglietta & Rebérioux, 2010).

Ce point de vue a été toutefois contesté par d'éminents chercheurs (Friedman, 1970 ; Drucker, 1984) qui affirment toutefois que le seul objectif de l'entreprise est de maximiser son profit afin de générer de futurs investissements et de créer des emplois. Le reste des objectifs est plutôt considéré comme des responsabilités.

Carroll (1979), l'un des auteurs les plus connus du courant *Business and Society*, promeut plutôt l'idée qu'il existerait un ordre de priorité entre les objectifs de l'entreprise, avec en première position sa responsabilité économique de générer du bénéfice : « l'entreprise devant remplir d'abord ses responsabilités économiques et légales, assumer ensuite un comportement éthique et tendre enfin vers des actions philanthropiques » (Meyssonier & Rasolofo-Distler, 2008).

En lien avec le domaine de la RSE, cette théorie est à la base des travaux qui ont mis en évidence un cadre conceptuel de la performance sociale des entreprises (Carroll, 1979; Donaldson & Preston, 1995, Harrison et al., 2010). Au centre de ces cadres conceptuels, on trouve l'idée que l'entreprise se doit de mettre en œuvre des stratégies pour assumer ses responsabilités envers ses parties prenantes et ainsi divulguer les informations liées à ses pratiques RSE afin de les dissuader de renforcer leur influence.

Un exemple de test empirique de ces cadres est présenté dans les travaux de Waddock & Graves (1997), qui rapportent, à l'échelle internationale, une association positive entre la RSE et la performance financière des entreprises. De manière générale, il existerait une tendance majoritaire dans les travaux reliant performance financière et performance sociale et environnementale à démontrer l'existence d'un lien positif (Fiori et al., 2007; Orlitzky & al., 2003 ; Hirigoyen & Poulain-Rehm, 2014 ; Galant & Cadez, 2017).

C'est moins le cas en ce qui concerne les études qui relient entre l'Investissement Socialement Responsable (ISR) et la performance financière où l'on relève une divergence des résultats (Ennajar et Boussedra, 2020 ; Bensouda et Oukassi, 2024).

D'un point de vue réglementaire, le cadre d'analyse des parties prenantes est systématiquement invoqué dans les problématiques de développement durable et de qualité. La norme générale ISO 26000 publiée en 2010 sur la responsabilité sociétale des organisations comporte une section sur l'identification des parties prenantes et la communication avec celles-ci.

De même, bon nombre d'outils de pilotage de la performance tels que la comptabilité environnementale ou le tableau de bord prospectif durable se fondent sur une vision partenariale de l'entreprise.

3. La théorie de la légitimité

Selon la théorie de la légitimité, les pressions exercées par les détenteurs de ressources externes à l'entreprise ne sont pas les seules à pouvoir influencer la stratégie de l'entreprise et son devenir.

En effet, les changements au niveau de la législation et de la réglementation, les pressions normatives, culturelles et la situation de l'entreprise dans son secteur peuvent également pousser l'entreprise à développer une stratégie afin de se légitimer dans son environnement.

C'est à partir de ce constat que DiMaggio & Powell (1983), deux chercheurs phares de l'école néo-institutionnelle, identifient trois mécanismes des processus d'isomorphisme⁶ auxquelles les organisations sont soumises : la coercition (les pressions exercées par les pouvoirs publics ou des donneurs d'ordre), le mimétisme (l'imitation entre organisations) et la professionnalisation ou la pression normative (la pression exercée au sein de communautés professionnelles pour adopter des normes de comportement au sein d'un champ organisationnel).

Par conséquent, les entreprises adoptent des pratiques, des procédures voire des formes normalisées et institutionnalisées plus pour des raisons de conformation symbolique (Meyer & Rowan, 1977) et moins pour des raisons d'efficacité. Aussi, ne pas tenir compte de ces mécanismes peut remettre en cause la légitimité de l'organisation et sa capacité à mobiliser des ressources. A contrario, l'acceptation sociale de l'entreprise dans son environnement est une condition essentielle à sa croissance et sa survie à long terme (Brown & Deegan, 1998).

Ce processus d'intériorisation d'un ensemble de normes, de croyances, de valeurs et de principes acceptés par la société et la communauté permettant aux organisations d'obtenir le soutien et l'accompagnement de leur activité, se retrouve donc dans le concept de légitimité.

Pour Lindblom (1994), la légitimité est une condition ou un état qui existe quand le corpus de valeur d'une entité est conforme avec le corpus de valeur du système social plus large auquel elle appartient.

Selon Suchman (1995), la légitimité est « l'impression partagée que les actions des organisations sont désirables, convenables ou appropriées par rapport au système socialement construit de normes, de valeurs ou de croyances sociales ».

Si la pression normative peut être exercée aussi bien par des valeurs ou croyances (culturelles, religieuses, éthiques) que des normes, la pression coercitive résulte exclusivement

⁶ L'isomorphisme organisationnel fait référence au processus par lequel les organisations d'un même environnement tendent à devenir similaires, souvent pour obtenir légitimité, ressources ou reconnaissance.

d'obligations légales (lois, règlements, contrats) ou de contrôles formels et informels (Scott, 2008). Enfin, le mimétisme renvoie à des pressions exercées par des organisations considérées comme performantes au sein de leur secteur.

A ce dernier titre, Meyer & Rowan (1977) considèrent que la meilleure solution pour les organisations en termes de coût est de répéter (ou imiter) les comportements des autres organisations qui ont été perçues comme étant les plus performantes par le marché ou les plus légitimes.

Ces deux chercheurs font remarquer au passage que l'adoption des pratiques de légitimité s'avère particulièrement importante quand les technologies ne sont pas claires ou certaines.

