

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

TROIS ESSAIS SUR L'ISOMORPHISME INTERNATIONAL DE LA  
DIVULGATION SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

THÈSE  
PRÉSENTÉE  
COMME EXIGENCE PARTIELLE  
DU DOCTORAT EN ADMINISTRATION

PAR  
LUANIA GOMEZ GUTIERREZ

NOVEMBRE 2019

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL  
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de cette thèse se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.07-2011). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

## REMERCIEMENTS

J'ai eu l'immense privilège d'être dirigée pendant mon parcours doctoral par Denis Cormier, professeur de comptabilité à l'École des sciences de la gestion de l'Université de Québec à Montréal. Il a partagé avec moi son éminent savoir-faire, son temps et sa gentillesse. Je tiens à le remercier du fond du cœur d'avoir cru en moi et de m'avoir soutenue tout au long de mon cheminement. Grâce à lui je dépose cette thèse avec un peu de peine, mais beaucoup de fierté.

Je tiens à remercier Michel Magnan, professeur à la John Molson School of Business de l'Université Concordia pour toute son aide, ses précieux conseils et sa confiance en mes projets de recherche.

Je remercie également Sylvie Héroux, professeure à l'École des sciences de la gestion de l'Université de Québec à Montréal, d'avoir accepté de faire partie de mon comité de thèse. Ses commentaires ont permis d'enrichir et améliorer ce travail.

Je remercie les assistants de recherche de la Chaire d'information financière et organisationnelle, Pierre-Etienne Pilote, Romeney Enmanuel et Yasmine Tossou qui ont codé avec minutie les données, concernant la divulgation sociale et environnementale des entreprises, qui ont servi aux divers tests statistiques du présent travail.

Je remercie le Québec de m'avoir accueilli les bras grands ouverts, me donnant ainsi l'opportunité de poursuivre mes rêves de chercheuse.

## DÉDICACE

À mon petit Leo.

## TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX.....	vii
LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES .....	ix
RÉSUMÉ .....	x
ABSTRACT .....	xii
INTRODUCTION .....	1
CHAPITRE I BARRIÈRES À L'INSTITUTIONNALISATION MONDIALE DE LA DIVULGATION SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE .....	10
1.1 Introduction.....	10
1.2 Revue de la littérature et hypothèses .....	15
1.2.1 Isomorphisme de la divulgation sociale et environnementale .....	15
1.2.2 Divergences dans la DSE des champs organisationnels internationaux .	19
1.3 Méthodologie.....	23
1.3.1 Échantillon .....	24
1.3.2 Mesure de l'isomorphisme .....	25
1.4 Résultats.....	28
1.4.1 Statistiques descriptives .....	28
1.4.2 Résultats multivariés .....	32
1.4.3 Synthèse des résultats.....	38
1.4.4 Test de sensibilité.....	40
1.5 Conclusion .....	42
CHAPITRE II DÉTERMINANTS DE L'IMITATION INTERORGANISATIONNELLE INTERNATIONALE DE LA DIVULGATION ENVIRONNEMENTALE .....	46
2.1 Introduction.....	46

2.1.1	L'imitation internationale comme vecteur évolutif des institutions de la DE .....	55
2.2	Revue de la littérature et développement des hypothèses .....	59
2.2.1	Déterminants culturels cognitifs de l'imitation.....	64
2.2.2	Déterminants coercitifs de l'imitation.....	67
2.2.3	Déterminants normatifs de l'imitation .....	70
2.3	Méthodologie .....	72
2.3.1	Échantillon .....	72
2.3.2	Modèle.....	73
2.4	Résultats.....	77
2.5	Imitation de la DE au niveau du pays.....	85
2.6	Conclusion .....	88
CHAPITRE III VALORISATION DE LA DIVULGATION SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE .....		93
3.1	Introduction.....	94
3.2	Revue de la littérature.....	99
3.3	Développement des hypothèses .....	103
3.3.1	DSE rationnelle .....	104
3.3.2	DSE quasi rationnelle.....	106
3.4	Méthode .....	109
3.4.1	Échantillon .....	110
3.4.2	Modèles économétriques.....	110
3.5	Résultats.....	115
3.5.1	Résultats univariés .....	116
3.5.2	Résultats multivariés .....	117
3.6	Conclusion .....	121
CONCLUSION .....		126
ANNEXE A GRILLE DE CODAGE DE LA DIVULGATION ENVIRONNEMENTALE .....		133
ANNEXE B GRILLE DE CODAGE DE LA DIVULGATION SOCIALE.....		135

RÉFÉRENCES..... 137

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau	Page
1.1 Légitimité par l'isomorphisme institutionnel .....	18
1.2 Isomorphisme de la DSE .....	30
1.3 Normalité de la DSE par pays .....	32
1.4 Divergences dans l'isomorphisme international de la DSE .....	33
1.5 Régression de l'effet du pays et de la langue sur la similarité de la DSE ..	34
1.6 Sous-ensembles homogènes de la similarité de la DSE par pays .....	35
1.7 Sous-ensembles homogènes de la similarité de la DSE par langue .....	35
1.8 Sous-ensembles homogènes de la similarité de la divulgation environnementale par langue .....	36
1.9 Sous-ensembles homogènes de la similarité de la divulgation sociale par langue .....	37
1.10 Synthèse des résultats .....	40
1.11 Régression de l'effet de la démocratie et de la langue sur la similarité de la DSE .....	41
2.1 Statistiques descriptives .....	79
2.2 Corrélations .....	80

2.3	Modèle de l'imitation internationale de la DE .....	81
2.4	Déterminants de l'imitation internationale de la DE .....	82
2.5	Modèle de l'imitation de la DE par pays .....	87
2.6	Déterminants de l'imitation de la DE par pays .....	87
3.1	Statistiques descriptives .....	116
3.2	Corrélations de Pearson .....	117
3.3	Modèle DSE rationnelle .....	117
3.4	Valorisation de la DSE rationnelle .....	118
3.5	Modèle DSE quasi rationnelle .....	119
3.6	Valorisation de la DSE quasi rationnelle .....	119
3.7	Synthèse des résultats .....	120

## LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

DS Divulgence sociale

DSE Divulgence sociale et environnementale

DE Divulgence environnementale

ESG Environnementale, sociale et de gouvernance

VIF Facteur d'inflation de la variance (Variance Inflation Factor)

## RÉSUMÉ

Cette thèse analyse l'isomorphisme de la divulgation sociale et environnementale (DSE) au niveau international. Elle est composée d'une introduction, trois essais et une conclusion générale. L'isomorphisme est le comportement similaire adopté par un groupe d'organisations comme conséquence des pressions exercées par les mêmes institutions. Les institutions sont des connaissances partagées par un groupe social sous la forme de lois, de règles, de normes, de routines et croyances. Ces institutions peuvent se contredire, donnant lieu à différentes logiques institutionnelles possibles au sein d'un même contexte social.

Le premier chapitre vise l'identification des barrières à l'isomorphisme de la DSE au niveau international. Un test anova à deux facteurs, sur un échantillon international de 1200 observations, a montré que ces barrières sont surtout le résultat des institutions culturelles et ensuite des institutions nationales. Il montre aussi que les institutions de la divulgation sociale (DS) et les institutions de la divulgation environnementale (DE) exercent des pressions différentes ce qui se traduit par de comportements organisationnels différents concernant la DS et la DE.

Le deuxième chapitre examine les déterminants de l'imitation inter organisationnelle internationale de la DE sur la base d'un échantillon international de 600 entreprises. L'imitation constitue le facteur évolutif des systèmes institutionnels. Elle affecte l'isomorphisme de la DE selon les possibilités laissées par l'ensemble de ses déterminants. Plus précisément, les routines de DE déjà établies, la diversité cognitive des directeurs de l'entreprise, et le respect des normes de divulgation environnementale, sociale et de gouvernance restreignent l'imitation interorganisationnelle internationale de la DE. Alors, ces facteurs préservent l'isomorphisme de la DE. Par contre, l'origine légale du Code civil et la taille des entreprises favorisent l'imitation de la DE.

Le troisième chapitre analyse l'effet de l'isomorphisme de la DSE, et de la DSE quasi rationnelle, sur la valeur de marché des entreprises à l'aide d'un échantillon international de 1124 observations. L'isomorphisme de la DSE est considéré comme le comportement rationnel attendu en matière de DSE. La DSE quasi rationnelle est la DSE produite en réponse à une certaine logique institutionnelle parmi plusieurs logiques coexistant dans le même contexte social. Les résultats montrent que

l'isomorphisme de la DS est positivement lié à la valeur de marché des entreprises, alors que la DS quasi rationnelle est négativement liée à leur valeur de marché. Par contre, la DE rationnelle et quasi rationnelle ne sont pas pertinentes pour les acteurs de marché. Donc, de la DSE attendue, seulement la DS est pertinente pour les investisseurs.

Les résultats de cette thèse corroborent les derniers développements théoriques de la théorie néo-institutionnelle économique concernant l'isomorphisme et le mimétisme institutionnel. Ils montrent le besoin pour les sciences de la gestion de continuer à évoluer dans le sens de l'économie comportementale et s'ajoutent aux recherches sur la DSE des entreprises. Ces résultats peuvent aider les analystes et les investisseurs sophistiqués à faire des prévisions plus précises de la valeur des actions; guider les gestionnaires dans leurs décisions de DSE et orienter les actions des organismes de normalisation en matière de DSE.

Mots clés : Divulgence environnementale, divulgation sociale, théorie néo-institutionnelle, imitation, valeur de marché.

## ABSTRACT

This thesis analyzes the isomorphism of social and environmental disclosure (SED) at the international level. It includes an introduction, three essays and a general conclusion. The isomorphism is a similar behaviour adopted by a group of organizations as a consequence of the pressures exerted by the same institutions. Institutions are the stock of knowledge shared by a social group in the form of laws, rules, norms, routines and beliefs. These institutions can contradict each other, resulting in different institutional logics within a social context.

The first chapter aims to identify the barriers to the SED isomorphism at the international level. A two factors anova test, based on an international sample of 1,200 observations, showed that these barriers are the result of cultural and national institutions. It also shows that social disclosure (SD) institutions and environmental disclosure (ED) institutions exert different pressures, which translates into different organizational behaviours regarding SD and ED.

The second chapter examines the determinants of the international inter-organizational imitation of ED on the basis of an international sample of 600 firms. Imitation is the evolving factor of institutional systems. It affects the isomorphism of the ED according to the possibilities left by its determinants. More specifically, the already established ED routines, the cognitive diversity of the firm directors, and the respect of environmental, social and governance disclosure standards constrain the international inter-organizational imitation of ED. So, these factors preserve the isomorphism of the ED. On the other hand, the legal origin of the Civil Code and the size of the companies support the imitation of the ED.

The third chapter analyzes the effect of the SED isomorphism and the quasi-rational SED on the market value of firms using an international sample of 1124 observations. The SED isomorphism is the expected rational behaviour for SED. The quasi-rational SED, is a SED generated in response to a certain institutional logic among several coexisting logics within a social context. The results show that the SD isomorphism is positively associated with firm market value, while the quasi-rational SD is negatively associated. On the other hand, the rational and quasi-rational ED is not value-relevant. From the expected SED, only the SD is value-relevant.

The results of this thesis corroborate the latest theoretical developments of the neo-institutional economic theory concerning isomorphism and institutional mimetic behaviour. They show the need for management sciences to continue to evolve in a behavioural economics direction and add to the research on firms SED. These results can help sophisticated analysts and investors make more accurate predictions of share values; guide managers in their SED decisions and guide the actions of standardization bodies on SED.

Keywords : Environmental disclosure, social disclosure, neo-institutional theory, imitation, market value.

## INTRODUCTION

La théorie institutionnelle propose d'analyser les comportements récurrents des individus et des organisations comme étant des phénomènes objectifs à l'intérieur de certains paramètres (DiMaggio et Powell, 1997). La théorie néo-institutionnelle met l'accent sur le fait que les comportements individuels récurrents s'expliquent par la stabilité des institutions sociales (DiMaggio et Powell, 1997). Les institutions sont des règles formelles et des contraintes informelles, ainsi que les différentes manières de les mettre en application, que les êtres humains s'auto-imposent dans le but de diminuer l'incertitude provoquée par leurs échanges (North, 2010).

Malgré leur grande stabilité, les institutions se créent et changent à mesure que les connaissances humaines évoluent (North, 2010). Cela signifie que les paramètres qui permettent l'analyse empirique des phénomènes sociaux évoluent aussi. De plus, ils varient d'une société à une autre, car leurs différentes cultures se traduisent par différentes logiques institutionnelles (Friedland et Alford, 1991; Thornton *et al.*, 2012). Une logique institutionnelle est un ensemble d'institutions et de comportements conséquents partagés par un groupe d'individus (Thornton *et al.*, 2012). Pour ajouter encore de la complexité, dans un groupe d'organisations partageant les mêmes institutions, à savoir d'un champ organisationnel (DiMaggio et Powell, 1983), il peut aussi avoir différents comportements organisationnels issus de différentes logiques institutionnelles (Aoki, 2010; Thornton *et al.*, 2012).

Au sein de la théorie néo-institutionnelle coexistent des points de vue différents qui conduisent à des manières différentes d'aborder l'étude des organisations et, par conséquent, à des conclusions différentes (Aoki, 2010; DiMaggio et Powell, 1997;

Williamson, 2000). Pour la théorie néo-institutionnelle économique, le premier niveau d'analyse est la transaction (Williamson, 2000). Elle explique l'établissement des institutions par le besoin de minimiser les coûts de transaction dus au coût de l'information, aux comportements opportunistes et à la rationalité limitée des individus (DiMaggio et Powell, 1997; Williamson et Masten, 1999).

Les institutions contraignent la rationalité des organisations (DiMaggio et Powell, 1997). La théorie institutionnelle identifie les structures organisationnelles formelles aux comportements rationnels, lesquels se font déstabiliser par les structures organisationnelles informelles (DiMaggio et Powell, 1997). La théorie néo-institutionnelle propose l'existence d'une certaine irrationalité dans les structures formelles comme résultat de l'incidence de différentes logiques institutionnelles (DiMaggio et Powell, 1997). Dès lors, « la diffusion de certains modes d'organisation et de certaines procédures opératoires a des influences interorganisationnelles » (DiMaggio et Powell, 1997, p.128).

Ce travail se base sur la théorie néo-institutionnelle économique pour étudier le comportement des entreprises au niveau international concernant la divulgation sociale et environnementale (DSE). Elle nous rappelle que les sciences de la gestion sont des sciences sociales en proposant de modéliser le comportement organisationnel à l'intérieur des paramètres déterminés par les institutions.

Selon Williamson (2000), il existe cinq niveaux d'analyse dans les sciences sociales. Le premier niveau concerne les racines cognitives, culturelles, structurelles et politiques des institutions. Il s'agit de contraintes informelles au niveau de la société et des relations sociales. Le deuxième niveau est l'environnement institutionnel, dans lequel les règles formelles s'ajoutent aux contraintes informelles d'une société. Il inclut les fonctions exécutives, législatives, judiciaires et bureaucratiques du gouvernement, ainsi que la définition et le respect des droits de propriété et des

contrats. Le troisième niveau est composé des institutions de gouvernance. Le quatrième niveau est l'analyse néoclassique et marginale des organisations, dans lequel l'entreprise est généralement décrite comme une fonction de production. Mais, d'après Williamson (2000), il existe aussi un niveau zéro dans lequel prennent forme les mécanismes de la conscience humaine et donc l'application aux sciences économiques permet de mieux comprendre le comportement des acteurs sociaux face à différents choix. La théorie néo-institutionnelle propose que les préférences des acteurs sociaux sont déterminées par leur contexte institutionnel (Boxenbaum, Huault, et Leca, 2016).

Les entreprises sont de plus en plus considérées comme responsables de leurs impacts sociaux et environnementaux (Kuo et Yi-Ju Chen, 2013). Toutefois, le comportement des entreprises est dicté par les institutions que nous avons mises en place en tant que société. Les possibilités pour les entreprises de changer ces institutions sont limitées (Aoki, 2010; North, 2010), comme le montrent les deux premiers articles de ce travail. Le troisième article montre que les entreprises ont tout intérêt à suivre les consignes institutionnelles parce qu'elles diminuent l'incertitude des investisseurs concernant leurs gains futurs.

Bien que la recherche néo institutionnelle sur la DSE soit très prolifique, couramment elle adopte des points de vue réductionnistes. Les fondements néo-institutionnels ont été souvent simplifiés de manière à ignorer une partie importante des explications (Boxenbaum et Jonsson, 2008). Dans leur analyse de la DSE, Boxenbaum et Jonsson (2008) font référence aux études fondatrices de la théorie néo-institutionnelle, et aux plus récentes contributions, pour clarifier certaines questions. Plus précisément, ce travail répond à trois questions de recherche. Comment les champs organisationnels internationaux de la DSE se forment-ils? Quels sont les déterminants de l'imitation interorganisationnelle internationale de la divulgation environnementale (DE)? Et comment le marché valorise-t-il le niveau de rationalité dans la DSE des entreprises?

DiMaggio et Powell (1983) ont constaté que l'ordre rationnel imposé par les institutions est devenu une cage de fer. Les institutions constituent un moyen de contrôle si efficace que la bureaucratie a pris un élan irréversible (DiMaggio et Powell, 1983). Comme conséquence de cette bureaucratisation et des autres formes de structuration du réseau organisationnel, les organisations ont commencé à devenir de plus en plus homogènes sans nécessairement devenir plus efficaces (DiMaggio et Powell, 1983).

Selon DiMaggio et Powell (1983), le concept qui saisit le mieux le processus d'homogénéisation est l'isomorphisme. L'isomorphisme est un processus contraignant qui oblige une organisation à ressembler au reste des organisations qui font face à la même série de conditions de leur environnement institutionnel (DiMaggio et Powell, 1983). Ainsi, les caractéristiques des organisations tendent à se rapprocher de celles de leur environnement (Boxenbaum et Jonsson, 2008; DiMaggio et Powell, 1983).