Toujours dans la lignée de cette théorie, on trouve le travail conceptuel de Keim (2003) qui identifie deux institutions qui devraient être prises en compte dans l'analyse du contexte organisationnel : (i) les institutions formelles, constituées des lois, des politiques et des accords formels créés et validés par les citoyens; (ii) les institutions informelles, qui régissent les comportements et les modèles mentaux et sont générées par les individus via le patrimoine culturel, les croyances religieuses ou les politiques (Barrena Martínez et al., 2016).

D'autres classifications fonctionnelles de la légitimité organisationnelle ont été proposées avec notamment la classification de Scott (2014) en légitimité réglementaire, normative et cognitive ou encore celle de Suchman (1995) avec sa classification en légitimité pragmatique, morale et cognitive.

Une typologie par nature de la légitimité permet de mettre en évidence l'existence d'une légitimité médiatique, technique, managériale, industrielle, culturelle et environnementale (Yüncü, 2020).

Le processus de légitimation étant censé drainer des avantages concrets pour les organisations avec notamment un accès plus efficace aux ressources de certaines parties prenantes – fonds d'investisseurs, soutien de gouvernement, augmentation des ventes et fidélisation de la clientèle, accès aux négociations de contrats avec différents fournisseurs et distributeurs, respect et engagement des salariés, etc., et donc une meilleure situation et performance économiques (North, 1990).

Appliquée au domaine de la responsabilité sociale des entreprises, la théorie de la légitimité expliquerait l'adoption des entreprises de pratiques sociales et environnementales par une stratégie des entreprises afin d'éviter la survenance de problèmes sociaux et conflits environnementaux (Deegan, 2002).

Elle peut aussi être expliquée par la recherche d'une nouvelle image ou d'une distinction de la part des entreprises (labels, certifications), centrée sur sa responsabilité environnementale et sociétale et allant dans le sens d'une quête de légitimité sociétale (Boesso & Kumar, 2007; Anas et al., 2015). Enfin, elle peut être dictée par des comportements d'imitation à l'intérieur d'un secteur d'activités donné ou entre grandes entreprises.

Le risque est donc grand pour les entreprises qu'elles n'utilisent le *reporting* social et environnemental comme moyen pour communiquer sur leurs images en divulguant des informations sociales et environnementales irréalistes pour légitimer leurs opérations (Gray, 2010 ; Cho et al., 2015). D'ailleurs, les entreprises divulgueraient davantage d'informations positives sur leur RSE que d'informations négatives, exposant ainsi les parties prenantes à des informations uniquement positives, ce qui affecte par conséquent leur confiance dans les pratiques des entreprises (Gray & Milne, 2002).

Aussi, pour Klarsfeld & Delpuech (2008), la convergence du *reporting* des entreprises autour de la RSE peut s'analyser comme le résultat de processus imbriqués : mimétiques, coercitifs et normatifs tels que décrits par DiMaggio & Powell (1983).

En effet, dans un contexte de mondialisation et de perte de repères auquel les entreprises sont confrontées, des processus mimétiques, encouragés par des lois et des injonctions des donneurs d'ordre (processus coercitifs) et par l'émergence d'un champ professionnel autour de ces thématiques (experts, cabinets conseils, formations des managers concourant aux processus normatifs) expliqueraient l'engouement pour la RSE.

Or, du point de vue de la théorie de la légitimité, le *reporting* social et environnemental en tant que pratique managériale qui sert la RSE présenterait au moins sept bénéfices pour les entreprises : 1) l'alignement des valeurs managériales avec les valeurs sociales, 2) l'évitement de pressions sociales exercées par certains groupes 3) l'amélioration de la réputation de l'entreprise, 4) l'opportunité de diriger le marché 5) L'obtention du soutien des partenaires de l'entreprises 6) la démonstration d'un fort engagement éthique 7) la démonstration d'un fort engagement pour la responsabilité sociale (Solikhah & Maulina, 2021) .

Par ailleurs, les organisations et leurs stratégies sont considérablement influencées par des facteurs culturels et des institutions juridiques et politiques historiques qui définissent des modèles de comportement spécifiques à différentes régions ou des pays (Doh & Guay, 2006 ; Powell & DiMaggio, 2012). Ainsi, l'essor de la RSE aux Etats-Unis et en Europe serait lié à deux traditions culturelles différentes. L'importance des aspects moraux et religieux constitue la base de la conception américaine de la RSE aux États-Unis (Aggeri et al., 2005), ce qui se

traduit par des actions philanthropiques qui ne sont pas liées aux activités économiques. Contrairement au concept américain de RSE, qui inclut les activités philanthropiques sans rapport avec les activités économiques de l'entreprise, les Européens ont tendance à ne pas considérer les activités philanthropiques comme faisant partie de la RSE, mais à évaluer les activités pertinentes à la lumière des activités normales de l'entreprise (Capron & Petit, 2011). Au-delà de cette différence culturelle, l'histoire de la responsabilité sociale des entreprises est intimement liée au niveau institutionnel à la montée en puissance des discours et actions environnementales et sociales des ONG et du grand public autour notamment des questions des impacts écologiques négatifs comme les rejets de pollution atmosphérique toxique par les entreprises, ou socialement des impacts négatifs des inégalités entre les sexes ou de l'utilisation d'enfants au travail (Doh & Teegen, 2002 ; J. Doh & Guay, 2006).

Enfin, le recours à la théorie de la légitimité expliquerait pourquoi certaines entreprises vont rechercher une légitimité en apprenant à paraître selon les critères convenus socialement via notamment la diffusion d'informations sociales et environnementales et qu'une fois cette légitimité acquise, leurs activités réelles peuvent s'écarter des apparences (Quairel & Capron, 2004).

4. La théorie des conventions

Bien que l'on puisse trouver les prémices de la théorie des conventions dans les travaux de Lewis en 1969 (*Convention : a Philosophical Study*), l'économie des conventions ne s'est véritablement développée qu'à partir des années 80.

La théorie des conventions est née suite à la remarque qu'un certain nombre d'accords ou de règles non explicites (des conventions), prescrivent le comportement à adopter sans avoir la forme d'un règlement écrit. Par la suite, la théorie des conventions s'est développée par la remise en cause d'un certain nombre de conceptions admises par la théorie économique standard (théories des droits de propriété, des coûts de transaction, de l'agence) notamment en matière de calcul individuel (rationalité limitée) et de coordination des agents.

Plus particulièrement, la théorie des conventions substitue aux hypothèses de rationalité celle de rationalisation, d'autonomie des individus celle de mimétisme rationnel, d'information entre les acteurs celle d'écran d'information (P. Gomez & Marion, 1997). Elle est à ce titre considérée comme une forme de pragmatisme institutionnel basé principalement sur les processus de coordination économique et l'allocation collective de la richesse aux produits et services mais aussi à d'autres objets et aux personnes (Salais & Thévenot, 1986).

À la différence des contrats et des règles, les conventions échappent à l'emprise des volontés individuelles. La convention peut être considérée comme un dispositif cognitif collectif qui permet à l'acteur, confronté à une situation où l'établissement d'un contrat précis et exhaustif ne détermine pas l'action, de pourtant opter pour un comportement adéquat.

Elle constitue une règle particulière permettant de coordonner le comportement des acteurs. Elle présente trois caractéristiques : 1) l'arbitraire : il existe d'autres façons de se coordonner, 2) le vague de la définition : bien que l'on puisse parfois en donner une énonciation explicite, il n'existe pas de formulation officielle de cette convention, 3) l'absence de menaces explicites de sanctions : les menaces, si elles existent, sont plus de l'ordre de l'implicite ((de) Montmorillon, 1999).

Ainsi construite, la théorie des conventions s'intéresse surtout aux " structures profondes " des entreprises, celles qui ne sont pas accessibles de façon immédiate et évidente (P.-Y. Gomez & Jones, 2000). De plus, un des apports notables de cette théorie est selon Romelaer (2000), la modélisation à travers la convention d'un phénomène trop peu pris en compte dans les recherches en théorie des organisations : " *le rôle des habitudes et des évidences auto-entretenu*es dans les systèmes sociaux de base comme les équipes de travail ". La convention serait ainsi aisément applicable aux pratiques et aux comportements quotidiens.

Elle s'avère également utile pour piloter au niveau local les efforts de changement ; le changement pouvant s'opérer directement à partir des actions opérationnelles.

A la question de l'évolution des conventions, (Dieckmann, 1999) répond que les conventions apparaissent et évoluent, notamment sous l'effet des interactions sociales. Aussi, d'après Leibenstein (1984), de nombreux facteurs peuvent expliquer l'émergence d'une convention : un incident, le poids d'individus ayant une forte personnalité et imposant des règles sur le comportement des autres, une croyance culturelle ou idéologique. Ce sont ces règles qui deviendront, à terme, des conventions. Les décisions individuelles tendent alors à se conforter par imitations réciproques.

Dans le même temps, la convention qui émerge donne aux individus la possibilité de se référer à cette règle commune pour la résolution de problèmes ultérieurs. L'adoption d'une convention par d'autres individus qui viendraient rejoindre le groupe initiateur suit le même processus.

Une contribution majeure de la théorie des conventions à la gestion des entreprises est celle de (Boltanski & Thévenot, 1991). Pour Boltanski et Thévenot (1991), l'entreprise analysée sous le prisme de la théorie des conventions, peut être assimilée à l'une de ses six grilles de

lecture du monde : 1) la cité marchande qui s'appuie sur des relations contractuelles et une logique donnant-donnant; 2) la cité industrielle qui entend valoriser l'efficacité et la productivité; 3) la cité civique qui fonde ses actions sur la recherche de l'intérêt général; 4) la cité de renom qui vise la reconnaissance sociale; 5) la cité domestique qui est un univers de traditions, d'attachement et de respect des règles qui fondent la vie du groupe; et 6) la cité inspirée qui se réfère à un principe d'innovation et de créativité. D'autres travaux institutionnalistes trouvent eux aussi dans les conventions un courant de recherche fertile tels les travaux de (Douglas, 1989) et Boltanski & Chiapello (1999).

La théorie des conventions a impulsé un ensemble de recherches en économie et gestion avec notamment des travaux sur la qualité (Eymard-Duvernay, 1989 ; P.-Y. Gomez, 1994), le contrôle (Heem, 2003), la comptabilité (Amblard, 2004; Chiapello, 2005), le marketing (Marion, 2003), l'entrepreneuriat (Verstraete, 1999) ou encore l'économie des marchés financiers (Orléan, 1989) et l'économie sociale et solidaire (Bessis & Hillenkamp, 2013).

Plus globalement, la théorie des conventions serait efficace pour décrire le fonctionnement des organisations et pour sa gestion opérationnelle.

C'est l'exemple de Maymo (2007) qui défend la pertinence de la théorie des conventions en affirmant qu'elle serait un outil de gestion pour le pilotage de l'entreprise et de Husser (2009) pour qui la théorie des conventions serait un outil idoine de pilotage du changement.

Transposée au domaine de la RSE, la théorie des conventions permettrait de répondre à la question des conditions d'émergence des pratiques managériales de type RSE en l'absence d'obligations formelles. La RSE devant être vue, non pas comme un ensemble de résultats, mais plutôt comme un processus qui trouve son expression dans des décisions et des pratiques quotidiennes de la firme (Jones, 1980).