En analysant l'isomorphisme de la DSE, ce travail cherche à vérifier l'effet des contraintes institutionnelles, notamment celles de la DSE, sur le comportement des entreprises. L'isomorphisme institutionnel est l'adéquation du comportement des organisations aux exigences des institutions et, par conséquent, le comportement rationnel attendu de la part des organisations (DiMaggio et Powell, 1983). Toutefois, ces institutions laissent certains choix aux organisations pour répondre à leurs exigences (Aoki, 2001). Cela se traduit par l'existence de plusieurs arrangements institutionnels possibles au sein d'un même champ organisationnel (Aoki, 2001) et de différentes logiques institutionnelles (Friedland et Alford, 1991; Thornton *et al.*, 2012). Ces différentes possibilités permettent la diffusion des institutions et le changement institutionnel (Aoki, 2010; Friedland et Alford, 1991).

La théorie néo-institutionnelle emprunte à la théorie comportementale de la firme la rationalité limitée des acteurs sociaux, la prévention de l'incertitude, le couplage souple entre la performance et la divulgation et la prise de décision dans des conditions d'ambiguïté (Argote et Greve, 2007). Pour cette raison, les prédictions de la théorie néo-institutionnelle concernant la diffusion des institutions concordent avec celles de la théorie de l'apprentissage inter organisationnel (Argote et Greve, 2007). La théorie de la diffusion des institutions repose sur le concept de l'isomorphisme mimétique qui émerge en réponse à l'incertitude cognitive (Argote et Greve, 2007). C'est dans cette jonction qui évolue le présent travail.

Basées sur la théorie néo-institutionnelle, les études antérieures ont présumé sans vérification empirique que la diffusion des institutions se traduit par un incrément de l'isomorphisme institutionnel, et avec lui par une tendance vers l'homogénéisation des pratiques organisationnelles (Beckert, 2010; Boxenbaum et Jonsson, 2008). Toutefois, Boxenbaum et Jonsson (2008) doutent que l'isomorphisme conduise toujours à l'homogénéisation des pratiques organisationnelles. Les auteurs font appel à une interprétation du travail de DiMaggio et Powell (1983) comme une explication parmi d'autres des différents arrangements structurels que les organisations peuvent afficher.

Dans le même sens, sur la base des phénomènes de globalisation et multiculturalisme, les théories de la modernisation ont assumé directement une tendance à la convergence mondiale culturelle, institutionnelle, structurelle et mentale (Eisenstadt et Schluchter, 1998). Toutefois, il semblerait que la diffusion de ces aspects ne se fait pas par leur imitation exacte, mais par leur adaptation (Eisenstadt et Schluchter, 1998), ce qui donne lieu à différents arrangements à l'intérieur d'un sentier de possibilités (Aoki, 2001).

Greenwood *et al.* (2014) font appel à une théorisation plus explicite et à une validation empirique des différences institutionnelles au niveau mondial afin de favoriser le développement d'une carte plus inclusive de la gamme des formes organisationnelles menant à la compréhension des arrangements organisationnels propres à chaque contexte institutionnel. Le présent travail répond à cet appel en vérifiant, dans le premier chapitre de cette thèse, la formation de champs organisationnels de DSE au niveau international.

Du point de vue institutionnel, l'imitation interorganisationnelle est considérée comme le vecteur de diffusion des institutions (DiMaggio et Powell, 1997). Mais, les organisations ont le choix de différents modèles institutionnels à imiter, ce qui peut se traduire par le polymorphisme, soit l'existence de différents groupes organisationnels isomorphes (Boxenbaum et Jonsson, 2008). Alors, il est important d'identifier quels aspects motivent les choix d'imitation de la DSE faits par les entreprises.

La théorie néo-institutionnelle permet d'expliquer l'imitation entre les organisations d'un même champ organisationnel (Boxenbaum *et al.*, 2016). Par contre, l'imitation entre les entreprises de différents champs organisationnels a été très peu étudiée. De plus, un nombre très restreint d'études empiriques s'est intéressé au mimétisme de la DSE. Darus *et al.* (2013) ont étudié les effets du mimétisme sur la DSE. De leur côté, Guler *et al.* (2002) et Brouthers *et al.* (2005) se sont intéressées aux effets du mimétisme comme vecteur de diffusion internationale des pratiques organisationnelles. Concernant spécifiquement le mimétisme de la DE, Aerts *et al.* (2006) ont analysé les déterminants mimétiques de la DE et Cormier et Gomez-Gutierrez (2018) ont identifié les différents modèles d'imitation dans de contextes institutionnels divers. Toutefois, ces études n'ont pas fait la différence entre l'imitation interorganisationnelle et la routine.

Une autre question qui ne fait pas consensus parmi les recherches antérieures est la pertinence de la DES pour les acteurs du marché. Le troisième chapitre de cette thèse amène un nouvel éclairage sur la question en proposant la séparation de la DSE en la divulgation sociale (DS) rationnelle et quasi rationnelle et en la divulgation environnementale (DE) rationnelle et quasi rationnelle.

Afin de répondre aux questions de recherche, la suite de ce travail est structurée en trois essais, présentés dans les trois chapitres qui suivent, et une conclusion générale faisant le lien entre les trois. Les trois essais utilisent le même échantillon de 100 entreprises originaires de six pays différents, à savoir le Canada, les États-Unis, le Mexique, le Chili, l'Afrique du Sud et la Chine. À partir de leurs rapports de responsabilité sociale et environnementale; leurs rapports annuels ou intégrés; leurs états financiers; et leurs notices annuelles, quatre codeurs ont vérifié si les entreprises avaient divulgué, dans les années 2014 et 2015, un nombre d'informations environnementales et sociales (présentées dans les annexes A et B respectivement). Le but de cette opération était la comparaison des structures de leurs DSE, à travers le score de similarité développé par Aerts *et al.* (2006), pour mesurer leur niveau d'isomorphisme.

Le premier chapitre examine comment se forment, au niveau international, les champs d'organisations dont la DSE est similaire afin d'identifier les barrières à l'homogénéisation de la DSE au niveau international. Les hypothèses de cet essai présument la formation de champs organisationnels, regroupant des entreprises de différents pays, selon leur proximité géographique (DiMaggio et Powell, 1983) et culturelle cognitive (Scott, 1995), c'est-à-dire la manière dont les individus s'attendent à voir les autres réagir face à des choix variés (Aoki, 2001). Ces hypothèses ont été testées et corroborées à l'aide d'un test d'ANOVA à deux facteurs.

Les résultats de ce premier chapitre montrent que les principales barrières à l'établissement d'un cadre de DSE homogène au niveau global sont culturelles. De plus, les résultats ont mis en évidence les différences entre les institutions de la divulgation environnementale et les institutions de la divulgation sociale. Ce qui signifie qu'elles ne doivent pas être étudiées comme un tout. Ces résultats s'ajoutent à la littérature de la DSE et peuvent guider l'action des organismes normalisateurs de la DSE vers une approche plus cognitive.

Prenant cela en considération, le deuxième chapitre fait ressortir les déterminants institutionnels de l'imitation interorganisationnelle internationale de la DE. Ces déterminants ont été identifiés sur la base des études antérieures. Partant des assises néo-institutionnelles, qui conçoivent les contraintes culturelles cognitives comme le lien entre les anciennes et les nouvelles institutions, ce chapitre modélise l'imitation interorganisationnelle comme la différence entre deux niveaux d'isomorphisme donnés pouvant varier selon les possibilités laissées par les contraintes coercitives, normatives et culturelles cognitives existantes. Le pouvoir explicatif de chaque déterminant sur le mimétisme de la divulgation environnementale a été vérifié à l'aide d'une régression linéaire multiple.

Les résultats du deuxième chapitre corroborent une présomption importante donnant naissance à l'approche des logiques institutionnelles, soit que les institutions peuvent exercer des demandes contradictoires. Plus précisément, l'isomorphisme de la DE existant auparavant, soit les routines de la DE; la diversité cognitive de la direction de l'entreprise; et le respect des normes de divulgation environnementale, sociale et de gouvernance restreint l'imitation interorganisationnelle internationale de la DE. Par contre, l'origine légale du Code civil et la taille des entreprises favorisent l'imitation interorganisationnelle internationale de la DE. Ces résultats indiquent dans quelles conditions institutionnelles les entreprises sont plus susceptibles de ressentir de l'incertitude cognitive concernant leur DE et, par conséquent, d'imiter la DE des

autres entreprises. D'un autre côté, les déterminants qui limitent l'imitation de la DE limitent aussi l'évolution institutionnelle. Donc, les organismes de réglementation visant un changement dans le comportement de DE des entreprises doivent agir en priorité sur le premier groupe de déterminants.

Le troisième chapitre de cette thèse analyse l'importance des institutions de la DSE dans les prévisions de la valeur de l'entreprise. Sur la base des travaux de Thaler (1994) et North (2010), le comportement des organisations concernant leur DSE a été divisé dans leurs composantes rationnelle et quasi rationnelle. Un comportement rationnel est celui d'isomorphisme avec les institutions du contexte dans lequel évolue l'entreprise (DiMaggio et Powell, 1983). Un comportement quasi rationnel est la rationalité qui répond aux autres logiques institutionnelles exerçant une influence sur l'entreprise (DiMaggio et Powell, 1997).

Les résultats montrent que la divulgation sociale (DS) attendue est pertinente pour les investisseurs. Toutefois, la DS considérée comme rationnelle au sein du pays est positivement liée à la valeur de marché, alors que la DS quasi rationnelle est négativement liée à la valeur de marché des entreprises. Par contre, la DE rationnelle et quasi rationnelle ne sont pas pertinentes. Ces résultats peuvent aider les analystes et les investisseurs sophistiqués à faire des prévisions plus précises de la valeur des actions. Ils peuvent aussi guider les gestionnaires dans leurs décisions de DSE et orienter les actions des organismes de normalisation afin de mieux intégrer la DSE aux prix des actions des entreprises.

## CHAPITRE I

### BARRIÈRES À L'INSTITUTIONNALISATION MONDIALE DE LA DIVULGATION SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

Ce chapitre analyse comment se forment les groupes d'organisations qui divulguent leur information sociale et environnementale de manière semblable afin d'identifier les barrières à l'homogénéisation de la divulgation sociale et environnementale (DSE) au niveau international. Une série de tests ANOVA, sur un échantillon de 1200 observations de la DSE provenant d'entreprises publiques issues de six pays différents, montre que la DSE ne s'homogénéise pas globalement, de manière spontanée, à cause des barrières culturelles et géographiques. Par contre, lorsque les institutions culturelles sont plus faibles ou ont les mêmes racines que les institutions nord-américaines, la diversité culturelle n'empêche pas l'homogénéisation de la divulgation sociale.

#### 1.1 Introduction

Depuis quelques décennies, de nombreux efforts ont été effectués pour homogénéiser la divulgation sociale et environnementale (DSE) des entreprises au niveau international, dans le but de la rendre aussi comparable que la divulgation financière (Epstein et Buhovac, 2014). La finalité de ces efforts est de comptabiliser pour mieux gérer l'avancement économique vers le développement durable. Étant souvent

compris comme menant à des comportements organisationnels similaires, l'isomorphisme institutionnel de la DSE est vu par certaines études comme le meilleur choix pour atteindre l'objectif d'homogénéisation mondiale de la DSE, alors que d'autres promeuvent un traitement hétérogène basé sur les particularités locales (Beckert, 2010).

Dans l'un des articles fondateurs de la théorie néo-institutionnelle, DiMaggio et Powell (1983) expliquent que lorsqu'elles font face aux mêmes pressions institutionnelles, les entreprises se comportent de manière similaire. Cela arrive parce qu'elles répondent de la même manière aux mêmes pressions. Les auteurs ont appelé ce phénomène isomorphisme institutionnel. Les institutions sont des contraintes que les êtres humains s'imposent, pour structurer leurs échanges, afin de minimiser l'incertitude qu'ils provoquent (North, 1990).

Cet article vise à élucider si l'isomorphisme avec les institutions de la DSE conduit à la similarité de la DSE au niveau international. Cette clarification est nécessaire, car les fondements du néo-institutionnalisme ont été mal interprétés ou assumés sans vérification empirique. En effet, l'isomorphisme, assumé directement dans la recherche empirique comme étant la similarité entre les organisations, est plutôt la similarité des organisations avec leur contexte institutionnel (Boxenbaum et Jonsson, 2008). L'isomorphisme émerge du besoin des organisations de rencontrer les attentes de leur contexte historique et culturel afin de garantir leur survie et augmenter leurs possibilités de succès (Larrinaga, 2007). En d'autres mots, l'isomorphisme est l'adéquation de l'organisation aux lois, règlements, normes, attentes et croyances sociaux de leur environnement. En faisant cela, les organisations d'un même contexte institutionnel peuvent présenter des structures similaires (Boxenbaum et Jonsson, 2008; Dimaggio et Powell, 1983; Larrinaga, 2007). D'après les auteurs du concept:

L'isomorphisme est un processus contraignant qui oblige une unité dans une population à ressembler à d'autres unités qui font face au même ensemble de conditions environnementales. Au niveau de la population, une telle approche suggère que les caractéristiques organisationnelles sont modifiées dans le sens d'une comparabilité croissante avec les caractéristiques environnementales; le nombre d'organisations dans une population est fonction de la capacité de support de l'environnement; et la diversité des formes organisationnelles est isomorphe à la diversité environnementale (DiMaggio et Powell, 1983, p.149, traduction libre).

DiMaggio et Powell (1983) parlent à la fois de similarité et de diversité organisationnelle au sein d'un environnement institutionnel donné. Cela mérite, sans doute, des explications approfondies et corroborées empiriquement. Selon Haunschild et Chandler (2008), la diversité des réponses organisationnelles au sein du même contexte institutionnel s'explique par une série de facteurs endogènes et exogènes à l'organisation. Les facteurs exogènes sont 1)- la prédominance des forces institutionnelles ou celle des forces techniques; 2)- une institutionnalisation incomplète, soit l'existence de différentes institutions ayant de demandes contradictoires; et 3)- l'avènement de changements drastiques dans l'environnement institutionnel (Haunschild et Chandler, 2008).

Les facteurs endogènes sont liés à des questions d'intérêt, d'agence et d'entrepreneuriat institutionnel (Haunschild et Chandler, 2008). Les organisations ne reçoivent pas toujours les demandes institutionnelles de manière passive. Elles ont le potentiel stratégique de sélectionner et influencer le changement institutionnel (Haunschild et Chandler, 2008). Pour cela, elles agissent en tant qu'entrepreneurs institutionnelles. Un entrepreneur institutionnel est un agent qui déploie les ressources dont il dispose pour créer, modifier ou renforcer des institutions (Haunschild et Chandler, 2008; North, 2010). Il y a un problème d'agence lorsque les organisations promeuvent un changement institutionnel dans leur propre intérêt (Haunschild et Chandler, 2008).

Ces facteurs donnent la possibilité aux organisations d'effectuer certains choix parmi les demandes institutionnelles à respecter, formant ainsi des arrangements organisationnels ou des groupes organisationnels structurellement semblables. Cet article répond au questionnement sur comment ces groupes d'organisations, qui divulguent de manière semblable leur DSE, se forment et se propagent au niveau international. En clarifiant jusqu'à quel point les institutions de la DSE ont conduit et devraient conduire à de similarités dans la DSE au niveau international, cet article peut contribuer à éclaircir les décisions des normalisateurs des informations non financières.

La littérature antérieure arrive à des résultats contradictoires concernant la tendance mondiale de la DSE, soit à la convergence ou à la divergence (Kolk, 2005). La mondialisation de l'économie et le caractère global des enjeux du développement durable ont donné lieu à des institutions internationales qui réorientent les politiques nationales comptables, sociales, environnementales, et de gouvernance (Lim et Tsutsui, 2012). Cela laisse croire que la DSE tend à devenir de plus en plus homogène au niveau mondial. Par exemple, sur la base d'une expérience européenne, Gendron, Lapointe, et Turcotte (2004) affirment que les mesures volontaires de responsabilité sociale sont annonciatrices d'un cadre de responsabilité sociale en voie d'institutionnalisation à l'échelle mondiale.

Lim et Tsutsui (2012) ont examiné les tendances internationales de l'adoption des mesures volontaires de responsabilité sociale. Sur la base des théories institutionnelle et d'économie politique, ils ont identifié quatre facteurs clés influençant le comportement organisationnel: la pression institutionnelle globale, la réceptivité locale, la pénétration économique étrangère, et le système économique national. Les auteurs ont trouvé que la pression institutionnelle globale, en plus d'encourager l'adoption de la RSE, est plus forte que les pouvoirs institutionnels nationaux.

Mais, d'un autre côté, des modèles de DSE différents semblent émerger par industrie et par pays (Campbell, 2007; Chen et Bouvain, 2009). De plus, les entreprises proactives continuent à se différencier du reste en divulguant plus d'informations sociales et environnementales (Campbell, 2007; Chen et Bouvain, 2009). Selon Chen et Bouvain (2009), les études qui constatent une tendance de la DSE vers leur homogénéisation utilisent des mesures trop simples pour capter leur hétérogénéité. Par exemple, une mesure couramment utilisée pour l'étendue de la DSE est le nombre de pages. Prenant en considération cette remarque, dans cette étude la similarité de la DSE est mesurée à travers un score de similarité qui compare la divulgation des entreprises des éléments sociaux et environnementaux proposés par les institutions internationales.

La section suivante revoit la littérature liée à la convergence et à la divergence de la DSE au niveau international pour aboutir à des hypothèses sur la formation de groupes organisationnels dont la DSE diverge significativement de celle des autres organisations. Elle commence par les bases théoriques néo-institutionnelles et ces différentes interprétations. La section sur la méthodologie décrit l'échantillon, les variables et les tests effectués pour valider les hypothèses.

Ensuite, la section des résultats présente les constats suite aux tests statistiques. Les résultats du test ANOVA montrent que les ensembles institutionnels internationaux de la divulgation environnementale divergent selon leurs différences culturelles et leur distance géographique. Par contre, les ensembles institutionnels internationaux de la divulgation sociale divergent seulement lorsque les différences culturelles sont très importantes. Cela démontre que les institutions environnementales et sociales sont différentes. Par conséquent, ces deux aspects doivent être étudiés séparément. Les résultats corroborent les propos de la théorie néo-institutionnelle, selon lesquels les institutions culturelles cognitives sont la principale source de différenciation institutionnelle (North, 2010) et supportent ainsi l'attention supplémentaire que

l'approche néo-institutionnelle donne aux mécanismes mimétiques de changement vers l'isomorphisme.