Pour Persais (2007), la RSE, dans sa mise en œuvre en interne, relèverait d'une règle implicite entre les acteurs ou entre les acteurs et l'organisation. Aussi, selon ce chercheur, la RSE pourrait être considérée comme un « contrat moral » entre l'entreprise et ses différentes parties prenantes. Ainsi, la mise en œuvre de certaines décisions stratégiques relatives à la RSE au niveau opérationnel s'opérerait de manière plus efficace en reposant sur une vision conventionnelle de l'entreprise en lieu ou en complément de la vision procédurale ou formaliste.

5. La théorie de la régulation sociale

La théorie de la régulation sociale de Reynaud (1997) insiste sur le rôle des acteurs sociaux dans l'émergence et la mise en œuvre des règles régissant la vie dans les organisations. Pour ce chercheur, la compréhension des organisations ne peut se faire qu'au prisme des échanges internes et externes qui produisent des règles. L'organisation étant ainsi considérée comme un système finalisé, de coordination consciente et de négociation multiforme et permanente de règles (Maggi, 2020b).

De même, l'économie serait l'espace d'expression et d'arbitrage entre un ensemble de régulations concomitantes émanant d'acteurs différents (Boyer, 1986)⁷.

Ainsi, à l'occasion des processus de régulations, de nouveaux acteurs peuvent émerger et ceux-ci se constituent et s'affirment par leur contribution à l'activité de régulation. Cependant, si les institutions-clés émergent de conflits sociaux et de volontés de régulation, ils doivent cependant passer par la sphère politique et la reconnaissance par le droit pour avoir un impact sur la dynamique économique (Boyer, 2002).

Tout en remettant en cause la distinction entre les règles formelles et les règles informelles, la théorie de la régulation propose une nouvelle classification qui distingue entre la régulation autonome et la régulation de contrôle.

La régulation autonome correspond aux règles que le groupe social considéré se donne lui-même dans le cadre d'une stratégie collective. La régulation de contrôle comprend les règles provenant de l'extérieur du groupe et qui visent à orienter les comportements de celui-ci et à contrôler ses zones d'autonomie (Reynaud, 1988). Aussi, si la régulation autonome et la régulation de contrôle peuvent co-exister, elles peuvent également entrer en concurrence, ou donner lieu à une négociation implicite ou explicite d'une régulation conjointe, acceptée par les acteurs sociaux en jeu (Reynaud, 2003).

La théorie de la régulation sociale met un accent particulier sur les relations de pouvoir et d'influence pour expliquer le caractère contraignant de certaines règles volontaires et inversement, le caractère moins contraignant de certaines règles légales (Reynaud, 1979, 1988). Aussi, selon Reynaud, une règle qui cesse de devenir contraignante finit par disparaître. Toutefois, si les règles peuvent être plus ou moins contraignantes, elles n'existent pas sans un minimum d'autonomie et de consentement des acteurs.

⁷ Au moins cinq formes structurelles ou institutionnelles sont repérées par cet auteur : l'État, la monnaie, les relations internationales d'une économie, les formes de la concurrence et le rapport salarial.

Analysées au prisme de la théorie de la régulation, les pratiques de management dans le domaine de la RSE, apparaissent comme le résultat de processus de régulations au même titre que la négociation collective dans le domaine des relations professionnelles (Sobczak, 2004). Aussi, plutôt que de déplorer le manque d'effectivité des régulations RSE ; la pollution, tout comme les écarts de richesses persistent dans le système de mondialisation actuelle ; Gendron et al. (2004) avancent que les mesures volontaires de responsabilité sociale telles que les codes de conduite ou ce que certains appellent la *soft law* sont annonciatrices d'un cadre de responsabilité sociale et environnementale en voie d'institutionnalisation à l'échelle mondiale. La RSE a tout le potentiel de devenir la nouvelle régulation mondiale d'un modèle libéral du capitalisme contrôlé par l'entremise de règles explicitement ou implicitement acceptées par les entreprises mondiales et édictées par les agences notamment de notation (Bardelli, 2005). Pour Postel & Rousseau, (2008), il s'agit uniquement d'un scénario parmi d'autres de l'évolution du système de production capitaliste.

Pour Klarsfeld & Delpuech, (2008b), la RSE est un exemple type d'opposition entre volontarisme et contrainte. En effet, l'émergence d'un ensemble de régulateurs nationaux et supranationaux (OCDE, Nations-Unies, GRI, Union Européenne, etc.) mais également de nombreux prescripteurs (ONG, associations professionnelles, monde académique, consultants, etc.) dans le domaine de la RSE serait le résultat de pressions régulatrices et à son tour impulserait sous pression le processus d'adoption des pratiques RSE par les entreprises. Aussi, les pratiques des entreprises en matière de RSE sont indissociables du caractère plus ou moins contraignant des règles auxquelles elles sont soumises.

Aussi, la théorie de la régulation permet de comprendre mieux le cas de règles adoptées mais non appliquées et de pratiques adoptées mais non réglementées. C'est le cas notamment des règles RSE facultatives dans de nombreux cas pour de grands groupes et qui deviennent obligatoires pour leurs sous-traitants ; ceux-ci étant le plus souvent dépendants d'un petit nombre de gros donneurs d'ordre. Ces grands groupes donneurs d'ordre exerceraient donc un pouvoir de régulation de contrôle au sens de Reynaud.

Enfin, la montée en puissance de normes en matière de RSE serait révélatrice de l'émergence d'une nouvelle institution régulatrice des rapports sociaux et économiques (Dupuis & Le Bas, 2009) qui vise à dépasser les dérives du modèle de capitalisme actuel (Aglietta & Rébérioux, 2004). La RSE serait dans cette optique une nouvelle forme de démarchandisation du monde (Postel & Sobel, 2010). Il reste cependant à assurer son efficacité pour qu'elle se traduise en stratégie productive au niveau des pratiques des entreprises (Bodet & Lamarche, 2016).

Conclusion

Le passage en revues des théories de la firme et de leurs liens avec la RSE démontre la fécondité du concept de RSE qui peut être abordé sous l'angle contractuel, relationnel, en tant que moyen pour l'entreprise d'atteindre une légitimité sociale, en tant que mécanisme de coordination entre conventions ou encore comme source et objet de régulation.

Chacune de ces cinq théories porte sur un objectif principal, adopte une vision précise de l'entreprise et enfin porte sur des problématiques RSE de prédilection (Cf. Annexe 1).

Cependant, force est de constater que la majorité des recherches empiriques sur la RSE restent rattachés à la théorie de l'agence et celle des parties prenantes de par leur faculté à traiter des sujets récurrents suivant une approche quantitative à l'instar des relations entre performance financière et performance sociale et environnementale ou encore les liens entre mécanismes de la gouvernance d'entreprise et RSE.

La mobilisation des autres théories de la firme dans des travaux empiriques sur la RSE et notamment celles institutionnelles et sociologiques reste plus réduite sans doute en lien avec les difficultés de mettre en œuvre des protocoles de recherche adéquats pour capter les phénomènes décrits par ces théories.

Cet état de fait contraste avec l'intérêt croissant d'éminents chercheurs pour ces théories qui proposent de profondes analyses conceptuelles de l'émergence de la RSE et discutent de ses implications managériales. Des analyses qui vont jusqu'à défendre l'idée de la contribution de la RSE à la formation d'une forme alternative ou corrigée du capitalisme libéral qui assigne à l'entreprise un objectif social et suggère d'autres règles de comportement des agents de l'entreprise entre eux et dans leurs relations avec les parties prenantes.

Par ailleurs, force est de souligner qu'en dépit de l'activisme politique et académique que soulève la question de la RSE, les effets néfastes sur l'environnement perdurent tout autant que les écarts de richesse. Aussi, travailler sur l'impact de nouvelles formes d'organisation (entreprise sociale par exemple, délocalisation des activités à fort impact sur l'environnement) d'influences (organisations non gouvernementales, médias) et de régulations (normes comptables et audits à caractère social et environnemental) sur les activités des entreprises serait salutaire pour enracer la RSE dans les stratégies et pratiques des entreprises et dissuader tout opportunisme de la part des dirigeants.

Enfin, il serait opportun d'analyser le potentiel explicatif de deux autres théories de la firme dites socio-politiques à savoir la théorie « basée sur les ressources » internes ou compétences

(Penrose, 1959) et la théorie de « dépendance envers les ressources » externes (Pfeffer & Salancik, 1978).

ANNEXE 1

	Objectif principal	Vision de l'entreprise	Principales problématiques RSE
Théorie de l'agence	Réduire les conflits d'agence entre actionnaires et dirigeants via des mécanismes d'incitation et de contrôle	Nœud de contrats entre diverses parties	-Relation entre la diffusion des informations RSE et les mécanismes de réduction des conflits d'agence. -Relation entre les mécanismes de bonne gouvernance et la performance sociale et environnementale -Relation entre la qualité du reporting environnemental et les pratiques de gestion des résultats -Limitation des pratiques et informations ESG aux besoins des investisseurs de maximisation des revenus et de réduction des risques financiers
Théorie des parties prenantes	Prise en compte des intérêts de toutes les parties prenantes de l'entreprise afin d'atteindre une performance durable	Organisation reliée par un ensemble de relations internes et externes, contractuels ou non avec des partenaires associés à sa performance	-Elaboration d'un cadre conceptuel de la RSE - Prise en compte des attentes sociales et environnementales dans la stratégie RSE des entreprises - Relation entre performance RSE et performance financière -Mise en place d'outils de gestion à double caractère partenarial et RSE (comptabilité

			environnementale, tableau de bord prospectif durable)
Théorie de la légitimité	Obtenir et conserver l'acceptation sociale nécessaire à la croissance et la survie de l'entreprise dans son environnement	Entité soumise à des pressions législatives réglementaires, normatives, sectorielles et culturelles qui lui confèrent sa légitimité sociale	-Relation entre l'adoption de pratiques RSE et la stratégie des entreprises afin d'éviter la survenance de problèmes sociaux et conflits environnementaux -Relation entre l'adoption de pratiques RSE et une stratégie de recherche d'une nouvelle image ou d'une distinction -Stratégies opportunistes des entreprises en matière de RSE fondées sur la recherche d'une plus grande légitimité - Etude de comportement de mimétisme en matière RSE -Liens entre les pratiques RSE aux Etats-Unis et en Europe et les facteurs culturels
Théorie des conventions	Comprendre l'impact des conventions (règles non explicites ou non formelles) sur les pratiques des entreprises	Espace de coordination des comportements des acteurs construit autour des conventions	-Analyse des conditions d'émergence des pratiques RSE en dehors d'obligations formelles - Analyse de la RSE comme contrat moral entre l'entreprise et ses partenaires

Théorie de la régulation	Maintenir un équilibre social et économique à travers des régulations institutionnelles	Système finalisé de coordination et de négociation permanente de règles autonomes et de contrôle	-Analyse de l'essor des pratiques RSE comme une nouvelle régulation mondiale d'un modèle libéral du capitalisme -Analyse du rôle des acteurs (ONG, régulateurs nationaux et supranationaux, etc.) dans l'essor de la RSE
---------------------------------	---	--	--

BIBLIOGRAPHIE

Aggeri, F., Pezet, E., Abrassart, C., & Acquier, A. (2005). *Organiser le développement durable. Expériences des entreprises pionnières et formation de règles d'action collective*. Vuibert. Paris.

Aglietta, M., & Rebérioux, A. (2010). *Dérives du capitalisme financier*. ALBIN MICHEL.