La dernière section conclut en clarifiant que les mécanismes institutionnels de changement vers l'isomorphisme de la DSE ne sont pas toujours suffisants pour homogénéiser la DSE au niveau international. En général, les institutions laissent aux organisations la possibilité d'effectuer un certain nombre de choix (Aoki, 2001; Haunschild et Chandler, 2008). Ainsi, même les organisations qui partagent les mêmes institutions, soit les champs organisationnels, peuvent présenter certaines différences précises dans leur DSE. Boxenbaum et Jonsson (2008) appellent ce phénomène polymorphisme, c'est-à-dire de sous-ensembles d'organisations qui présentent des caractéristiques similaires, dans notre cas une DSE similaire. Plus un contexte institutionnel laisse des choix concernant la DSE, par exemple parce que les institutions se contredisent ou ne donnent pas suffisamment d'indications aux organisations, plus il permet des DSE différentes.

## 1.2 Revue de la littérature et hypothèses

### 1.2.1 Isomorphisme de la divulgation sociale et environnementale

DiMaggio et Powell (1983) distinguent deux types d'isomorphisme, l'institutionnel et le concurrentiel. L'isomorphisme concurrentiel se manifeste lorsque la concurrence pousse les entreprises à adopter des moyens plus efficaces ou économiquement moins coûteux. L'isomorphisme institutionnel est engendré par des mécanismes institutionnels coercitifs, normatifs et mimétiques (DiMaggio et Powell, 1983).

DiMaggio et Powell (1983) expliquent que l'isomorphisme coercitif résulte de pressions institutionnelles formelles et informelles exercées par les organisations dont la survie de l'entreprise dépend. Ces institutions convainquent les entreprises par la

force ou par la persuasion d'adopter des structures institutionnalisées en échange d'un accès accru aux ressources nécessaires à leur survie. Notamment, l'état et les organisations les plus puissantes peuvent imposer directement des règles et procédures d'exploitation normalisées, ainsi que des structures légitimées. Par exemple, une société mère peut normaliser les mécanismes et les structures de DSE de ses filiales.

L'isomorphisme normatif concerne les devoirs moraux et les attentes de la société envers un acteur social (Scott, 1995). Alors, pour DiMaggio et Powell (1983) ces contraintes proviennent principalement de la professionnalisation. La professionnalisation est l'effort collectif des membres d'une profession pour définir les conditions et les méthodes de leur travail. Vu que les formations universitaires et les associations professionnelles légitiment certaines connaissances, les gestionnaires et le personnel clé des entreprises, issus des mêmes universités et engagés selon les mêmes exigences, auront tendance à considérer les mêmes politiques, procédures et structures comme adéquates. Alors, ils aborderont les problèmes et prendront les décisions de la même manière (DiMaggio et Powell, 1983).

L'isomorphisme mimétique est plus complexe. Il est dicté par les institutions culturelles cognitives (Scott, 1995), c'est-à-dire par des connaissances transmises de génération en génération qui, une fois partagées par un groupe social, conforment leur héritage culturel (North, 2010). Ces connaissances constituent les principaux repères de l'apprentissage (Haunschild et Chandler, 2008). Elles sont tenues pour acquises et rarement remises en cause, donnant ainsi lieu à des comportements routiniers (Scott, 1995) ou guidant l'imitation interorganisationnelle en cas d'incertitude cognitive (DiMaggio et Powell, 1983). En effet, en l'absence d'autres indications institutionnelles, les entreprises imitent les entreprises les plus légitimes ou les plus performantes de leur champ organisationnel (DiMaggio et Powell, 1983). Cette imitation constitue alors un processus d'apprentissage pendant lequel les entreprises

effectuent des choix stratégiques pouvant conduire à une diversité de réponses (Haunschild et Chandler, 2008).

Les choix des entreprises doivent satisfaire leurs contraintes techniques et institutionnelles (North, 2010). Ces deux types de contraintes peuvent parfois être opposées (Meyer et Rowan, 1977). Pour cette raison, l'isomorphisme n'incrémente pas nécessairement l'efficacité des organisations (DiMaggio et Powell, 1983). Toutefois, le respect des institutions garantit leur survie et facilite leur accès aux ressources (Suchman, 1995). Plus la société considère que l'organisation respecte les contraintes institutionnelles, plus cette organisation a de la légitimité (Suchman, 1995). Comme le montre le tableau 1.1, l'adoption de chaque type de changement vers l'isomorphisme accorde une certaine légitimité aux organisations. Respecter les institutions coercitives accorde de la légitimité pragmatique; les institutions normatives de la légitimité morale; et les institutions culturelles de la légitimité cognitive.

La légitimité pragmatique provient des organisations avec lesquelles l'entreprise a des relations directes et immédiates. Elle est octroyée lorsque les activités de l'entreprise bénéficient à l'évaluateur (Suchman, 1995). La légitimité morale provient de l'évaluation de l'activité de l'entreprise par rapport aux valeurs collectives afin de juger si celle-ci est la meilleure chose à faire pour le bien être de la société (Suchman, 1995). Contrairement aux autres, la légitimité cognitive n'est pas une évaluation. Elle provient du fait de considérer naturel que l'entreprise agisse d'une certaine manière étant donné les connaissances partagées par une certaine culture (Suchman, 1995).

Tableau 1.1 Légitimité par l'isomorphisme institutionnel

<b>Mécanisme de changement vers l'isomorphisme (DiMaggio et Powell, 1983)</b>	<b>Type d'institution (Scott, 1995)</b>	<b>Type de légitimité accordée (Suchman, 1995)</b>
Coercitif	Coercitive	Pragmatique
Normatif	Normative	Morale
Mimétique	Culturelle cognitive	Cognitive

Concernant précisément l'isomorphisme de la DSE, suite à l'apparition d'institutions mondiales de DSE, telles que la Global Reporting Initiative et la UN Global Compact, des études comme Gendron *et al.* (2004) ont prédit une homogénéisation mondiale des institutions de la DSE. En accord avec la théorie néo-institutionnelle, à mesure que les organisations partagent les mêmes institutions la similarité de leur DSE devrait augmenter. Cependant, certaines recherches montrent que cette institutionnalisation de la DSE à l'échelle mondiale ne conduit pas toujours à des pratiques organisationnelles similaires concernant la DSE.

En étudiant la convergence ou divergence de la divulgation environnementale des multinationales de partout dans le monde, Kolk (2005) est arrivé à la conclusion qu'il existe différents champs organisationnels liés à la divulgation environnementale par région/pays d'origine. Le champ organisationnel européen et le japonais tendent à converger, c'est-à-dire que leur divulgation environnementale devient de plus en plus similaire avec le temps (Kolk, 2005). Toutefois, ces deux champs organisationnels tendent à diverger du champ organisationnel nord-américain (Kolk, 2005). Afin de déterminer pourquoi cela arrive, cette étude analyse la formation des champs organisationnels internationaux de la DSE.

Fortanier, Kolk, et Pinkse (2011) ont trouvé que les normes et lignes directrices mondiales contribuent à incrémenter les niveaux de divulgation et d'harmonisation des rapports de responsabilité sociale des entreprises, RSE, de différents pays, et que

ces normes réduisaient le rôle des pouvoirs institutionnels nationaux. Lim et Tsutsui (2012) ont trouvé que la pression institutionnelle mondiale encourage l'adoption de la RSE, mais cette pression conduit à un engagement cérémonial dans les pays développés et à un engagement substantiel dans les pays en développement. Dans d'autres mots, dans les pays développés, la DSE est découplée de la performance sociale et environnementale (Lim et Tsutsui, 2012).

Probablement pour cette raison, les similarités trouvées dans la DSE sont purement structurelles, c'est-à-dire que les aspects abordés sont les mêmes, mais la manière de le faire et les explications détaillées varient beaucoup (de Villiers et Alexander, 2014). En comparant la DSE des entreprises minières de l'Australie et de l'Afrique du Sud, de Villiers et Alexander (2014) ont trouvé des similarités remarquables dans la divulgation et la gestion de la divulgation sociale et environnementale. Les auteurs concluent une tendance internationale à la similarité dans les aspects abordés dans les rapports sociaux et environnementaux malgré la divergence de leur contenu.

### 1.2.2 Divergences dans la DSE des champs organisationnels internationaux

La tendance de l'institutionnalisation, à la convergence ou à la divergence, continue à être source de désaccord au sein des études institutionnelles (Matten et Moon, 2008). Sur la base de la théorie néo-institutionnelle, Matten et Moon (2008) ont développé un cadre théorique pour expliquer pourquoi la RSE est historiquement plus explicite aux États-Unis qu'en Europe. Les auteurs proposent que cela s'explique par les différences institutionnelles nationales. Toutefois, le passage à une RSE plus explicite chez les entreprises européennes démontre une propagation des institutions américaines à travers des mécanismes globaux tels que la Global Reporting Initiative, ISO14000 et les principes du Pacte mondial (Matten et Moon, 2008).

D'après Chen et Bouvain (2009), les divergences dans la DSE sont dues au fait que les entreprises choisissent de prioriser certaines demandes institutionnelles plus que

d'autres. Cette étude propose que cela dépende de la culture dont ses entreprises sont issues, car selon DiMaggio et Powell (1997, p.125)

Les institutions ne font pas que contraindre le choix entre telle ou telle option: elles établissent le critère même en fonction duquel les gens découvrent leurs préférences. En d'autres termes, certains des coûts d'amortissement les plus importants sont cognitifs.

Par exemple, le gouvernement français exige à travers la loi sur les Nouvelles réglementations économiques (loi NRE) que les entreprises publiques françaises divulguent dans leur rapport annuel certaines informations sociales et environnementales.

Les entreprises des différents pays pourraient être contraintes de divulguer des informations sociales et environnementales similaires, formant ainsi des champs organisationnels. Les champs organisationnels résultent du choix des organisations de respecter les mêmes institutions parmi les possibilités laissées par les différents pouvoirs institutionnels de leur contexte (DiMaggio et Powell, 1983). En d'autres mots, un champ organisationnel est un ensemble d'entreprises qui partage les mêmes institutions (DiMaggio et Powell, 1983). Pour Scott (1995), les champs organisationnels peuvent être considérés comme analogues à l'industrie. Mais, les champs organisationnels ne se limitent pas à l'industrie (Higgins, Stubbs, et Milne, 2015).

La DSE est en train de s'institutionnaliser au niveau mondial; au niveau régional; au niveau national; au niveau de l'industrie; et au niveau stratégique (Higgins *et al.*, 2015). Cela signifie qu'il existe des divergences dans les pressions institutionnelles concernant la DSE à chacun de ces niveaux qui mènent à la formation de champs organisationnels distincts. Cette étude se concentre sur les champs organisationnels

internationaux de la DSE, car elle aspire à guider les efforts d'institutionnalisation des organismes réglementaires dans la proposition d'un cadre mondial de DSE.

Beckert (2010) explique que les mécanismes de changement institutionnel, soit coercitif, normatif et mimétique, peuvent également conduire à des changements vers la divergence institutionnelle. L'auteur fait appel aux chercheurs pour identifier dans quelles conditions ces mécanismes institutionnels provoquent des changements organisationnels convergents ou divergents. D'après DiMaggio et Powell (1983), les pays voisins ont tendance à adopter par mimétisme des structures économiques et administratives similaires. Ainsi, des ensembles régionaux, c'est-à-dire des nations voisines, ont tendance à créer des contextes institutionnels semblables conduisant à des similarités en termes de structures, de cultures et de processus organisationnels (DiMaggio et Powell, 1983). De ce point de vue, toutes les matrices institutionnelles devraient montrer une tendance à la convergence.

Toutefois, pour que cela arrive, les institutions les plus contraignantes doivent être les institutions internationales. Mais, selon Brammer, Jackson, et Matten (2012) il existe une divergence quant aux institutions dominantes dans les différentes matrices institutionnelles. Notamment, en matière de RSE, dans le contexte anglo-saxon, les institutions dominantes correspondent à des politiques et des programmes mondiaux, essentiellement volontaires (Brammer *et al.*, 2012). Par contre dans d'autres contextes elles correspondent à des institutions juridiques, coutumières, ou religieuses (Brammer *et al.*, 2012).

Aoki (2001) explique que l'interaction des contraintes imposées par les différents niveaux institutionnels laisse aux organisations un sentier de possibilités donné pour poursuivre leurs objectifs socialement productifs. Les différents choix stratégiques effectués par les responsables de la gouvernance des entreprises pour y parvenir modifient à leur tour les institutions lorsqu'elles atteignent un certain consensus

social (Aoki, 2001; North, 1990). Or, les modèles de pensée partagée, permettant de faire des choix stratégiques récurrents dans le même champ organisationnel, correspondent selon Scott (1995) au pilier culturel cognitif. Donc, les différences culturelles cognitives des décideurs organisationnelles sont la principale source de divergences institutionnelles.

Pour North (2010), la différenciation institutionnelle est majoritairement culturelle parce que, bien que le processus d'apprentissage des entrepreneurs économiques et politiques est unique à chaque individu, ce qu'ils apprennent se base sur des structures institutionnelles communes provenant de croyances et perceptions partagées qui se sont institutionnalisées avec le temps. Un héritage culturel commun réduit l'existence de modèles mentaux individuels divergents (North, 2010). Ainsi, on peut s'attendre à des choix institutionnels similaires dans des sociétés culturellement semblables.

Par conséquent, la plupart des recherches empiriques transnationales se sont concentrées sur le rôle de la culture. Beaucoup de ces études ont lié les dimensions culturelles de Hofstede (1980) aux tendances entrepreneuriales des pays, avec un intérêt particulier pour la dimension de l'individualisme (Busenitz, Gomez, et Spencer, 2000). Ces études ont trouvé des effets faibles et contradictoires des niveaux d'individualisme des pays, suggérant ainsi que les mesures de la culture de Hofstede ne décrivent pas adéquatement les différences institutionnelles entre les pays (Busenitz *et al.*, 2000).

Selon Wittrock, xf, et rn (1998), l'identité culturelle et collective se construit sur la base du partage d'un territoire et d'une langue. L'établissement de la base politique et géographique d'un ensemble d'utilisateurs d'une langue implique la délimitation spatiale d'une communauté (Wittrock *et al.*, 1998). Ces communautés peuvent être comprises comme des endroits regroupant des individus susceptibles de partager les mêmes croyances et donc les mêmes institutions. Alors, la formation de champs

organisationnels dans lesquels la DSE est similaire peut être expliquée par les variables pays et langue.

Selon North (2010), les éléments fondamentaux d'une culture commencent par leur langue dont les catégories et le vocabulaire reflètent l'expérience cumulative d'une société. La culture est le sentiment d'appartenance à un groupe de personnes partageant des modèles de comportement normatif et une origine commune (Haniffa et Cooke, 2005). Les origines culturelles communes se sont disséminées partout dans le monde, de la même manière que La Porta, Lopez-de-Silanes, Shleifer, et Vishny (1998) justifient les différents systèmes légaux, à travers un processus historique de colonisation et d'assimilation culturelle (North, 2010). L'un des principaux vestiges visibles de cette assimilation culturelle est la langue parlée dans un pays donné. Ainsi, les différences linguistiques constituent un bon proxy de la distance culturelle entre divers groupes d'individus (Fearon, 2003).

Hypothèse 1 : les nations géographiquement éloignées ont moins de similarités dans leurs DSE.

Hypothèse 2: les nations qui ne parlent pas la même langue ont moins de similarités dans leurs DSE.

### 1.3 Méthodologie

Afin de tester les hypothèses, un test ANOVA à deux facteurs, le pays et la langue, a été réalisé sur l'isomorphisme de la DSE. Ce test compare les moyennes du score de similarité entre la DSE de chaque entreprise et celle du reste de l'échantillon pour former des sous-ensembles homogènes. En d'autres mots, le test compare les niveaux d'isomorphisme de la DSE de chaque entreprise. Puisque la similarité dans les

réponses organisationnelles est la manifestation de l'existence des mêmes contraintes institutionnelles (DiMaggio et Powell, 1983), ces ensembles organisationnels homogènes correspondent à des champs organisationnels internationaux.

### 1.3.1 Échantillon

Le test ANOVA a été réalisé sur 1200 observations correspondant à la DSE des années 2014 et 2015 de 100 entreprises de 6 pays différents. L'échantillon a été sélectionné de manière aléatoire par strates. « Cette méthode consiste à diviser la population accessible en sous-groupes relativement homogènes appelés strates, puis à prélever au hasard un échantillon dans chaque strate » (Fortin, 2010, p.231). North (1990) a noté que les économies divergeaient entre les sociétés dont les systèmes économiques ou politiques étaient plus inefficients et convergeaient entre les sociétés dont ces systèmes incitaient à la performance économique. Donc, les caractéristiques de la population servant à former les strates sont les différents systèmes économiques et politiques. Cette différenciation peut se faire naturellement par pays : en pays développés ou en voie de développement, et en pays capitalistes ou communistes. Sur cette base, six pays ont été choisis comme strates, la Chine, le Chili, l'Afrique du Sud, les États-Unis, le Canada et le Mexique.

Pour chacun des six pays, 100 entreprises publiques ont été choisies au hasard dans la base de données Mergent Online. Toutes les entreprises sont des sociétés ouvertes afin de faciliter la collecte de données. L'utilisation d'entreprises situées dans différents pays et industries est une manière d'inclure dans l'analyse différents degrés d'institutionnalisation, car ils subissent des pressions coercitives, mimétiques et normatives différentes (Martínez-Ferrero et García-Sánchez, 2017).

Le choix de la Chine se justifie par son système politique communiste, son pouvoir économique, et le fait d'accueillir de nombreuses délocalisations de la production des entreprises de partout dans le monde. Le Chili et de l'Afrique du Sud ont été choisis

parce qu'ils sont des pays en voie de développement éloignés géographiquement et culturellement. Le régime légal chilien s'inspire du droit civil, tandis que le Sud-Africain s'inspire de la tradition de Common Law. Le choix des États-Unis s'explique par la domination de son pouvoir institutionnel, car selon Carayannis, Pirzadeh, et Popescu (2012) il existe une diffusion forcée des institutions économiques américaines.

Le choix du Canada et du Mexique se justifie par leur participation à l'Accord de libre-échange nord-américain, ALENA. Dans le cadre de cet accord ont eu lieu des efforts évidents d'homogénéisation du contexte institutionnel afin de faciliter les échanges commerciaux. La valeur totale des échanges trilatéraux entre le Canada, les États-Unis et le Mexique ont quadruplé depuis l'entrée en vigueur de l'ALENA en 1994 (Canada\_Gouvernement, 2012). De plus, l'ajout des pays membres de l'ALENA à l'échantillon permet de comparer l'importance des effets des pressions institutionnelles internationales dans différents contextes, car les institutions nationales des trois pays sont très différentes.

Premièrement, le Canada et les États-Unis sont des pays développés pendant que le Mexique est un pays en voie de développement. Deuxièmement, le Canada et le Mexique ont adopté les normes comptables internationales d'information financière, contrairement aux entreprises américaines qui utilisent les principes comptables généralement admis. Troisièmement, le système juridique américain a son origine dans la Common Law; le système juridique mexicain se base sur le droit civil; tandis que le système juridique canadien s'inspire fondamentalement de la Common Law avec des influences du droit civil français notamment au Québec.

### 1.3.2 Mesure de l'isomorphisme

L'isomorphisme de la DSE de chaque entreprise a été calculé à l'aide du score de similarité. Cette mesure s'inspire de celle proposée par Aerts *et al.* (2006) pour

évaluer le mimétisme entre les entreprises d'une même industrie. Elle est calculée en deux étapes. La première étape consiste à déterminer le score de dissimilarité à l'aide de la formule suivante.

$$SD_{ij} = [DIV(DSE)_{ij} - M(DSE)_j] / ET(DSE)_j$$

SD représente le score de dissimilarité de chaque entreprise, c'est-à-dire ce qui différencie la DSE de chaque entreprise *i* de ce que la DSE de l'ensemble des autres entreprises de l'échantillon *j* a en commun. *M* et *ET* sont respectivement la moyenne et l'écart type de l'échantillon *j*, en excluant l'entreprise.

DIV est le nombre total d'éléments sociaux et environnementaux divulgués par l'entreprise *i* sur une possibilité de 76. L'instrument utilisé pour identifier les sujets environnementaux et sociaux divulgués par les entreprises est l'ensemble de deux grilles de codage de la DSE (voir annexe A pour la grille environnementale et annexe B pour la grille sociale) développée graduellement par Cormier et Magnan au fil de plusieurs études. En effet, cet instrument de codage a fait ses preuves dans de nombreuses études concernant l'approche institutionnelle de la DSE, telles que Cormier et Magnan (1999, 2003, 2014); Aerts, Cormier, et Magnan (2006); et Cormier, Ledoux, et Magnan (2011). Il comporte 40 éléments environnementaux et 36 éléments sociaux, regroupés en 10 composantes: dépenses et risques; lois et règlements; normes de réduction de la pollution; développement durable; restauration des sites et gestion environnementale; pratiques de travail; droits de l'homme; société; et responsabilité sur les produits. Chaque élément a été noté 1 si l'information apparaît et 0 si l'information n'apparaît pas.

L'information a été collectée manuellement par quatre codeurs différents. Les codeurs ont été formés par l'auteure de cette étude et des rencontres ont été organisées selon leurs besoins. Les informations environnementales et sociales ont

été identifiées à partir des rapports de responsabilité sociale et environnementale; des rapports annuels ou intégrés; des états financiers; et des notices annuelles des entreprises. Les codeurs remettaient leur travail à l'auteure hebdomadairement. À des fins de comparaison, l'auteure a codé distinctement des échantillons de ce travail pour s'assurer de la compréhension et l'assiduité du travail. L'alpha de Cronbach, calculée avec le logiciel SPSS, est de 96%. Donc, le codage de la DSE est très fidèle.

La deuxième étape du calcul du score de similarité consiste à transformer le score de dissimilarité en score de similarité à l'aide de la formule suivante.

$$SS_{ij} = \text{MAX}(SD)_j - SD_{ij}$$

SS est le score de similarité de la DSE de chaque entreprise  $i$  par rapport au reste des entreprises de l'échantillon  $j$ . En d'autres mots, cela correspond au nombre d'éléments sociaux et environnementaux en voie d'institutionnalisation déjà adoptés par l'entreprise.

$\text{MAX}(SD)_j$  est le score de dissimilarité le plus élevé de l'échantillon, c'est-à-dire le maximum d'éléments sociaux et environnementaux divulgués par une entreprise en plus de ce que toutes les entreprises de l'échantillon divulguent. Il représente le plus haut niveau d'isomorphisme de la DSE puisque l'entreprise a répondu aux exigences d'un plus grand nombre d'institutions de la DSE.

Le score de similarité permet d'observer les similarités dans les choix de DSE faits par les entreprises parmi les choix possibles laissés par les institutions. Les entreprises qui font le choix de répondre aux mêmes exigences institutionnelles se caractérisent pour avoir des modèles similaires de DSE, formant ainsi des champs organisationnels où la DSE est isomorphe à ces institutions choisies.

## 1.4 Résultats

### 1.4.1 Statistiques descriptives

L'isomorphisme international de la DSE est le degré dans lequel la DSE des entreprises satisfait les exigences des institutions de la DSE de partout dans le monde. Les groupes d'entreprises qui partagent les mêmes institutions forment de sous-ensembles homogènes, ou champs organisationnels, dans lesquels la DSE affiche des modèles similaires. Ces modèles sont plus ou moins isomorphes avec le contexte international. Cela signifie que, dans certains champs organisationnels, les entreprises prennent en considération un plus grand nombre d'institutions de la DSE que dans d'autres champs organisationnels. Dans le premier cas, la DSE est plus similaire, et par conséquent plus comparable, d'une entreprise à une autre.

Les statistiques descriptives, présentées dans le tableau 1.2, montrent le niveau d'isomorphisme de la DSE par pays et par langue. Le panel A du tableau 1.2 montre le score de similarité de la DSE dans son ensemble; le panel B montre spécifiquement le score de similarité de la divulgation environnementale; et le panel C montre le score de similarité de la divulgation sociale. En regardant la moyenne des similarités dans la DSE des entreprises par pays, il est possible de constater que le pays dont la DSE est en moyenne plus isomorphe aux institutions internationales est la Chine et le moins isomorphe est l'Afrique du Sud. L'isomorphisme de la DSE selon la culture est plus fort pour la culture chinoise que pour le reste des cultures de l'échantillon.

Cela signifie que la DSE des entreprises chinoises respecte un plus grand nombre de pressions coercitives, normatives et mimétiques que celle des entreprises du reste de l'échantillon. En accord avec North (2010), plus riche est la culture d'une société, plus elle a des institutions qui guident le comportement des acteurs sociaux. D'après l'anthropologie culturelle, la richesse d'une culture est l'expression du nombre de valeurs contrastées qu'elle renferme (Mead, 1963). Alors, les entreprises chinoises

sont en meilleure position pour respecter l'ensemble hétéroclite d'institutions existantes au niveau mondial. Ainsi, les entreprises chinoises reçoivent beaucoup d'instructions concernant la DSE, ce qui diminue leur incertitude cognitive et le besoin d'imiter la DSE des entreprises originaires d'autres cultures. Par conséquent, la diffusion institutionnelle doit se faire des cultures les plus riches vers les moins riches.

Les résultats confirment que les pressions institutionnelles subies par les entreprises peuvent être contradictoires, comme le montre l'écart type des différentes tendances isomorphes qu'elles provoquent. L'écart type des pressions institutionnelles vers l'isomorphisme est plus faible dans l'Afrique du Sud comparativement aux autres pays de l'échantillon. Cela signifie que les pouvoirs institutionnels sud-africains exercent des pressions plus homogènes, concernant la DSE des entreprises, que ceux des autres pays de l'échantillon.

Dans les pays du continent américain (États-Unis, Canada, Chili et Mexique), l'écart type est plus élevé que pour le reste des pays. Cela signifie que le nombre d'institutions contradictoires est plus élevé, donnant lieu à un plus grand nombre de possibles arrangements institutionnels. Dans ces circonstances, les structures de la DSE qui émergent en réponse aux institutions peuvent varier beaucoup.

En résumé, la DSE des entreprises sud-africaines est peu isomorphe avec le contexte global, mais très homogène; la DSE des entreprises chinoises est très isomorphe avec le contexte global et très homogène; et la DSE des entreprises du continent américain est très isomorphe avec le contexte global, mais hétérogène. Ces résultats corroborent les propositions de Beckert (2010) et Boxenbaum et Jonsson (2008) selon lesquelles l'isomorphisme peut conduire à la fois à de similarités et à de divergences dans le comportement et les structures organisationnelles. Cela dépend du nombre de choix possibles que les institutions laissent aux organisations (Aoki, 2001).

Tableau 1.2 Isomorphisme de la DSE

## Panel A. Similarité de la divulgation sociale et environnementale

Langue	Pays	Moyenne	Écart type	N
Anglais	Afrique du Sud	2,18971	,406642	200
	États-Unis	3,21378	,932141	200
	Canada	3,21512	1,197751	200
	Total	2,87287	1,026619	600
Espagnol	Chili	3,01193	1,351643	200
	Mexique	2,87734	1,425849	200
	Total	2,94463	1,389135	400
Chinois	Chine	3,81491	,775068	200
	Total	3,81491	,775068	200
<b>Total</b>		<b>3,05380</b>	<b>1,177023</b>	<b>1200</b>

## Panel B. Similarité de la divulgation environnementale

Langue	Pays	Moyenne	Écart type	N
Anglais	Afrique du Sud	2,14413	,562935	200
	États-Unis	3,53771	,924753	200
	Canada	3,42439	1,176233	200
	Total	3,03541	1,117593	600
Espagnol	Chili	3,32729	1,199764	200
	Mexique	3,23505	1,276726	200
	Total	3,28117	1,238151	400
Chinois	Chine	4,08316	,819212	200
	Total	4,08316	,819212	200
<b>Total</b>		<b>3,29196</b>	<b>1,175976</b>	<b>1200</b>

## Panel C. Similarité de la divulgation sociale

Langue	Pays	Moyenne	Écart type	N
Anglais	Afrique du Sud	2,18232	,464207	200
	États-Unis	2,70677	1,065910	200
	Canada	2,82656	1,233564	200
	Total	2,57188	1,016356	600
Espagnol	Chili	2,53720	1,491523	200
	Mexique	2,37547	1,574742	200
	Total	2,45633	1,533912	400
Chinois	Chine	3,29542	,777576	200
	Total	3,29542	,777576	200
<b>Total</b>		<b>2,65396</b>	<b>1,218373</b>	<b>1200</b>

La DSE en elle-même n'est pas homogène non plus. Elle répond à un ensemble d'institutions très diverses. Alors, certains aspects divulgués sont plus institutionnalisés que d'autres. Les panels B et C du tableau 1.2, montrent que la divulgation environnementale est plus isomorphe que la divulgation sociale. En d'autres mots, il y a plus de similarités dans la divulgation environnementale internationale que dans la divulgation sociale internationale. Une possible explication est que les enjeux sociaux soient traités selon les contraintes nationales coercitives et normatives, à travers les départements de ressources humaines des entreprises. Par contre, le traitement des enjeux environnementaux est en grande partie guidé par les institutions internationales.

Plus précisément, comme le montre la moyenne des scores de similarité dans les panels B et C, concernant la divulgation environnementale, la divulgation plus isomorphe est celle des entreprises chinoises, suivies de celle des entreprises américaines, canadiennes, chiliennes, mexicaines; et finalement, des entreprises sud-africaines. L'ordre est presque identique pour la divulgation sociale, mais dans une moindre mesure. La divulgation la plus isomorphe est celle des entreprises chinoises, suivie de celle des entreprises canadiennes, américaines, chiliennes, mexicaines et finalement sud-africaines. Cela signifie que la DSE des entreprises est orientée, dans cet ordre vers la satisfaction des institutions internationales de la DSE.

Le nombre de choix possibles en matière de divulgation laissés par les institutions de la divulgation environnementale et de la divulgation sociale, comme le montrent les écarts types des scores de similarité dans les panels B et C, respectivement, est plus élevé pour les entreprises mexicaines, suivies des entreprises chiliennes, canadiennes, américaines, chinoises, et finalement des entreprises sud-africaines. Toutefois, les écarts types des scores de similarité sont plus élevés pour la divulgation sociale que pour la divulgation environnementale. Cela montre l'existence d'une plus grande diversité de modèles de divulgation des informations sociales que de modèles de

divulgarion des informations environnementales au niveau international. Ainsi, la divulgation environnementale est structurellement plus comparable et homogène au niveau international que la divulgation sociale.

Le tableau 1.3 présente les tests de normalité et d'homogénéité de la variance pour les scores de similarité de la DSE par pays. Les tests de Kolmogorov-Smirnov et Shapiro-Wilk confirment la normalité des scores de similarité par pays. Le test de Levene atteste de l'homogénéité de la variance. De plus, les résultats (non présentés) sont similaires lorsque les tests sont calculés en fonction de la langue.

Tableau 1.3 Normalité de la DSE par pays

<b>Panel A. Tests de normalité</b>							
Score de similarité de la DSE	Pays	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
	Chine	,164	200	,000	,893	200	,000
	Afrique du Sud	,059	200	,089	,978	200	,003
	Chili	,081	200	,003	,949	200	,000
	États-Unis	,073	200	,011	,977	200	,002
	Mexique	,098	200	,000	,950	200	,000
	Canada	,078	200	,005	,955	200	,000

  

<b>Panel B. Test d'homogénéité de variance</b>					
Score de similarité de la DSE		Statistique de Levene			Sig.
		ddl1	ddl2		
	Basé sur la moyenne	71,280	5	1194	,000
	Basé sur la médiane	60,020	5	1194	,000
	Basé sur la médiane avec ddl ajusté	60,020	5	970,664	,000
	Basé sur la moyenne tronquée	70,047	5	1194	,000

#### 1.4.2 Résultats multivariés

Le tableau 1.4 montre que le modèle est très significatif. Donc, il existe de différences significatives dans la similarité de la DSE selon le pays et la langue parlée. Ces deux variables expliquent à 89,2% la formation de champs organisationnels internationaux présentant différents niveaux d'isomorphisme avec les institutions mondiales de la DSE. Les entreprises composant un champ organisationnel partagent les mêmes institutions de DSE (DiMaggio et Powell, 1983). Cela signifie qu'elles ont priorisé le

respect des mêmes institutions lorsqu'elles avaient la possibilité d'effectuer un choix. Comme conséquence leur DSE est structurellement similaire, c'est-à-dire que leur DSE aborde les mêmes sujets. Donc, le choix de respecter les mêmes institutions est majoritairement déterminé (89,2%) par la culture des organisations.

Tableau 1.4 Divergences dans l'isomorphisme international de la DSE

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Signification
Variable dépendante: Score de similarité de la DSE					
Modèle	11472,899 <sup>a</sup>	6	1912,150	1655,644	,000
Langue	,000	0	.	.	.
Pays	141,824	3	47,275	40,933	,000
Langue * Pays	,000	0	.	.	.
Erreur	1378,984	1194	1,155		
Total	12851,883	1200			

a. R-deux = ,893 (R-deux ajusté = ,892)

Vu que la variable Langue ne comporte aucun degré de liberté, une régression linéaire a été effectuée afin de montrer le niveau de significativité de chaque variable indépendante. Dans cette régression linéaire, montrées au tableau 1.5, la variable dépendante est l'isomorphisme de la DSE, mesuré par le score de similarité de la DSE, et les variables indépendantes sont le pays et la langue. Les résultats montrent que ces deux variables ont un effet très significatif sur l'isomorphisme mondial de la DSE. Ces résultats sont en accord avec les propositions de North (2010), et confirment les présomptions non vérifiées des recherches empiriques (Busenitz *et al.*, 2000), selon lesquelles les différences culturelles sont la principale source de divergence institutionnelle.

Il est possible de remarquer que le coefficient de la variable Langue est plus élevé que celui de la variable Pays. Donc, la barrière géographique est moins importante que la barrière de la langue. Cela peut s'expliquer par la proposition néo-institutionnelle

selon laquelle les entreprises des nations voisines tendent à s'imiter (DiMaggio et Powell, 1983). Mais, comme expliqué par (Haunschild et Chandler, 2008), pour cela les entreprises imitatrices doivent comprendre ce qui font les entreprises qui intègrent le respect de nouvelles institutions de la DSE pour la première fois.

Tableau 1.5 Régression de l'effet du pays et la langue sur la similarité de la DSE

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
		B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
1	(Constante)	1,883	,147		12,783	,000
	Langue	,504	,052	,319	9,791	,000
	Pays	,094	,022	,137	4,195	,000

a. Variable dépendante : Score de similarité de la DSE

Les tableaux 1.6 et 1.7 précisent quels sont les pays et les langues qui, respectivement, se différencient des autres concernant leur DSE. Pour cela, un test de Scheffé a été effectué, post-hoc au test ANOVA. Les résultats de la comparaison des similarités de la DSE par pays, présentés dans le tableau 1.6, montrent la formation de trois sous-ensembles homogènes. La DSE des entreprises chinoises et celle des entreprises sud-africaines se distinguent significativement de la DSE des entreprises du reste de l'échantillon. Chacun des sous-ensembles se situe dans de continents différents. Alors, ils sont très éloignés géographiquement entre eux, ce qui corrobore notre première hypothèse selon laquelle la distance géographique constitue une barrière à l'homogénéisation mondiale de la DSE.

Les résultats concernant le continent américain sont très intéressants. La DSE du Canada et des États-Unis est très similaire. Ces deux pays sont voisins ont l'anglais comme langue officielle et ont de forts liens économiques et politiques. Toutefois, la DSE des entreprises mexicaines et chiliennes présente aussi des similarités avec la DSE des entreprises canadiennes et américaines. Leur proximité géographique

semble favoriser la diffusion et l'émergence d'institutions de la DSE communes aux quatre pays malgré le fait que les différences culturelles entre les pays anglophones et hispanophones peuvent conduire à des interprétations différentes des mêmes contraintes institutionnelles. Cela montre que, comme proposée par la théorie néo-institutionnelle, la DSE des nations géographiquement proches tend à converger.

Tableau 1.6 Sous-ensembles homogènes de la similarité de la DSE par pays

Test de Scheffé<sup>a,b</sup>

Pays	N	Sous-ensemble		
		1	2	3
Afrique du Sud	200	2,18971		
Mexique	200		2,87734	
Chili	200		3,01193	
États-Unis	200		3,21378	
Canada	200		3,21512	
Chine	200			3,81491
Signification		1,000	,080	1,000

a. Utilise la taille d'échantillon de la moyenne harmonique = 200,000.

b. Alpha = ,05.