Amblard, M. (2004). Conventions et comptabilité : Vers une approche sociologique du modèle. *Comptabilité Contrôle Audit*, 10(3), 47-67. <https://doi.org/10.3917/cca.103.0047>

Anas, A., Rashid, H., & Annuar, H. A. (2015). The effect of award on CSR disclosures in annual reports of Malaysian PLCs. *Social Responsibility Journal*, 11, 831-852. <https://doi.org/10.1108/SRJ-02-2013-0014>

Ansoff, H. I. (1976). *Stratégie du développement de l'entreprise : Analyse d'une politique de croissance et d'expansion*. Éd. Hommes et Techniques.

Bardelli, P. (2005). Nouveau Monde, Nouvelle régulation sociale : Démystifier la Responsabilité Sociale des Entreprises. *Management & Avenir*, 6(4), 111-129. <https://doi.org/10.3917/mav.006.0111>

Barnard, C. I. (1938). *The functions of the executive*. Harvard University Press.

Barrena Martínez, J., López Fernández, M., & Romero Fernández, P. M. (2016). Corporate social responsibility : Evolution through institutional and stakeholder perspectives. *European Journal of Management and Business Economics*, 25(1), 8-14. <https://doi.org/10.1016/j.redee.2015.11.002>

Bensouda, G. et Oukassi, M. (2024). Investissements Socialement Responsables au Maroc : Analyse des Tendances de Recherche et de la Performance Financière. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*. Volume 7, N°3

Berle (Jr.), A. A., & Means, G. C. (1932). *The Modern Corporation and Private Property*. Macmillan.

Bessis, F., & Hillenkamp, I. (2013). *Economie sociale et solidaire et économie des conventions*.

Bodet, C., & Lamarche, T. (2016). La RSE entre Institution du capitalisme et stratégie productive : Une grille de lecture. *Économie et institutions*, 24, Article 24. <https://doi.org/10.4000/ei.5738>

Boesso, G., & Kumar, K. (2007). Drivers of corporate voluntary disclosure : A framework and empirical evidence from Italy and the United States. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 20(2), 269-296. <https://doi.org/10.1108/09513570710741028>

Boltanski, L., & Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme—Tel—GALLIMARD - Site Gallimard* (Gallimard). <https://www.gallimard.fr/Catalogue/GALLIMARD/Tel/Le-nouvel-esprit-du-capitalisme>

Boltanski, L., & Thévenot, L. (1991). *De la justification : Les économies de la grandeur*.

Boyer, R. (1986). *la Théorie de la régulation. Une analyse critique* (La Découverte). Agalma.

- Boyer, R. (2002). Variété du capitalisme et théorie de la régulation. In *L'Année de la régulation* n° 6 (2002-2003) (p. 125-194). Presses de Sciences Po. <https://doi.org/10.3917/scpo.colle.2002.01.0125>
- Bozzolan, S., Fabrizi, M., Mallin, C., & Michelon, G. (2015). Corporate Social Responsibility and Earnings Quality : International Evidence. *The International Journal of Accounting*, 50, 361-396. <https://doi.org/10.1016/j.intacc.2015.10.003>
- Brown, N., & Deegan, C. (1998). The public disclosure of environmental performance information—A dual test of media agenda setting theory and legitimacy theory. *Accounting and Business Research*, 29(1), 21-41. <https://doi.org/10.1080/00014788.1998.9729564>
- Capron, M., & Petit, P. (2011). Responsabilité sociale des entreprises et diversité des capitalismes. *Revue de la régulation. Capitalisme, institutions, pouvoirs*, 9, Article 9. <https://doi.org/10.4000/regulation.9142>
- Carroll, A. B. (1979). A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. *The Academy of Management Review*, 4(4), 497-505. <https://doi.org/10.2307/257850>
- Charreaux, G., & Desbrières, P. (1998). Gouvernance des entreprises : Valeur partenariale contre valeur actionnariale. *Revue Finance Contrôle Stratégie*, 1, 57-88.
- Chiapello, E. (2005). *Transformation des conventions comptables, transformation de la représentation de l'entreprise*.
- Cho, C., Michelon, G., Patten, D., & Roberts, R. (2015). CSR disclosure : The more things change...? *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 28, 14-35. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-12-2013-1549>
- Clarkson, M. B. E. (1995). A Stakeholder Framework for Analyzing and Evaluating Corporate Social Performance. *The Academy of Management Review*, 20(1), 92-117. <https://doi.org/10.2307/258888>
- (de) Montmorillon, B. (1999). Théorie des conventions, rationalité mimétique et gestion de l'entreprise. In *De nouvelles théories pour gérer l'entreprise du XXIème siècle* (Economica, p. 255).
- Deegan, C. (2002). Introduction : The legitimising effect of social and environmental disclosures – a theoretical foundation. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 15(3), 282-311. <https://doi.org/10.1108/09513570210435852>
- Dieckmann, T. (1999). The evolution of conventions with mobile players. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 38(1), 93-111.
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited : Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147. <https://doi.org/10.2307/2095101>
- Dodd, E. M. (1932). For Whom Are Corporate Managers Trustees? *Harvard Law Review*, 45(7), 1145. <https://doi.org/10.2307/1331697>
- Doh, J., & Guay, T. (2006). Corporate Social Responsibility, Public Policy, and NGO Activism in Europe and the United States : An Institutional-Stakeholder Perspective. *Journal of Management Studies*, 43, 47-73. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2006.00582.x>