Tableau 1.7 Sous-ensembles homogènes de la similarité de la DSE par langue

Test de Scheffé<sup>a,b</sup>

Langue	N	Sous-ensemble	
		1	2
Anglais	600	2,87287	
Espagnol	400	2,94463	
Chinois	200		3,81491
Signification		,694	1,000

a. Utilise la taille d'échantillon de la moyenne harmonique = 327,273.

b. Alpha = ,05.

Le tableau 1.7 montre que la DSE des entreprises issues de la culture chinoise se différencie significativement de celle des autres entreprises de l'échantillon. Ces résultats confirment la deuxième hypothèse alternative selon laquelle les entreprises de cultures ayant de langues différentes présentent des structures différentes de DSE. Cependant, les entreprises des pays anglophones et celles des pays hispanophones suivent des modèles similaires de DSE. Pour préciser le type d'information qui converge malgré les différences de la langue, la formation de sous-ensembles homogènes a été séparée en divulgation environnementale et divulgation sociale. Les tableaux 1.8 et 1.9 montrent les champs organisationnels internationaux, formant de sous-ensembles isomorphes de la divulgation environnementale et de la divulgation sociale respectivement.

Tableau 1.8 Sous-ensembles homogènes de la similarité de la divulgation environnementale par langue

Test de Scheffé		Sous-ensembles pour alpha = 0.05		
Langue	N	1	2	3
Anglais	600	3,03541		
Espagnol	400		3,28117	
Chinois	200			4,08316
Sig.		1,000	1,000	1,000

Les résultats de la comparaison des similarités dans la divulgation environnementale selon la langue officielle, présentés dans le tableau 1.8, montrent la formation de trois sous-ensembles homogènes. Les similarités structurelles dans la divulgation environnementale des pays anglophones, hispanophones et de langue chinoise divergent entre elles. Donc, comme présumée par la deuxième hypothèse, la langue parlée est une barrière à l'isomorphisme mondial de la divulgation environnementale. Les entreprises issues de cultures ayant de langues différentes divulguent de l'information environnementale selon des structures différentes.

Contrairement à la divulgation environnementale, comme montrée dans le tableau 1.9, la divulgation sociale présente des modèles communs dans des pays anglophones et des pays hispanophones. Cela signifie que la similarité de la DSE entre les pays du continent américain se doit uniquement à des similarités structurelles dans la divulgation sociale. Vu qu'au moins l'un des sous-ensembles est différent, la deuxième hypothèse est confirmée aussi pour la divulgation sociale. Toutefois, ces résultats démontrent que les différences culturelles n'empêchent pas l'homogénéisation de la divulgation sociale au niveau international dans certaines circonstances. Notamment, lorsque les instructions des institutions sont semblables ou moins indicatrices que les institutions culturelles nord-américaines. Ces résultats clarifient pourquoi les études antérieures ont trouvé une diffusion internationale des institutions nord-américaines de la DSE (Matten et Moon, 2008) malgré la persistance des divergences dans la DSE. Plus précisément, lorsque cela est possible, les entreprises répondent à des contraintes culturelles spécifiques à travers leur DSE.

Tableau 1.9 Sous-ensembles homogènes de la similarité de la divulgation sociale par langue

Test de Scheffé		Sous-ensembles pour alpha = 0.05	
Langue	N	1	2
Espagnol	400	2,45633	
Anglais	600	2,57188	
Chinois	200		3,29542
Signification		,449	1,000

L'ensemble de ces résultats confirme les hypothèses 1 et 2. Mais, ils montrent que les champs organisationnels de la divulgation environnementale et de la divulgation sociale ne sont pas semblables. La divulgation environnementale et la divulgation sociale répondent à des contraintes institutionnelles différentes. Par conséquent, ces deux aspects doivent être étudiés séparément par les chercheurs. Les ensembles institutionnels internationaux de la divulgation environnementale divergent plus selon

leurs différences culturelles cognitives que ceux de la divulgation sociale. Ainsi, le nombre de champs organisationnels internationaux de la divulgation environnementale est plus élevé que celui des champs organisationnels internationaux de la divulgation sociale.

Plus précisément, 1)- le Canada, les États-Unis, le Mexique et le Chili; 2)- l'Afrique du Sud; et 3)- la Chine, appartiennent à trois champs organisationnels différents de la divulgation environnementale. La divulgation environnementale converge dans les nations les plus proches géographiquement, malgré les barrières de la langue. Les résultats montrent que le Mexique et le Chili ont adopté les institutions nord-américaines et canadiennes. Comme le montrent les scores de similarité, le niveau d'institutionnalisation des pratiques de divulgation environnementale des entreprises de ces deux pays est plus élevé que celui des entreprises mexicaines et chiliennes.

#### 1.4.3 Synthèse des résultats

Les résultats montrent que 1)- le Canada, les États-Unis, le Mexique et le Chili; 2)- L'Afrique du Sud; et 3)- la Chine appartiennent à trois champs organisationnels de la DSE différents. La DSE converge dans les pays les plus proches géographiquement, malgré les barrières de la langue. Les résultats suggèrent, comme le montrent les scores de similarité du tableau 1.6, que le Mexique et le Chili ont adopté les institutions nord-américaines.

Comme le montre le tableau 1.10, la distance géographique est un obstacle à l'isomorphisme de la DSE. La proximité entre pays favorise l'apparition de similitudes structurelles dans la DSE de leurs entreprises, notamment dans leur divulgation sociale. La langue parlée est une barrière à l'isomorphisme international de la divulgation environnementale et donc à sa comparabilité. Cependant, il constitue un obstacle moins important à l'isomorphisme de la divulgation sociale. L'ensemble de ces résultats et des résultats univariés signifie que la divulgation

sociale est plus isomorphe/comparable au niveau des sous-ensembles organisationnels se distinguant par leurs différences culturelles que la divulgation environnementale. Pour sa part, la divulgation environnementale est plus isomorphe/comparable au niveau international.

L'ensemble des résultats confirme les hypothèses 1 et 2. Mais ils montrent que les champs organisationnels de la divulgation environnementale et de la divulgation sociale ne coïncident pas. La divulgation environnementale et la divulgation sociale répondent à différentes contraintes institutionnelles. Par conséquent, ces deux aspects doivent être étudiés séparément. Au niveau international, les ensembles institutionnels de la divulgation environnementale divergent davantage en fonction de leurs différences culturelles cognitives que ceux de la divulgation sociale. Cela suggère que la divulgation environnementale est plus souple que la divulgation sociale.

Ces résultats confirment les propos de Matten et Moon (2008) selon lesquels la DSE se diffuse globalement à partir de ces origines américaines pour être ensuite contextualisée par chaque société selon leurs institutions nationales, ce qui provoque des divergences dans la DSE de chaque pays. Nos résultats montrent que cela est vrai pour la divulgation environnementale. Mais les possibilités de contextualisation sont plus faibles pour la divulgation sociale. Comparée à la divulgation sociale, la divulgation environnementale est plus comparable d'un point de vue structurel, au niveau international, tout en laissant plus de liberté aux entreprises pour s'adapter à leur contexte spécifique.

Tableau 1.10 Synthèse des résultats

	<b>Univariés</b>	<b>Multivariés</b>
<b>Divulgateion environne mentale</b>	Plus comparable au niveau mondial	Moins comparable au niveau du champ organisationnel
	Plus isomorphe avec les institutions internationales	Moins isomorphe avec les institutions du champ organisationnel Pays: similitudes structurelles par continent Langue: similitudes structurelles entre les entreprises ayant une langue commune
<b>Divulgateion sociale</b>	Moins comparable au niveau mondial	Plus comparable au niveau du champ organisationnel
	Moins isomorphe avec les institutions internationales	Plus isomorphe avec les institutions du champ organisationnel Pays: similitudes structurelles par continent Langue: similitudes structurelles entre les cultures anglophone et hispanophone

#### 1.4.4 Test de sensibilité

Selon North (2010), plus la culture d'un pays est riche, plus leurs institutions tendent à se maintenir dans le temps. Alors, les mécanismes de changement vers l'isomorphisme mondial de la DSE sont moins efficaces pour les entreprises chinoises. Les résultats montrent que, pour la divulgation sociale, la Chine est le seul pays de l'échantillon appartenant à un champ organisationnel différent. Dans le reste des pays, les institutions de la divulgation sociale sont semblables. L'existence d'institutions communes de la divulgation sociale explique la similarité de la DSE dans des pays culturellement différents. D'un autre côté, il est pertinent de se demander si les institutions nationales chinoises résistent plus au changement vers l'isomorphisme global à cause des décisions autocratiques d'un régime autoritaire. En effet, la démocratie joue un rôle important dans le partage des perceptions individuelles jusqu'à leur institutionnalisation (North, 2010). Alors, un test de sensibilité a été effectué.

Afin de vérifier si le niveau de démocratie affecte la différenciation internationale de la DSE. Ce test consiste en une régression linéaire simple où la variable Pays a été substituée par la variable démocratie. Le score de démocratie de chaque pays de l'échantillon, pour les années 2014 et 2015, et la langue constituent les variables indépendantes et le score de similarité constitue la variable dépendante. Les scores de démocratie proviennent des « Democracy Index 2015 » (EIU, 2015) et « Democracy Index 2014 » (EIU, 2014) calculés et publiés par « The Economist Unit Intelligence ». « The Economist Group Unit Intelligence » est la division de recherche et d'analyse de la société de presse britannique « The Economist Group » (EIU, 2017).

Les résultats, présentés au tableau 1.11, montrent que la démocratie n'affecte pas significativement l'isomorphisme de la DSE (significativité = 73,5%). Donc, la formation des champs organisationnels de la DSE n'a pas été imposée. Les similarités dans la divulgation sociale de la plupart des pays de l'échantillon sont issues du choix des entreprises de respecter les mêmes contraintes institutionnelles. La différenciation des institutions chinoises de la DSE se doit à la force de l'identité culturelle chinoise. Cela signifie que les institutions culturelles chinoises se traduisent par de nombreuses connaissances prises pour acquises qui mènent à des comportements routiniers et difficiles à changer des acteurs sociaux, incluant dans la DSE des entreprises.

Tableau 1.11 Régression de l'effet de la démocratie et la langue sur la similarité de la DSE

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
		B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
1	(Constante)	2,540	,417		6,097	,000
	Langue	,362	,097	,229	3,737	,000
	Score de démocratie	-,013	,038	-,021	-,338	,735

a. Variable dépendante : Score de similarité de la DSE

## 1.5 Conclusion

En accord avec la théorie institutionnelle, les résultats de ce chapitre montrent que les principales barrières à l'homogénéisation internationale de la DSE sont les différences culturelles cognitives. Ces barrières n'empêchent pas l'homogénéisation de la DSE des pays voisins. Mais, les différences subsistent par continent. Ainsi, l'isomorphisme de la DSE diffère selon le contexte culturel et historique dans lequel les organisations se trouvent immergées, lequel est décrit par l'existence de systèmes de croyances partagées, de symboles et d'exigences réglementaires (Meyer et Scott, 1992). Comme exprimé par Scott, Levitt, et Orr (2011), les désalignements sociaux et les conflits politiques rendent le développement et la gestion de projets mondiaux, tels qu'un cadre de DSE unique, plus difficiles que jamais.

Une conclusion importante et inattendue de cette étude est que les institutions de la divulgation environnementale et les institutions de la divulgation sociale ne sont pas semblables et par conséquent leurs champs organisationnels non plus. Contrairement aux champs organisationnels de la divulgation environnementale, formés par des entreprises partageant les mêmes racines culturelles, les champs organisationnels de la divulgation sociale montrent des similarités beaucoup plus faibles, mais partagées par les entreprises issues de plusieurs cultures. Plus précisément, des entreprises originaires de pays anglophones et des entreprises originaires de pays hispanophones suivent les mêmes modèles de divulgation sociale, alors que la divulgation sociale de la Chine se distingue de celle du reste des pays de l'échantillon. Radavoi et Bian (2014) soutiennent que le fait de discuter des questions environnementales et sociales ensemble a nui aux progrès de la responsabilité sociale et environnementale des sociétés transnationales. Les auteurs proposent une nouvelle approche où, à l'instar de la Chine, les questions environnementales, des droits des travailleurs et des droits de l'homme soient séparés.

Les sujets de divulgation environnementale qui composent la grille de codage utilisée dans cette étude sont divulgués par des entreprises de partout dans le monde, mais suivant des structures adaptées aux exigences culturelles de chaque pays. Par contre, les structures de la divulgation sociale sont moins flexibles, c'est-à-dire qu'elle comporte plus d'éléments coercitifs. Ainsi, la divulgation environnementale est plus isomorphe avec le contexte institutionnel global que la divulgation sociale. Par conséquent, la divulgation environnementale devrait apporter plus de légitimité, tout en étant moins comparable au niveau international, que la divulgation sociale.

En général, la DSE des pays du continent américain se ressemble malgré les différences culturelles. De plus, la divulgation sociale de l'Afrique du Sud présente des modèles similaires à celle des entreprises du continent américain. Ces résultats expliquent et donnent du support empirique à l'étude de Haunschild et Chandler (2008). En accord avec Haunschild et Chandler (2008), les organisations qui sont géographiquement proches tendent à apprendre plus les unes des autres que celles qui sont éloignées. Ainsi, le changement institutionnel émerge dans une zone géographique donnée, délimitant un champ organisationnel international, et se répand vers les autres zones géographiques (Haunschild et Chandler, 2008).

C'est possiblement pour cette raison que les études antérieures, telles que Fortanier *et al.* (2011), Lim et Tsutsui (2012), de Villiers et Alexander (2014), Higgins *et al.* (2015), ont conclu à une tendance mondiale vers la convergence de la DSE. En accord avec les études antérieures, les résultats montrent des similarités dans la DSE des entreprises pouvant être perçues comme une preuve de la convergence des institutions internationales dans le sens des institutions nord-américaines (Matten et Moon, 2008). Toutefois, cette convergence se manifeste seulement dans les pays anglophones ou qui sont géographiquement proches.

De plus, cette convergence de la DSE est structurelle. Elle se manifeste par la divulgation des mêmes thèmes, parmi les 40 sujets environnementaux et les 36 sujets sociaux, présentés dans les annexes A et B respectivement. Toutefois, ils sont abordés de manière plus ou moins symbolique (Lim, 2017). Ce phénomène peut favoriser à la fois l'hypocrisie organisationnelle dans leur discours de DSE et l'émergence d'un cadre de DSE mondial favorisant la comparaison et la gestion internationales. Les recherches futures peuvent expliquer la convergence de la DSE à travers les changements dans les équilibres institutionnels apportés par le mimétisme international de la DSE. En effet, le mimétisme est le mécanisme institutionnel de changement vers l'isomorphisme lié aux institutions culturelles (Scott, 1995).

Les recherches futures peuvent comparer l'isomorphisme international de la DE et de la DS des grandes entreprises par rapport aux petites entreprises; des entreprises publiques par rapport aux entreprises privées; et des entreprises familiales par rapport au reste des entreprises d'un pays, d'une région ou au niveau international. De plus, cette étude peut être refaite à d'autres niveaux d'analyse, notamment au niveau de l'industrie et du pays.

Les résultats confirment que la légitimité cognitive, octroyée par les institutions culturelles, constitue la principale source de divergence de la DSE internationale, principalement de la divergence de la divulgation environnementale. Plus précisément, les pays avec des cultures très riches, comme la Chine, résistent à adopter les modèles de DSE d'autres cultures. Pourtant, leur DSE répond aux demandes d'un plus grand nombre d'institutions et est, par conséquent, plus isomorphe avec le contexte institutionnel global. Ces résultats démontrent que lorsqu'il existe diverses manières de répondre aux demandes institutionnelles, l'isomorphisme peut ne pas être synonyme de similarité dans les structures organisationnelles. Cela confirme les propositions de Haunschild et Chandler (2008).

selon lesquelles les entreprises ont le potentiel stratégique de sélectionner et influencer le changement institutionnel au sein de leur environnement.

Cet essai comporte certaines limites. Les résultats peuvent être différents à d'autres niveaux d'analyse, c'est-à-dire au sein d'un pays ou d'une industrie. La culture et le pays peuvent être fortement corrélés. De plus, dans certains pays de l'échantillon il aurait été possible de faire la distinction entre les différentes cultures locales. Par exemple, au Canada, la culture québécoise se distingue de celle du reste du pays, ce qui pourrait influencer certains choix de DSE. Toutefois, l'objectif de ce travail est d'appréhender les similarités culturelles qui vont au-delà des frontières et qui permettent une compréhension commune des institutions internationales de la DSE.

Les contributions de cette recherche sont à la fois théoriques et pratiques. Du côté théorique, elle s'ajoute à la littérature sur la divulgation volontaire et sur l'isomorphisme; donne du support empirique à la théorie néo-institutionnelle; et permet une meilleure compréhension de l'effet des institutions sur le comportement organisationnel en montrant l'existence d'une diversité de niveaux d'isomorphisme de la DSE au niveau international. Du côté pratique, les résultats de cette recherche peuvent aider les organismes internationaux de normalisation, cherchant à proposer un cadre de DSE international, à prendre des décisions éclairées selon leur objectif, soit de comparabilité ou d'information. En effet, ils doivent prendre en considération qu'une DSE moins flexible, institutionnalisée par des mécanismes globaux coercitifs et normatifs, serait comparable au niveau international. Mais, elle laisserait de nombreux questionnements des parties prenantes, spécifiques à chaque culture, sans réponse.

## CHAPITRE II

### DÉTERMINANTS DE L'IMITATION INTERORGANISATIONNELLE INTERNATIONALE DE LA DIVULGATION ENVIRONNEMENTALE

Ce chapitre vise à identifier les déterminants de l'imitation interorganisationnelle de la divulgation environnementale (DE) au niveau international. Sur la base de la théorie néo-institutionnelle, elle propose d'aborder l'imitation interorganisationnelle comme le vecteur de changement des systèmes d'institutionnalisation. L'imitation interorganisationnelle a été opérationnalisée comme la variation dans les niveaux d'isomorphisme de la DE avec les institutions internationales. Les résultats montrent que l'isomorphisme de la DE existant auparavant; la diversité cognitive de la direction de l'entreprise; et le respect des normes de divulgation environnementale, sociale et de gouvernance, restreignent l'imitation interorganisationnelle internationale de la DE. Par contre, l'origine légale du Code civil et la taille des entreprises favorisent l'imitation interorganisationnelle internationale de la DE.

#### 2.1 Introduction

La théorie néo-institutionnelle a évolué au cours de la dernière décennie dans le sens des logiques institutionnelles (Thornton, Ocasio, et Lounsbury, 2012). devenant ainsi un champ de recherche très prolifique au sein des études organisationnelles (Lounsbury et Beckman, 2015). Bien qu'une partie de la théorie néo-institutionnelle souligne l'isomorphisme comme conséquence du respect des institutions. l'approche

des logiques institutionnelles fait ressortir l'importance de la concurrence, les conflits et les contradictions institutionnelles dans le comportement organisationnel (Lounsbury et Beckman, 2015; Thornton *et al.*, 2012). Une logique institutionnelle est un ensemble d'institutions et de comportements conséquents partagés par un groupe d'individus (Thornton *et al.*, 2012).

Les institutions sont des règles formelles et des contraintes informelles que les acteurs sociaux, c'est-à-dire des individus, des groupes et des organisations, s'imposent avec différents degrés de rigueur (North, 1990, 2010). Elles ont leur origine dans l'ensemble des connaissances qu'une société tient pour acquises comme étant la réalité (Friedland et Alford, 1991; Thornton *et al.*, 2012). Ces théories, valeurs et croyances partagées guident le comportement individuel (Greenwood, Raynard, Kodeih, Micelotta, et Lounsbury, 2011; North, 1990, 2010; Thornton *et al.*, 2012).

Le respect des mêmes institutions par un groupe d'organisations constitue un phénomène appelé isomorphisme institutionnel, car il pousse le groupe à prendre des formes correspondant aux institutions qui guident leur comportement (DiMaggio et Powell, 1983). Ainsi, l'isomorphisme institutionnel peut conduire à des similarités structurelles et comportementales entre les entreprises (DiMaggio et Powell, 1983). Toutefois, il arrive que ces règles et symboles se contredisent (Friedland et Alford, 1991; Thornton *et al.*, 2012). Les organisations peuvent alors se voir confrontées à des pressions découlant de multiples logiques institutionnelles. Cette situation, connue en tant que complexité institutionnelle (Greenwood *et al.*, 2011), donne la possibilité aux acteurs sociaux de suivre des logiques institutionnelles différentes et parfois contradictoires (Thornton *et al.*, 2012). Ainsi, seulement les acteurs ayant effectué le même choix montreront des comportements isomorphes avec leur logique institutionnelle (Boxenbaum et Jonsson, 2017).

Les pressions institutionnelles et la concurrence peuvent conduire les organisations à adopter des comportements et des structures similaires. Ces phénomènes sont appelés isomorphisme institutionnel et isomorphisme concurrentiel respectivement (DiMaggio et Powell, 1983). L'isomorphisme institutionnel est à la base de la théorie néo-institutionnelle. Selon cette théorie le fait de respecter les mêmes institutions conduit les organisations à l'isomorphisme (DiMaggio et Powell, 1983).

Les différences dans les comportements organisationnels ne se doivent pas seulement aux réponses hétérogènes aux pressions institutionnelles. Elles ont leur origine dans l'innovation et l'apprentissage organisationnels qui aboutissent dans des changements institutionnels (Boxenbaum et Jonsson, 2017). Pour qu'une innovation cognitive s'institutionnalise, elle doit être partagée par un groupe social comme étant une solution à un problème permanent (North, 2010). Alors, l'imitation joue un rôle capital dans les changements institutionnels. L'existence de multiples logiques institutionnelles laisse à certains acteurs sociaux, ayant le pouvoir et la possibilité de le faire, la latitude pour manipuler les institutions dans leur propre intérêt (Friedland et Alford, 1991; Thornton *et al.*, 2012). Ces acteurs, appelés entrepreneurs institutionnels, imposent ou induisent des changements institutionnels (North, 2010).

Les contradictions institutionnelles se traduisent par des exigences contradictoires concernant les priorités stratégiques et l'allocation des ressources des entreprises (Thornton *et al.*, 2012). Afin d'obtenir de la légitimité et d'autres ressources nécessaires à leur survie, les entreprises doivent trouver le moyen de répondre à l'ensemble de ces exigences (Luo, Wang, et Zhang, 2017). Pour cela, les entrepreneurs institutionnels proposent des solutions à des problèmes permanents, c'est-à-dire de nouvelles façons de faire (North, 2010). Cependant, ces solutions doivent se diffuser et devenir socialement acceptées pour constituer un changement institutionnel (Friedland et Alford, 1991; North, 2010). L'imitation

interorganisationnelle constitue une manière rapide d'incorporer de nouvelles connaissances afin de répondre aux exigences d'un grand nombre d'institutions (Boxenbaum et Jonsson, 2008).

Les logiques institutionnelles agissent à plusieurs niveaux (Thornton *et al.*, 2012). La plupart des recherches se concentrent sur la délimitation de mécanismes interniveaux reliant les organisations et leurs environnements (Lounsbury et Beckman, 2015). Cette étude s'ajoute à ce corps de recherche en analysant comment les contradictions entre les demandes des institutions nationales et internationales affectent, à travers l'imitation interorganisationnelle, le comportement des entreprises concernant leurs pratiques de DE.

Cet article propose de voir l'imitation interorganisationnelle comme le vecteur de diffusion des changements institutionnels. Greenwood *et al.* (2011) soutiennent que la complexité institutionnelle expérimentée par les organisations varie constamment et est façonnée par les processus au sein des champs organisationnels. Mais, qu'est-ce que l'imitation interorganisationnelle? Selon la théorie néo-institutionnelle, trois types de mécanismes amènent les entreprises à se comporter selon les exigences des institutions: les mécanismes coercitifs, les mécanismes normatifs et les mécanismes mimétiques (DiMaggio et Powell, 1983).

Les pressions coercitives proviennent des autres organisations avec lesquelles l'entreprise a un lien immédiat et de dépendance, par exemple l'état, leur société mère et l'opinion publique (DiMaggio et Powell, 1983; Scott, 1995; Suchman, 1995). Les pressions normatives résultent des attentes morales envers l'organisation et leurs membres, par exemple les orientations des associations professionnelles (DiMaggio et Powell, 1983; Scott, 1995; Suchman, 1995). Les pressions mimétiques apparaissent en réponse à l'incertitude cognitive (DiMaggio et Powell, 1983).

Les pressions mimétiques sont plus complexes, car elles comportent deux dimensions: une dimension interorganisationnelle et une dimension intraorganisationnelle. L'imitation intraorganisationnelle est la répétition dans le temps des connaissances de l'organisation qui ont été tenues pour acquises (Scott, 1995). Elle est appelée routine et contribue au maintien des institutions existantes (Scott, 1995). L'imitation interorganisationnelle est l'imitation des structures d'autres organisations perçues comme plus légitimes ou plus performantes (DiMaggio et Powell, 1983).

Dans des conditions d'incertitude cognitive, les acteurs sociaux peuvent agir de deux manières : 1)- se mobiliser pour préserver les symboles et les pratiques d'une institution des conséquences des changements survenus dans une autre institution, ou 2)- adopter les symboles et les pratiques d'une institution pour modifier une autre institution (Friedland et Alford, 1991). En d'autres mots, ils peuvent rejeter le changement pour préserver leurs routines ou adopter de nouvelles institutions en imitant celles des autres.

Dans des conditions d'incertitude cognitive, les organisations ayant la possibilité de le faire optent pour ce qu'elles considèrent le meilleur choix possible parmi les solutions implémentées par les organisations innovatrices (Haunschild et Chandler, 2008). De cette manière, l'incertitude cognitive façonne la diffusion des nouvelles formes organisationnelles (Friedland et Alford, 1991). Pourtant, l'intérêt d'une grande partie de la littérature institutionnelle se concentre sur la stabilité et l'inertie des institutions (Larrinaga, 2007).

Bien que la théorie néo-institutionnelle étudie depuis de nombreuses années les changements organisationnels dus au mimétisme, la plupart de ces études considèrent que l'imitation interorganisationnelle, faisant partie des mécanismes de changement vers l'isomorphisme, conduit à la similarité des structures organisationnelles

(Larrinaga, 2007). Plus récemment, des développements théoriques, appuyés sur la théorie cognitive, ont suggéré que l'imitation interorganisationnelle constitue un apprentissage organisationnel pouvant conduire à la modification du comportement organisationnel et, comme conséquence, à la modification du contexte institutionnel (Haunschild et Chandler, 2008).

La présomption des études antérieures, que l'isomorphisme institutionnel conduit toujours à la similarité dans le comportement et les structures organisationnelles, amène beaucoup de confusion dans l'étude des mécanismes institutionnels de changement vers l'isomorphisme (Boxenbaum et Jonsson, 2008). Par exemple, Ordanini, Rubera, et DeFillippi (2008) ont conclu qu'il existe des différences importantes dans la manière dont l'imitation interorganisationnelle est comprise par l'approche néo-institutionnelle et par la théorie de l'apprentissage organisationnel. Ordanini *et al.* (2008) avancent que, selon la logique de l'isomorphisme mimétique, les organisations subissent de la pression sociale pour adopter le comportement d'autres organisations. Alors, elles les imitent pour gagner de la légitimité dans un environnement incertain. Par contre, selon la perspective d'apprentissage organisationnel, les entreprises vont discriminer dans leurs décisions d'imitation, en ne sélectionnant que les décisions stratégiques qui leur semblent être bénéfiques et réalisables (Ordanini *et al.*, 2008).

Cependant, la possibilité de discriminer dans les décisions stratégiques dépend du contexte institutionnel (Aoki, 2001). De plus, un changement institutionnel ne peut pas être qualifié de bénéfique ou réalisable en étant étudié hors de son contexte institutionnel (Friedland et Alford, 1991). Alors, l'imitation interorganisationnelle selon la logique de l'isomorphisme mimétique est aussi un processus d'apprentissage organisationnel (Haunschild et Chandler, 2008). En d'autres mots, il s'agit du même

phénomène expliqué par deux perspectives théoriques différentes (Haunschild et Chandler, 2008).

Plus précisément, du point de vue néo-institutionnel, les entreprises ont un nombre de choix qu'elles décident d'imiter ou pas. Vu que les entreprises évoluent dans un contexte institutionnel qui leur laisse un nombre restreint de choix (Aoki, 2001), l'élément à imiter doit faire partie de ces choix (Friedland et Alford, 1991). Cela permet aux entreprises d'incorporer des innovations cognitives considérées à la fois légitimes et favorables à leurs objectifs techniques (Henisz et Delios, 2001). Lorsque les entreprises font le choix stratégique de sélectionner une organisation à imiter, parmi plusieurs possibilités, elles influencent le changement institutionnel (Haunschild et Chandler, 2008). Ainsi, ce travail se base sur la théorie néo-institutionnelle, laquelle prend en considération le caractère cognitif et évolutif de l'imitation interorganisationnelle.

Partant de ces assises, l'imitation interorganisationnelle peut être comprise comme un effort de rationalisation d'un comportement donné à travers l'incorporation de connaissances compatibles et nouvelles pour l'organisation, issues de l'innovation cognitive d'autres organisations. Dans leur étude, Haunschild et Chandler (2008) ont fait un parallèle entre les pressions mimétiques et l'apprentissage organisationnel. Ce travail complète leur étude en apportant des preuves empiriques des déterminants de cet apprentissage suite à des pressions mimétiques concernant la divulgation environnementale des entreprises.

Selon Greenwood, Oliver, Suddaby, et Sahlin-Andersson (2008), les recherches empiriques sur l'imitation ont le défaut d'utiliser des mesures qui se réfèrent plutôt à l'isomorphisme coercitif et à l'isomorphisme normatif qu'au mimétisme. Les auteurs font appel à de nouvelles recherches capables d'apporter des explications plus

nuancées des processus mimétiques et des raisons du comportement mimétique, car pour eux la recherche devrait tenter d'interpréter et d'identifier les logiques institutionnelles de valeurs partagées et de croyances communes qui induisent et propulsent l'imitation. Cet article répond à l'appel de Greenwood *et al.* (2008), en proposant une nouvelle mesure de l'imitation interorganisationnelle, en testant ses déterminants et en apportant des explications plus nuancées du mimétisme.

La théorie néo-institutionnelle permet d'analyser les conditions qui conduisent les acteurs à proposer la modification des logiques institutionnelles présentes dans une société donnée. Plus précisément, l'étude de l'imitation interorganisationnelle permet de mieux comprendre les stratégies par lesquelles les entrepreneurs institutionnels agissent stratégiquement, afin de convaincre d'autres acteurs d'abandonner leurs anciennes routines au profit des innovations qu'ils proposent (Boxenbaum *et al.*, 2016).

Ce sujet est particulièrement pertinent dans les conditions actuelles, où de nombreux efforts ont été déployés pour convaincre les entreprises d'adopter de nouvelles routines de DE plus transparentes. Par exemple, en Afrique du Sud le rapport King IV, publié en novembre 2016 suite aux rapports de 1994 (King I), 2002 (King II), et 2009 (King III), demande aux organisations la préparation d'un rapport annuel intégré regroupant les questions stratégiques, de risque, de performance et de développement durable.

Pour que les changements institutionnels soient possibles, les individus doivent exploiter les failles ou les possibilités laissées par les institutions déjà en place (Aoki, 2001; Friedland et Alford, 1991; Thornton *et al.*, 2012). Par exemple, Luo *et al.* (2017) montrent comment les contradictions entre les institutions provinciales et les

institutions centralisées chinoises conduisent à une réponse rapide, mais affectent négativement la qualité de la divulgation sociale et environnementale des entreprises.

En 2010, le Chili a effectué une importante réforme de ses institutions environnementales en créant un ministère de l'environnement, une agence autonome d'évaluation des impacts environnementaux, un organisme chargé de l'application des lois et des tribunaux spécialisés en matière d'environnement (Barandiaran, 2016). Puisque la dépolitisation des institutions est très importante en Chili, cette centralisation des institutions environnementales a été reçue avec déception par les représentants locaux, les communautés concernées et les chercheurs qui se sont sentis exclus des prises de décisions en matière environnementale (Barandiaran, 2016).

L'accord de libre-échange nord-américain (ALENA), instituant une zone de libre-échange commerciale entre les États-Unis, le Canada et le Mexique, comporte un volet de coopération environnementale qui influence à la fois les actions individuelles et les institutions des trois pays (Tienhaara, 2019). Cette coopération internationale peut favoriser l'imitation interorganisationnelle internationale de la DE. Puisque le contexte institutionnel des six pays mentionnés antérieurement est très intéressant pour la recherche sur les institutions de la DE, notre échantillon se compose de 100 entreprises sud-africaines, 100 entreprises chinoises, 100 entreprises chiliennes, 100 entreprises américaines, 100 entreprises canadiennes et 100 entreprises mexicaines.

L'objectif de cet article est d'identifier les déterminants de l'imitation interorganisationnelle de la divulgation environnementale (DE) du point de vue néo-institutionnel. Dacin, Goodstein, et Scott (2002) ont constaté que les institutions existantes dirigent le changement institutionnel tout en façonnant la nature de ce changement à travers les niveaux et les contextes, et qu'elles changent de caractère et de puissance au fil du temps. Alors, ils ont lancé un appel à des recherches sur le

changement institutionnel. Ce travail a la particularité d'aborder empiriquement l'imitation interorganisationnelle en tant que vecteur du changement institutionnel.

Selon Aoki (2001), les ensembles institutionnels constituent des équilibres qui évoluent par la sélection d'un équilibre particulier parmi une multitude d'équilibres possibles. En d'autres termes, dans un contexte institutionnel donné, il existe la possibilité d'un nombre restreint de choix, les plus récurrents d'entre eux deviennent de nouvelles institutions. La récurrence de ces choix s'explique par le nombre de fois où ils sont imités. Ainsi, l'imitation interorganisationnelle affecte le niveau d'isomorphisme des entreprises de ce champ organisationnel avec leur contexte institutionnel. Par exemple, plus un élément donné de la DE est imité par les entreprises d'un champ organisationnel, plus il s'institutionnalise jusqu'à devenir une attente sociale envers la DE de toutes les entreprises de ce champ organisationnel.

L'imitation interorganisationnelle peut alors être observée par les variations dans l'isomorphisme au sein d'un champ organisationnel. De là se dégage que l'imitation interorganisationnelle internationale de la DE correspond à la différence entre le niveau d'isomorphisme existant dans un champ organisationnel international, moins le niveau d'isomorphisme existant auparavant dans ce champ organisationnel. Vu la complexité institutionnelle, Thornton *et al.* (2012) font appel à la spécification et l'estimation de modèles empiriques du changement institutionnel. En vérifiant les déterminants de l'imitation interorganisationnelle internationale de la DE, cette recherche modélise le changement des institutions de la DE à travers l'imitation.

#### 2.1.1 L'imitation internationale comme vecteur évolutif des institutions de la DE

L'imitation interorganisationnelle comme vecteur de diffusion des institutions est une explication qui revient souvent dans la littérature institutionnelle. Un groupe d'études,

appelées par Greenwood *et al.* (2008) « études procédurales », démontre que la diffusion des institutions comporte deux étapes: en premier lieu, les organisations proactives adoptent une idée dans le but d'améliorer l'efficacité de leurs opérations ou leur acceptation sociale; puis cette idée est imitée par un groupe d'organisations qui recherche de la légitimité en ressemblant aux organisations proactives. Puisque l'institutionnalisation est le résultat des perceptions partagées (North, 2010), la diffusion des connaissances à travers l'imitation interorganisationnelle contribue à institutionnaliser ces connaissances de différentes manières (Henisz et Delios, 2001).

L'imitation interorganisationnelle se produit lorsqu'une ou plusieurs décisions prises par une ou plusieurs organisations augmentent la probabilité que les mêmes choix soient également faits par d'autres organisations (Ordanini *et al.*, 2008). Selon Shipilov, Greve, et Rowley (2010) la diffusion des institutions se produit par des vagues successives, car une fois qu'une entreprise imite une certaine logique, elle l'accepte. Par conséquent, il est plus probable qu'elle adopte de pratiques ultérieures partageant la même logique (Shipilov *et al.*, 2010). Les contradictions entre les demandes institutionnelles et les pratiques organisationnelles peuvent conduire à l'apparition de logiques institutionnelles alternatives ou à la combinaison des logiques institutionnelles existantes avec de nouvelles alternatives (Thornton *et al.*, 2012).