- Doh, J. P., & Teegen, H. (2002). Nongovernmental organizations as institutional actors in international business : Theory and implications. *International Business Review*, 11(6), 665-684. [https://doi.org/10.1016/S0969-5931\(02\)00044-6](https://doi.org/10.1016/S0969-5931(02)00044-6)
- Donaldson, T., & Preston, L. E. (1995). The Stakeholder Theory of the Corporation : Concepts, Evidence, and Implications. *The Academy of Management Review*, 20(1), 65-91. <https://doi.org/10.2307/258887>
- Douglas, M. (1989). *Comment pensent les institutions*— Éditions La Découverte. La Découverte. https://www.editionsladecouverte.fr/comment_pensent_les_institutions-9782707142429
- Drucker, P. F. (1984). Converting Social Problems into Business Opportunities : The New Meaning of Corporate Social Responsibility. *California Management Review*, 26(2), 53-63. <https://doi.org/10.2307/41165066>
- Dupuis, J.-C., & Le Bas, C. (2009). Analyser le processus d'institutionnalisation de la Responsabilité sociale des entreprises. L'apport de trois approches institutionnalistes. *Revue Française de Socio-Économie*, 4(2), 83-98. <https://doi.org/10.3917/rfse.004.0083>
- Ennajar et Boussedra, 2020. La performance financière de l'investissement socialement responsable : Essai de lecture. *Revue Du contrôle, De La Comptabilité Et De l'audit*, Volume 4, N°2
- Eymard-Duvernay, F. (1989). Conventions de qualité et formes de coordination. *Revue économique*, 40(2), 329. <https://doi.org/10.2307/3502117>
- Fiori, G., Donato, F., & Izzo, M. F. (2007). Corporate Social Responsibility and Firms Performance—An Analysis on Italian Listed Companies. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1032851>
- Francoise, Q., & Capron, M. (2004). *Mythes et réalités de l'entreprise responsable*.
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management : A Stakeholder Approach*. Pitman.
- Friedman, M. 1970, « The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits », *New York Times Magazine*, 13th September.
- Fuente, J. A., García-Sánchez, I. M., & Lozano, M. B. (2017). The role of the board of directors in the adoption of GRI guidelines for the disclosure of CSR information. *Journal of Cleaner Production*, 141, 737-750. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.09.155>
- Galant, A., & Cadez, S. (2017). Corporate social responsibility and financial performance relationship : A review of measurement approaches. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 30(1), 676-693. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2017.1313122>
- Gibson, K. (2000). The Moral Basis of Stakeholder Theory. *Journal of Business Ethics*, 26(3), 245-257.
- Gomez, P., & Marion, G. (1997). La théorie des conventions en pratique. *Revue Française de Gestion*, 1, 112.
- Gomez, P.-Y. (1994). *Qualité et Théorie des Conventions*. Economica. <https://hal.science/hal-02297959>
- Gomez, P.-Y., & Jones, B. (2000). Conventions : An Interpretation of Deep Structure in Organizations. *Organization Science - ORGAN SCI*, 11, 696-708. <https://doi.org/10.1287/orsc.11.6.696.12530>

- Gray, R. (2010). A re-evaluation of social, environmental and sustainability accounting : An exploration of an emerging trans-disciplinary field? *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 1(1), 11-32. <https://doi.org/10.1108/20408021011059205>
- Gray, R., & Milne, M. (2002). *Sustainability Reporting : Who's Kidding Whom?* 66-70.
- Harrison, J. S., Bosse, D. A., & Phillips, R. A. (2010). Managing for stakeholders, stakeholder utility functions, and competitive advantage. *Strategic Management Journal*, 31(1), 58-74. <https://doi.org/10.1002/smj.801>
- Heem, G. (2003). Convention et contrôle interne bancaire. *Conventions et Sciences de Gestion*, 117-137.
- Hirigoyen, G., & Poulain-Rehm, T. (2014). Les relations de causalité entre responsabilité sociétale des entreprises et performance financière : Approche internationale. *Management & Prospective*, 31(1-2), 153-177. <https://doi.org/10.3917/g2000.311.0153>
- Husser, J. (2009). La théorie des conventions : Quelle logique organisationnelle ? *Vie & sciences de l'entreprise*, 182(2), 75-85. <https://doi.org/10.3917/vse.13.0075>
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm : Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360. [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X)
- Jones, T. M. (1980). Corporate Social Responsibility Revisited, Redefined. *California Management Review*, 22(3), 59-67. <https://doi.org/10.2307/41164877>
- Keim, G. (2003). Nongovernmental organizations and business-government relations : The importance of institutions. In *Globalization and NGOs : Transforming business, governments, and society* (J. P. Doh, H. Teegen). Westport, CT: Praeger.
- Kitchenham, B. (2004). Procedures for performing systematic reviews. *Keele University Technical Report*, TR/SE-0401, Keele University
- Klarsfeld, A., & Delpuech, C. (2008a). La RSE au-delà de l'opposition entre volontarisme et contrainte : L'apport de la théorie de la régulation sociale et de la théorie néo-institutionnelle. *Revue de l'organisation responsable*, 3(1), 53-64. <https://doi.org/10.3917/ror.031.0053>
- Klarsfeld, A., & Delpuech, C. (2008b). La RSE au-delà de l'opposition entre volontarisme et contrainte : L'apport de la théorie de la régulation sociale et de la théorie néo-institutionnelle. *Revue de l'organisation responsable*, 3(1), 53. <https://doi.org/10.3917/ror.031.0053>
- Leibenstein, H. (1984). On the Economics of Conventions and Institutions : An Exploratory Essay. *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft / Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 140(1), 74-86.
- Lindblom, C. K. (1994). *The implications of Organizational Legitimacy for Corporate Social Performance and Disclosure*. <https://www.semanticscholar.org/paper/The-implications-of-Organizational-Legitimacy-for-Lindblom/98df7ea8cd1d19bf94d0a235f6385d71ed253360>
- Maggi, B. (2020a). *La théorie de Jean-Daniel Reynaud. Réflexions et souvenirs* [Text]. <https://doi.org/10.6092/UNIBO/AMSACTA/6389>
- Maggi, B. (2020b). *La théorie de Jean-Daniel Reynaud. Réflexions et souvenirs* [Text]. <https://doi.org/10.6092/UNIBO/AMSACTA/6389>
- Marion, G. (2003). *Le marketing et les conventions de qualification : Une première synthèse*. (p. 27-59).