De cette manière, l'imitation interorganisationnelle modifie les institutions d'un champ organisationnel. Un champ organisationnel est un groupe d'organisations qui partage les mêmes institutions à un moment et un endroit donnés (DiMaggio et Powell, 1983; Scott, 1995). Malgré la stabilité présumée des institutions, ces systèmes institutionnels évoluent dans le temps (Greenwood *et al.*, 2008; North, 1990, 2010; Scott, 1995).

Les institutions conforment des arrangements sociaux temporaires, constituant un équilibre efficace provisoire, destiné à minimiser les coûts de transaction (DiMaggio et Powell, 1991). Elles changent lorsqu'il y a une expérience d'apprentissage social (Haunschild et Chandler, 2008). Ainsi, l'apprentissage institutionnel des organisations se fait à travers l'imitation interorganisationnelle (Haunschild et Chandler, 2008; Nikolaeva, 2014). L'imitation interorganisationnelle conduit à la création de nouvelles institutions ou à la modification et discontinuation des anciennes quand 1)- une institution évolue dans le temps; 2)- une institution est délibérément affectée par un entrepreneur institutionnel, c'est-à-dire un acteur social ayant la capacité d'imposer un changement; ou 3)- il existe la possibilité, laissée par les institutions en place, d'effectuer différents choix tels qu'une imitation imparfaite (Haunschild et Chandler, 2008).

La possibilité d'effectuer différents choix comportementaux dépend du nombre de logiques institutionnelles existantes (Thornton *et al.*, 2012). Plus il y a de logiques institutionnelles, plus il est possible d'ajouter de nouvelles façons de faire aux anciennes au lieu de les remplacer (Thornton *et al.*, 2012). Donc, plus les pressions coercitives, normatives et mimétiques vont dans le même sens, moins il est possible pour les entreprises d'imiter la DE des entreprises issues d'autres contextes institutionnels. DiMaggio et Powell (1997, p.139) expliquent que

Les règles et les normes connaissent de larges zones de pénombre; une clause etc. implicite dans chaque règle laisse de l'espace pour la négociation et l'innovation. Les acteurs s'adaptent lorsqu'ils affrontent des circonstances imprévues, et emploient des comptes rendus légitimant pour donner du sens à leur comportement.

Les entreprises confrontées à l'incertitude provoquée par de nombreuses alternatives de gains potentiels imprévisibles s'appuient sur l'expérience des autres pour trouver

des indices leur permettant d'interpréter leur propre situation et de guider leurs choix (Ordanini *et al.*, 2008). Les entrepreneurs institutionnels, à partir de leurs visions du monde culturellement ancrées, peuvent considérer ces innovations comme un moyen légitime de résoudre un problème d'adéquation aux institutions ou comme une intrusion indésirable dans leurs intérêts et leur identité (Beckert, 2010). Le choix du modèle à imiter dépend de son pouvoir légitimant (Beckert, 2010). La récurrence de ces choix finit par les institutionnaliser, et modifie peu à peu les institutions déjà en place (Aoki, 2001; North, 2010; Shipilov *et al.*, 2010).

Ainsi, l'imitation interorganisationnelle dépend des possibilités laissées par les institutions existantes et a, en même temps, le potentiel de les changer. Alors, l'imitation interorganisationnelle internationale de la DE est négativement liée aux institutions coercitives, normatives et mimétiques qui la restreignent, à savoir des contraintes institutionnalisées dans les périodes antérieures; et positivement lié aux institutions internationales de la DE qui sont en train de s'institutionnaliser. Identifier quelles sont les institutions contraignantes de la DE et quelles sont les institutions en évolution peut indiquer aux normalisateurs sur quels fronts réagir pour inciter les entreprises à augmenter leur niveau de DE.

Vu que l'isomorphisme est le résultat des contraintes coercitives, normatives et mimétiques (DiMaggio et Powell, 1983), l'imitation internationale de la DE est déterminée par l'ensemble de variables qui conforment ces dimensions, et qui laissent une possibilité de changement à un moment et un endroit donné, ainsi que l'isomorphisme qui existait auparavant. Dans cette étude, ces dimensions ont été observées à travers les variables suivantes : l'origine légale; le pays; l'industrie; la taille de l'entreprise; les normes comptables utilisées; la performance financière de l'entreprise; la performance environnementale; le respect des normes de divulgation environnementales, sociales et de gouvernance; la pression des médias; la diversité

cognitive au sein des équipes de gestion et d'administration des entreprises; et la globalisation de l'entreprise.

La significativité de ces variables a été testée par une régression linéaire ordinaire dans laquelle elles sont les variables explicatives et l'imitation interorganisationnelle internationale de la DE est la variable expliquée. Le test a été réalisé sur 600 observations des variations dans l'isomorphisme de la DE de 2014 à 2015 de 600 entreprises provenant de six pays différents, soit 100 entreprises canadiennes, 100 chiliennes, 100 chinoises, 100 américaines, 100 mexicaines et 100 sud-africaines.

Le reste de cet article est organisé comme suit. La prochaine section présente une revue de la littérature antérieure concernant l'imitation interorganisationnelle, ainsi que le développement des hypothèses à tester. Il suit une description de la méthodologie employée pour valider les hypothèses. La section suivante expose et discute les résultats des tests statistiques. La dernière section fait part des conclusions de l'étude.

## 2.2 Revue de la littérature et développement des hypothèses

L'imitation interorganisationnelle constitue un apprentissage social (Nikolaeva, 2014) permettant de répondre aux exigences institutionnelles avec moins d'efforts (Haunschild et Chandler, 2008). Nombreuses études se sont intéressées à la responsabilité sociale des entreprises du point de vue néo-institutionnel. Mais, étonnement, peu d'entre elles ont analysé l'influence du phénomène de l'imitation interorganisationnelle sur la divulgation sociale et environnementale, DSE. La théorie néo-institutionnelle permet d'expliquer l'imitation entre les organisations d'un même

champ organisationnel (Boxenbaum *et al.*, 2016). Par contre, l'imitation entre les entreprises de différents champs organisationnels a été très peu étudiée.

Dans les années 90, Haveman (1993) a montré que, pour conquérir un nouveau marché, les entreprises imitaient les entreprises plus grandes et ayant le plus du succès dans ce marché. Haunschild (1993) a trouvé que les pressions mimétiques agissaient à travers les réseaux des membres du conseil d'administration. Cela a été corroboré plus tard par Lu (2002). Sur la base d'échantillon japonais, Lu (2002) a montré que les nouveaux arrivants adoptaient les modèles des entreprises bien installées. Han (1994) a montré que, contrairement aux petites entreprises, les grandes et moyennes entreprises imitent le choix de l'auditeur des leaders de l'industrie.

Les auteures Haunschild et Miner (1997) ont proposé de différencier l'imitation interorganisationnelle en trois types : l'imitation basée sur la fréquence; l'imitation basée sur les traits et; l'imitation basée sur les résultats. L'imitation basée sur la fréquence est la tendance à imiter les structures et les pratiques qui ont été adoptées par un grand nombre d'organisations. L'imitation basée sur les traits est l'imitation de certaines entreprises ayant des caractéristiques précises, notamment les plus prospères. L'imitation basée sur les résultats consiste à imiter certaines pratiques ayant plus d'impact apparent sur les résultats.

Sur la base d'une étude japonaise, Henisz et Delios (2001) ont étudié l'impact de deux de ces types d'incertitude cognitive, soit relative à l'environnement institutionnel ou spécifique à l'entreprise, sur l'adoption de stratégies d'imitation interorganisationnelle lors d'une expansion géographique. Ils ont démontré que l'imitation interorganisationnelle basée sur la fréquence et l'imitation interorganisationnelle basée sur les traits sont plus fréquentes lorsque l'incertitude spécifique à une entreprise au sujet d'un marché est élevée et que les critères

techniques sont décisifs dans le choix des entreprises à imiter (Henisz et Delios, 2001).

Toutefois, les changements amenés par l'imitation ne sont pas toujours positifs. Selon DiMaggio et Powell (1983), le fait d'imiter les entreprises les plus performantes de leur champ organisationnel ne contribue pas à améliorer la performance des entreprises imitatrices. Aux États-Unis, Appold (2005) a montré que les entreprises choisissent leur localisation géographique par mimétisme, formant ainsi des conglomérats industriels plutôt symboliques que fonctionnels. Sur la base d'un échantillon portugais, Barreto et Baden - Fuller (2006) ont trouvé que le mimétisme avait un effet négatif sur la profitabilité des banques. L'imitation concerne aussi les mauvaises pratiques. Selon Gao (2010), les entreprises chinoises imitent les comportements illicites les unes des autres. Cette imitation augmente lorsque la compétition est plus forte (Gao, 2010).

Ordanini *et al.* (2008) ont effectué une revue de la littérature, sur la base de différentes théories, afin d'identifier les motivations des entreprises à l'imitation interorganisationnelle. Ils ont conclu que les entreprises imitent d'autres entreprises pour incrémenter leur légitimité; diminuer les risques liés à leurs décisions stratégiques et les coûts de la prise de décisions; et réduire l'écart avec la concurrence et la force de leurs rivalités. Les auteurs clarifient que ces motivations sont générales et reçoivent presque toute l'attention de la littérature. Donc, il est important d'approfondir les recherches sur la propension à l'imitation, à savoir la mesure dans laquelle les entreprises décident concrètement d'imiter certaines décisions et d'éviter d'autres en raison de leurs opportunités et capacités (Ordanini *et al.*, 2008).

Un nombre très restreint d'études empiriques s'est intéressé au mimétisme de la DSE en générale. Darus, Hamzah, et Yusoff (2013) ont utilisé un échantillon de 120 entreprises malaisiennes pour étudier le lien entre la DSE dans les sites Web des entreprises et leurs structures de propriété et l'isomorphisme mimétique causé par le fait d'avoir des administrateurs qui siègent sur différents conseils à la fois. Les auteurs ont trouvé que la propriété familiale et étrangère était un facteur déterminant dans l'utilisation des sites Web pour leur DSE. Cependant, avoir des administrateurs qui siègent sur le conseil d'autres entreprises n'a pas favorisé l'imitation de la DSE de ces entreprises.

Bien qu'ils ne se sont pas intéressés au mimétisme spécifiquement, de Villiers et Alexander (2014) et Martínez-Ferrero et García-Sánchez (2017) ont trouvé des preuves de mimétisme en analysant l'isomorphisme de la DSE. Martínez-Ferrero et García-Sánchez (2017), sur la base d'un échantillon international de 696 entreprises, ont analysé comment les pressions normatives, coercitives et mimétiques influent sur l'assurance volontaire de la DSE. Ils ont trouvé que les entreprises issues des pays ayant un système juridique plus forte et une culture plus riche, ainsi que les entreprises des secteurs sensibles à l'environnement, sont plus susceptibles de publier une déclaration d'assurance. De leur côté, de Villiers et Alexander (2014) ont comparé les structures de DSE de 18 entreprises australiennes et 18 entreprises sud-africaines du secteur minier. Leurs résultats montrent l'existence de modèles d'isomorphisme mimétique, coercitif et normatif, entre les entreprises des deux pays, pour 29 des 30 éléments étudiés.

À notre connaissance seulement deux études se sont intéressées spécifiquement à l'imitation de la DE. À travers une étude comparative internationale, Aerts *et al.* (2006) ont analysé les déterminants de l'imitation internationale de la DE au sein d'une industrie. Aerts *et al.* (2006) ont démontré que le mimétisme au sein d'une

industrie contribue à expliquer la DE. Les auteurs montrent, tout comme De Villiers et Alexander (2014) l'ont fait pour la DSE, que les similarités dans la DE sont notamment au niveau structurel plutôt qu'en substance. Ainsi, lorsque les entreprises évoluent dans un contexte d'incertitude cognitive, elles imitent les pratiques de DE d'autres entreprises de leur industrie et de leur pays afin d'augmenter leur légitimité (Aerts *et al.*, 2006).

Récemment, Cormier et Gomez-Gutierrez (2018) ont identifié quels éléments spécifiques de la DE étaient plus ou moins imités par les entreprises selon les différents contextes institutionnels étudiés. Les résultats de leur étude ont mis en évidence l'existence de différentes logiques institutionnelles par pays et au sein même des pays. Les demandes de DE contradictoires ont souligné la complexité institutionnelle à laquelle font face les entreprises canadiennes, françaises et allemandes, ainsi que les possibilités de découplage et l'incertitude cognitive qu'elles provoquent. Cet article complète les recherches d'Aerts *et al.* (2006) et de Cormier et Gomez-Gutierrez (2018) en définissant les champs organisationnels internationaux au-delà de l'industrie; en ajoutant d'autres variables explicatives; et en perfectionnant la mesure de la variable dépendante afin de saisir uniquement l'imitation au lieu du mimétisme dans son ensemble.

Concernant le mimétisme entre différents champs organisationnels, Guler, Guillén, et Macpherson (2002) et Brouthers, O'Donnell, et Hadjimarcou (2005) se sont intéressées aux effets du mimétisme comme vecteur de diffusion internationale des pratiques organisationnelles. Guler *et al.* (2002) ont analysé la diffusion des certificats de qualité ISO 9000 dans 85 pays. Ils ont trouvé que l'État et les multinationales sont les principaux acteurs responsables de l'isomorphisme coercitif; que les relations commerciales cohésives entre pays génèrent des effets coercitifs et normatifs; et que les relations commerciales équivalentes génèrent une imitation

concurrentielle et fondée sur l'apprentissage. À l'aide d'un échantillon d'entreprises exportatrices chinoises et roumaines, Brouthers *et al.* (2005) ont constaté que l'imitation des stratégies d'exportation des multinationales améliorait les performances d'exportation des entreprises imitatrices.

En résumé, les possibilités d'imiter d'autres entreprises sont limitées par les divers mécanismes de changement vers l'isomorphisme. D'après la théorie néo-institutionnelle, les différents types d'institutions sont liés aux différents mécanismes de changement vers l'isomorphisme, soit coercitifs, normatifs et mimétiques (Scott, 1995). L'isomorphisme coercitif est lié au pilier régulateur; le normatif au pilier normatif; et le mimétisme au pilier culturel cognitif (Scott, 1995)

### 2.2.1 Déterminants culturels cognitifs de l'imitation

Le pilier cognitif est l'ensemble de systèmes symboliques et de règles culturelles qui orientent et guident l'action des acteurs sociaux (Scott, 1995). Face à une situation pour laquelle il n'y a aucune orientation externe, les acteurs sociaux peuvent soit 1)- considérer naturel d'agir d'une certaine manière étant donné leurs connaissances prises pour acquises (Suchman, 1995), ou 2)- s'orienter sur la base du comportement des autres acteurs sociaux (Haunschild et Chandler, 2008). Donc, le mimétisme est le dernier recours lorsque les institutions coercitives et normatives ne donnent pas des indications cognitives suffisantes aux organisations. Il comprend les routines organisationnelles (Scott, 1995) et l'imitation entre organisations (Haunschild et Chandler, 2008).

Les routines sont le résultat de l'adoption d'habitudes pour réaliser une action donnée afin d'économiser des efforts et des ressources (Berger et Luckmann, 1966). L'isomorphisme existant auparavant entre l'entreprise et son contexte institutionnel

constitue une issue cognitive, car il représente les questions sur lesquelles l'entreprise maintient les anciennes routines de DE et donc des connaissances prises pour acquises qui ne sont pas remises en cause. Selon Henisz et Delios (2001), les expériences antérieures dans un environnement institutionnel ou face à une situation similaire réduisent le nombre de choix à partir desquels les entreprises prennent leurs décisions d'imitation interorganisationnelle. Ainsi, plus élevé est le niveau d'isomorphisme existant auparavant entre la DE de l'entreprise et les institutions internationales de la DE, moins il est probable que les entreprises imitent la DE des autres entreprises.

Hypothèse 1: l'isomorphisme de la DE de la période antérieure est négativement lié à l'imitation internationale de la DE pendant la période courante.

Les institutions culturelles cognitives façonnent les bases de l'apprentissage et, par conséquent, les modèles d'apprentissage social, les connaissances et l'incertitude cognitive des entrepreneurs institutionnels qui sont en position d'influencer le contexte économique et politique (North, 2010). Au sein des entreprises, ces entrepreneurs institutionnels sont notamment les membres des conseils d'administration et des équipes de direction. Ils ont la possibilité d'influencer le changement institutionnel, entre autres, à partir de leurs décisions stratégiques d'imitation interorganisationnelle (Haunschild et Chandler, 2008).

À travers la théorie des jeux, Aoki (2010) explique comment les connaissances individuelles deviennent un système de connaissances partagées au sein de l'entreprise. L'action des entreprises nécessite du consensus des modèles cognitifs individuels au sein des équipes de gouvernance. Ainsi, les groupes peu diversifiés sont plus susceptibles d'avoir de l'incertitude cognitive face aux institutions

internationales de la DE. Pour respecter ces exigences institutionnelles, ils peuvent recourir à l'imitation de la DE d'autres entreprises au niveau international.

Selon la théorie de l'échelon supérieur, les connaissances et les valeurs des équipes de gouvernance peuvent être observées à travers la diversité démographique de l'entreprise (Hambrick et Mason, 1984). Ainsi, les institutions culturelles cognitives d'une organisation peuvent être observées à travers la diversité démographique de leurs équipes de gouvernance. Plus précisément, les individus issus de cultures différentes ont différents modèles de rationalisation des connaissances (Friedland et Alford, 1991). Alors, la diversité cognitive d'une entreprise peut être observée par la diversité d'origine des membres des conseils d'administration et des équipes de direction.

Lorsque ces équipes sont plus diversifiées, elles ont moins d'incertitude cognitive, car les individus mettent à contribution leurs différentes perceptions sur la réalité pour comprendre et appliquer les demandes des institutions (Aoki, 2010), plus précisément des institutions internationales de la DE. De même, ils sont plus en mesure d'innover afin de trouver des solutions leur permettant d'aligner les exigences institutionnelles de DE et leurs objectifs stratégiques. Ainsi, les entreprises ayant des conseils d'administration et des équipes de direction plus diversifiés ont moins besoin d'imiter les modèles de DE des autres entreprises en cas d'incertitude cognitive.

Hypothèse 2: la diversité d'origine des membres des conseils d'administration est négativement liée à l'imitation internationale de la DE.

Hypothèse 3: la diversité d'origine des membres des équipes de direction est négativement liée à l'imitation internationale de la DE.