- Maymo, V. (2007). *Vers une opérationnalisation des conventions. Elaboration d'une grille d'identification pour le pilotage des processus.*
- Mercier, S. (2001, janvier 1). «L'apport de la théorie des parties prenantes au management stratégique : Une synthèse de la littérature». Xème Conférence de l'AIMS.
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations : Formal Structure as Myth and Ceremony. *The American Journal of Sociology*, 83(2), 340-363.
- Meyssonnier, F., & Rasolofo-Distler, F. (2008). Le contrôle de gestion entre responsabilité globale et performance économique : Le cas d'une entreprise sociale pour l'habitat. *28ÈME CONGRES DE L'AFC*, 14. <https://doi.org/10.3917/cca.142.0107>
- Moses, E., Che-Ahmad, A., & Abdulmalik, S. O. (2020). Board governance mechanisms and sustainability reporting quality : A theoretical framework. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1771075. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1771075>
- Ness, K. E., & Mirza, A. M. (1991). Corporate social disclosure : A note on a test of agency theory. *The British Accounting Review*, 23(3), 211-217. [https://doi.org/10.1016/0890-8389\(91\)90081-C](https://doi.org/10.1016/0890-8389(91)90081-C)
- North, D. C. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511808678>
- Orléan, A. (1989). Pour une approche cognitive des conventions économiques. *Revue Économique*, 40(2), 241-272.
- Orlitzky, M., Schmidt, F., & Rynes, S. (2003). Corporate Social and Financial Performance : A Meta-Analysis. *Organization Studies*, 24. <https://doi.org/10.1177/0170840603024003910>
- Penrose, E. T. (1959). *The Theory of the Growth of the Firm*. New York : John Wiley.
- Persais, E. (2007). La RSE est-elle une question de convention ? *Revue française de gestion*, 33. <https://doi.org/10.3166/rfg.172.79-97>
- Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (1978). *The External Control of Organizations : A Resource Dependence Perspective* (SSRN Scholarly Paper 1496213). <https://papers.ssrn.com/abstract=1496213>
- Phillips, R., Freeman, R. E., & Wicks, A. C. (2003). What Stakeholder Theory is Not. *Business Ethics Quarterly*, 13(4), 479-502.
- Postel, N., & Rousseau, S. (2008). RSE et éthique d'entreprise : La nécessité des institutions. *M@n@gement*, 11(2), 137-160. <https://doi.org/10.3917/mana.112.0137>
- Postel, N., & Sobel, R. (2010). La RSE : Nouvelle forme de dé-marchandisation du monde ? *Développement durable et territoires. Économie, géographie, politique, droit, sociologie, Vol. 1, n° 3*, Article Vol. 1, n° 3. <https://doi.org/10.4000/developpementdurable.8506>
- Powell, W. W., & DiMaggio, P. J. (2012). *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. University of Chicago Press.
- Reynaud, J.-D. (1979). Conflit et régulation sociale : Esquisse d'une théorie de la régulation conjointe. *Revue Française de Sociologie*, 20(2), 367. <https://doi.org/10.2307/3321090>
- Reynaud, J.-D. (1988). Les régulations dans les organisations : Régulation de contrôle et régulation autonome. *Revue Française de Sociologie*, 29(1), 5. <https://doi.org/10.2307/3321884>

Reynaud, J.-D. (1997). *Les règles du jeu : L'action collective et la régulation sociale* (Armand Colin).

Reynaud, J.-D. (2003). Réflexion I. Régulation de contrôle, régulation autonome, régulation conjointe. In *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud* (p. 103-113). La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.terss.2003.01.0103>

Romelaer, P. (2000). *Quelques problèmes de la théorie des conventions*.

Rowley, T., & Moldoveanu, M. (2003). When Will Stakeholder Groups Act? *The Academy of Management Review*. <https://doi.org/10.2307/30040709>

Rupley, K., Brown, D., & Marshall, S. (2012). Governance, Media and the Quality of Environmental Disclosure. *Journal of Accounting and Public Policy*, 31. <https://doi.org/10.1016/j.jaccpubpol.2012.09.002>

Salais, R., & Thévenot, L. (1986). Introduction. In *Le travail, marchés, règles et conventions* (Economica, p. pp.1-14).

Santoso, E., Basuki, B., & Isnalita, I. (2024). Standardized corporate social responsibility disclosure, assurance, and real earnings management : Evidence from developing countries. *Journal of Accounting and Investment*, 25, 48-74. <https://doi.org/10.18196/jai.v25i1.20292>

Scott, W. (2014). W. Richard SCOTT (1995), Institutions and Organizations. Ideas, Interests and Identities. *M@n@gement*, 17, 136. <https://doi.org/10.3917/mana.172.0136>

Scott, W. R. (2001). *Institutions and Organizations*. SAGE Publications.

Sobczak, A. (2004). La responsabilité sociale de l'entreprise, menace ou opportunité pour le droit du travail ? *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 59(1), 26-50.

Solikhah, B., & Maulina, U. (2021). Factors influencing environment disclosure quality and the moderating role of corporate governance. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1876543. <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1876543>

Suchman, M. C. (1995). Managing Legitimacy : Strategic and Institutional Approaches. *The Academy of Management Review*, 20(3), 571-610. <https://doi.org/10.2307/258788>

Verstraete, T. (1999). *Entrepreneuriat : Connaître l'entrepreneur, comprendre ses actes*. L'Harmattan.

Waddock, S. A., & Graves, S. B. (1997). The Corporate Social Performance-Financial Performance Link. *Strategic Management Journal*, 18(4), 303-319.

Yüncü, V. (2020). *Organizational Legitimacy : Evaluating the Conceptual Landscape of a Multidimensional Phenomenon*. 101-114. <https://doi.org/10.33707/akuiibfd.686095>