### 2.2.2 Déterminants coercitifs de l'imitation

Les contraintes coercitives sont des consignes données par des organisations desquelles l'entreprise dépend directement (Scott, 1995). Elles obligent les organisations à adopter un comportement isomorphe dans son propre intérêt immédiat (Scott, 1995; Suchman, 1995). La plupart des institutions coercitives contraignant l'activité des entreprises peuvent être observées par l'origine légale (La Porta, Lopez-de-Silanes, et Shleifer, 2008); la manière dont les institutions sont appliquées propres à chaque pays et à chaque industrie (Scott, 1995); ainsi que les procédures imposées au sein de l'entreprise, par exemple par la société mère (DiMaggio et Powell, 1983).

Il existe deux types principaux de régimes légaux: ceux basés sur le droit coutumier, provenant du système juridique anglais, et ceux basés sur des lois écrites, ayant leur origine dans les codes civils français, allemand ou scandinave (La Porta *et al.*, 2008; La Porta *et al.*, 1998). Les différentes origines légales déterminent les lois et règlements d'un pays (La Porta *et al.*, 1998). Mais, la manière dont ils sont appliqués varie entre les ensembles institutionnels (Aoki, 2001).

En général, le niveau de DE a largement augmenté avec le temps (Cho, Laine, Roberts, et Rodrigue, 2015). Mais, il a augmenté plus pour les entreprises originaires des pays avec un régime légal basé sur le droit civil et qui adoptent une stratégie de globalisation (Webb, Cahan, et Sun, 2008). Cho *et al.* (2015) ont conclu que la DE des entreprises a augmenté à cause de l'évolution de l'environnement institutionnel. D'après Webb *et al.* (2008), les entreprises originaires des pays de droit civil augmentent plus leur DE parce qu'elles ont besoin de plus de légitimité, car leurs institutions offrent moins de protection aux investisseurs que celles des pays de la Common Law. Pour Matten et Moon (2008), cela peut expliquer la propagation des institutions nord-américaines de la DE vers l'Europe.

Vu que les institutions de la Common Law offrent plus de protection aux investisseurs (La Porta *et al.*, 2008; La Porta, Lopez-de-Silanes, et Vishny, 1997), les entreprises des pays de la Common Law peuvent allouer plus de ressources à répondre aux demandes de DE des institutions émergentes et de cette façon les institutionnaliser avant les entreprises originaires des pays de droit civil. Alors, les entreprises originaires des pays de droit civil peuvent avoir tendance à imiter les structures de DE des entreprises originaires des pays de la Common Law afin d'incrémenter leur légitimité.

Hypothèse 4: L'origine légale du droit civil est positivement liée à l'imitation internationale de la DE.

D'après Higgins *et al.* (2015), la participation au champ organisationnel international est liée à la taille des entreprises. Ainsi, la taille de l'entreprise est censée favoriser l'imitation interorganisationnelle internationale de la DE. Les entreprises tendent à imiter les autres entreprises avec lesquelles elles sont en contact (DiMaggio et Powell, 1983). Plus une entreprise est grande, plus il est probable que le nombre d'organisations avec lesquelles elle est en contacte, soit élevé.

Selon de Villiers et Alexander (2014), la taille et l'industrie sont des indicateurs de la probabilité de divulgation sociale et environnementale par les entreprises, car elles sont représentatives de la performance environnementale. Les auteurs ont trouvé des structures et modèles de divulgation sociale et environnementale très similaires entre les entreprises d'une même industrie de deux pays différents, l'Australie et l'Afrique du Sud. D'un autre côté, Patten (2002) a trouvé que les entreprises des industries sensibles à l'environnement divulguent plus de DE lorsque leur performance est médiocre. Afin d'ajouter de nouveaux sujets environnementaux pouvant les aider à

améliorer leur légitimité, les entreprises des industries sensibles à l'environnement peuvent dépasser les demandes des institutions internationales de la DE.

Hypothèse 5: la sensibilité environnementale de l'industrie est négativement liée à l'imitation internationale de la DE.

Hypothèse 6: la taille de l'entreprise est positivement liée à l'imitation internationale de la DE.

L'intensification des interactions économiques transnationales entre les nations, les sociétés multinationales et les organisations internationales favorise l'établissement de structures globalisées (Drori, 2008; Fortanier *et al.*, 2011). Elles agissent comme agents de diffusion des institutions aux niveaux mondial, supranational, national, régional et local, contribuant ainsi à leur renforcement (Carayannis *et al.*, 2012; Drori, 2008). Notamment, les multinationales exercent une forte pression isomorphe coercitive au sein de leur structure et sur les organisations dépendantes (Fortanier *et al.*, 2011; Guler *et al.*, 2002). Donc, tout comme la taille de l'entreprise, l'internationalisation des activités de l'entreprise favorise l'adoption des structures internationalement partagées de la DE.

L'intensification des interactions économiques transnationales favorise l'imitation internationale de la DE. En adoptant par imitation des structures de DE externes à leur champ organisationnel, les organisations apportent de nouveaux modèles institutionnels qui peuvent contribuer à la désinstitutionnalisation des modèles déjà en place. Ainsi, la globalisation favorise l'imitation interorganisationnelle internationale de la DE.

Hypothèse 7: l'internationalisation est positivement liée à l'imitation internationale de la DE.

### 2.2.3 Déterminants normatifs de l'imitation

Les contraintes normatives sont des indications sur le comportement socialement acceptable, attendu de l'organisation (Scott, 1995). Il s'agit de l'ensemble de valeurs et de normes qui définissent le rôle attendu d'un acteur au sein de la société (Scott, 1995). Le comportement rationnel attendu des entreprises est qu'elles fassent des profits (Scott, 1995) et que, pour cela, elles respectent les personnes et la planète (Elkington, 1997). Alors les déterminants normatifs de la DE peuvent être observés à travers les différentes évaluations sociales de la performance des entreprises. Plus précisément, les attentes de la société envers l'entreprise peuvent être observées par leur performance financière; leur performance environnementale; l'opinion de la société, émise par les médias, sur l'entreprise; et le respect de l'entreprise des normes de divulgation en général.

Le fait de répondre aux pressions institutionnelles améliore la légitimité des entreprises, mais pas nécessairement leur performance (DiMaggio et Powell, 1997). Dans la perspective néo-institutionnelle, la légitimité est le degré de soutien culturel qui reçoit une entreprise de la société (Scott, 1995). Plus la performance des entreprises est mauvaise, plus elles ont besoin du soutien social. La DE atténue l'effet d'une mauvaise performance environnementale sur la réputation de l'entreprise (Cho, Guidry, Hageman, et Patten, 2012). Donc, les entreprises sont plus susceptibles d'imiter la DE d'autres entreprises lorsque leur performance environnementale est mauvaise afin d'augmenter leur légitimité.

Toutefois, la DE a un coût, et imiter la DE d'autres entreprises peut s'avérer plus coûteux que maintenir d'anciennes routines de DE. En fait, les comportements routiniers sont motivés par la propension à économiser des efforts et des ressources (Berger et Luckmann, 1966). Ainsi, les entreprises ayant une mauvaise performance financière peuvent préférer de ne pas s'embarquer dans l'apprentissage de nouvelles façons de divulguer leurs informations environnementales à travers l'imitation de la DE.

Hypothèse 8: la performance financière des entreprises est positivement liée à l'imitation internationale de la DE.

Hypothèse 9: la performance environnementale des entreprises est négativement liée à l'imitation internationale de la DE.

Lorsque les médias surveillent le comportement des entreprises, elles se mobilisent pour devenir plus responsables (Campbell, 2007). Pour cela, elles doivent dépasser les contraintes socialement contreproductives imposées par les institutions (North, 1990), incluant une diminution du mimétisme de la DE (Aerts *et al.*, 2006) au profit d'une DE plus informative. Ainsi, plus les médias donnent de l'attention aux entreprises, moins elles imiteront la DE des autres entreprises.

Hypothèse 10: La pression des médias est négativement liée à l'imitation internationale de la DE.

La pression sociale incite les entreprises à adopter un comportement en accord avec leurs valeurs collectives (Suchman, 1995). Le score de divulgation environnementale, sociale et de gouvernance (ESG) de Bloomberg constitue une évaluation du comportement attendu des entreprises sur la base des connaissances socialement

partagées disponibles. Il mesure la quantité d'information ESG divulguée par une entreprise, pondéré par l'importance de chaque information et adapté à chaque industrie. Ainsi, plus une entreprise répond aux attentes de divulgation ESG de la société, telles que mesurées par le score de Bloomberg, moins elle sera disposée à changer leurs habitudes de DE.

Hypothèse 11: le score de divulgation ESG est négativement lié à l'imitation internationale de la DE.

### 2.3 Méthodologie

L'imitation interorganisationnelle est l'ajout du respect d'une contrainte coercitive, normative ou culturelle cognitive de la même manière que d'autres entreprises l'on fait. Cela contribue à augmenter l'isomorphisme de l'entreprise avec son contexte. Alors, l'imitation interorganisationnelle d'une entreprise est la variation temporelle de son isomorphisme avec le contexte institutionnel dans lequel elle évolue. Cette variation peut être observée par différence entre l'isomorphisme actuel et celui d'une période antérieure. Ainsi, l'isomorphisme existant auparavant constitue la constante, soit la valeur à l'origine, de notre modèle pour déterminer l'imitation interorganisationnelle.

#### 2.3.1 Échantillon

L'échantillon est composé de 600 observations correspondantes à la DE de 100 entreprises choisies au hasard, et pour lesquelles les données (autres que l'isomorphisme) étaient disponibles sur Bloomberg pour l'année 2015, parmi les entreprises publiques de six pays: la Chine, le Chili, l'Afrique du Sud, les États-Unis, le Canada et le Mexique. Ces pays présentent des caractéristiques économiques,

politiques et culturelles différentes, ce qui conduit à des institutions et des possibilités mimétiques différentes (Gomez-Gutierrez et Cormier, 2018). La variable dépendante est l'imitation de la DE pendant l'année 2015. Puisqu'elle correspond à la différence entre l'isomorphisme de la DE à la fin de 2015 et l'isomorphisme de la DE à la fin de 2014, la DE de ces deux années a été collectée manuellement à l'aide de la grille de codage présentée dans l'annexe 1.

### 2.3.2 Modèle

Les hypothèses ont été testées à l'aide d'une régression linéaire multiple. Le modèle économétrique de cette régression linéaire multiple prend la forme suivante.

$$\text{Imitation } it = \beta_1 \text{ Isomorphisme } it-1 + \beta_2 \text{ Administrateurs étrangers } it + \beta_3 \text{ Directeurs étrangers } it + \beta_4 \text{ Origine légale } it + \beta_5 \text{ Industrie } it + \beta_6 \text{ Taille } it + \beta_7 \text{ Internationalisation } it + \beta_8 \text{ ROA } it + \beta_9 \text{ Performance environnementale } it + \beta_{10} \text{ Médias } it + \beta_{11} \text{ Divulgence ESG } it + \varepsilon$$

Les variables indépendantes ont été mesurées comme suit.

Isomorphisme  $it-1$  correspondent au niveau d'isomorphisme antérieur, soit pour l'année 2014, de la DE de chaque entreprise  $i$  avec les institutions affectant la DE de l'échantillon. Il a été mesuré à travers le score de similarité décrit subséquent. Vu que les institutions résistent au changement, une grande partie des réponses aux institutions, c'est-à-dire de l'isomorphisme, se maintient constante. Pour cette raison, l'estimation automatique d'une constante dans le logiciel statistique a été enlevée de notre modèle. Lorsqu'il n'y a aucune variation dans les institutions affectant la DE de l'entreprise, observées par le reste des variables du modèle, l'isomorphisme se maintient égal à celui de la période antérieure. Cela signifie que l'entreprise n'a pas incorporé de nouvelles connaissances à leur DE à travers l'imitation des innovations.

Administrateurs étrangers  $it$  et Directeurs étrangers  $it$  mesurent la proportion d'administrateurs et de directeurs respectivement ayant un pays d'origine différent de celui de l'entreprise  $i$  en 2015. Ces variables captent la diversité cognitive au sein des équipes de gouvernance de l'entreprise  $i$ . Elles ont été mesurées par le pourcentage Nationality Mix disponible dans la base de données BoardEx.

Origine légale  $it$  correspond à l'origine légale du pays de provenance de l'entreprise  $i$ , tel qu'identifié par La Porta *et al.* (1998), pour l'année  $t$ , soit 2015. Il s'agit d'une variable indicatrice prenant la valeur 1 pour les entreprises originaires des pays du droit civil et 0 pour les pays de la Common Law.

Industrie  $it$  correspond à l'industrie à laquelle appartient l'entreprise  $i$ . Il s'agit d'une variable indicatrice prenant la valeur 1 pour les industries très sensibles à la législation environnementale actuelle et éventuelle et 0 pour le reste. Les industries sensibles à l'environnement ont été identifiées d'après Patten (2002). Il s'agit des industries du pétrole, des produits chimiques, des métaux et du papier

Taille  $it$  est la taille de l'entreprise  $i$ . Elle a été mesurée par le logarithme naturel du total des actifs pour 2015.

Internationalisation  $it$  correspond au niveau d'internationalisation des activités de l'entreprise  $i$ . Elle est mesurée de la même manière que Fortanier *et al.* (2011) ont calculé le degré d'internationalisation, soit par le pourcentage des ventes internationales par rapport au total des ventes de l'entreprise pour l'année 2015. Ces données ont été obtenues à partir de la base de données Bloomberg.

ROA  $it$  correspond à la performance financière de l'entreprise  $i$  en 2015. La variable a été obtenue à partir de la base de données Bloomberg.

Performance environnementale it correspond à la performance environnementale de l'entreprise i dans l'année 2015. Cette étude utilise le score de changement climatique du Carbon disclosure project (CDP) comme proxy de la performance environnementale. Le CDP traite l'information fournie par les entreprises afin de produire un score des progrès accomplis par celle-ci dans la lutte contre le changement climatique. Sur la base d'un échantillon composé de 474 entreprises américaines anglaises et australiennes, Luo et Tang (2014) ont montré que la divulgation des émissions de carbone dans le cadre du CDP est un bon indicateur de la performance réelle des entreprises concernant cette issue. D'après Bloomberg le « CDP integrates performance score » reflète le niveau d'engagement de l'entreprise envers l'atténuation, l'adaptation et la transparence envers les changements climatiques. Le score d'évaluation prend des valeurs ayant de 0 à 8.

Médias it correspond au nombre de nouvelles neutres, positives et négatives publiées, concernant l'entreprise, en 2015. Ces données permettent d'observer la pression des médias sur l'entreprise i et ont été obtenues à partir de Bloomberg.

Divulgation ESG it correspond au score de divulgation environnementale, sociale, et de gouvernance évalué par Bloomberg pour chaque entreprise i en 2015. Ce score varie entre 0,1, pour les entreprises qui communiquent une quantité minimale de données ESG, et 100 pour celles qui divulguent chaque point des données collectées par Bloomberg.

La variable dépendante, soit l'imitation internationale de la DE, a été calculée comme suit.

Imitation it = Isomorphisme it - Isomorphisme it-1

L'isomorphisme de la DE pour les années 2014 et 2015 a été calculé à l'aide du score de similarité. Cette mesure s'inspire de celle proposée par Aerts *et al.* (2006) pour évaluer le mimétisme entre les entreprises d'une même industrie. Elle est calculée en deux étapes. La première étape consiste à déterminer le score de dissimilarité à l'aide de la formule suivante.

$$SD_{ij} = [DIV(DE)_{ij} - M(DE)_j] / ET(DE)_j$$

SD représente le score de dissimilarité, c'est-à-dire la différence entre la divulgation de l'entreprise *i* et celle des autres entreprises, dans ce cas-ci représentées par notre échantillon *j*.

DIV est le nombre total d'éléments divulgués par l'entreprise sur une possibilité de 40. À l'aide d'une grille de codage, chaque élément environnemental divulgué par l'entreprise dans une année a été noté 1. Si l'information n'a pas été divulguée, l'élément a été noté 0. DIV représente la somme de ces éléments.

M et ET sont respectivement la moyenne et l'écart type de l'échantillon, en excluant l'entreprise.

La deuxième étape consiste à calculer le score de similarité des entreprises à l'aide de la formule suivante.

$$SS_{ij} = MAX(SD)_j - SD_{ij}$$

MAX(SD)<sub>j</sub> est le score de dissimilarité le plus élevé de l'échantillon. Il représente le potentiel d'institutionnalisation. C'est-à-dire les éléments de la DE nouvellement

incorporés par l'entreprise qui divulgue le plus et susceptibles d'être adoptés par le reste des entreprises.

SS est le score de similarité de la DE de l'entreprise  $i$  par rapport au reste des entreprises de l'échantillon  $j$ . En d'autres mots, cela correspond au nombre d'éléments environnementaux en voie d'institutionnalisation divulgués par l'entreprise.

L'instrument utilisé pour identifier les sujets environnementaux divulgués par les entreprises est la grille de codage de la DE utilisée par Aerts *et al.* (2006) (Voir annexe A). Elle est composée de 40 éléments regroupés en 5 sujets clés: économiques; lois et règlements; normes de réduction de la pollution; développement durable; restauration des sites et gestion environnementale. Ces informations environnementales ont été identifiées par quatre codeurs différents, à partir des rapports de responsabilité sociale et environnementale; des rapports annuels ou intégrés; des états financiers; et des notices annuelles des entreprises. L'alpha de Cronbach, calculée avec le logiciel SPSS, est de 96%. Donc, le codage de la DE est très fidèle.

#### 2.4 Résultats

Les statistiques descriptives présentées dans le tableau 2.1 montrent que l'imitation interorganisationnelle de la DE prend des valeurs entre -3,86 et 3,14, avec une moyenne proche de 0,12. Cela signifie que les entreprises de l'échantillon ont substitué en moyenne quatre éléments de leur DE par trois éléments divulgués par d'autres entreprises au niveau international. Ces résultats confirment que les

entreprises font des choix stratégiques qui mènent à l'institutionnalisation de certaines questions environnementales au profit d'autres qui sont délaissées.

Le niveau d'isomorphisme de l'année antérieure varie entre 0 et 4,94. Donc, certaines entreprises n'ont aucune routine de DE, et les plus routinières maintiennent d'année en année les mêmes habitudes de divulgation concernant 5 sujets environnementaux des 40 sujets analysés. En moyenne les entreprises ont conservé leurs anciennes habitudes de DE concernant 3 éléments de la grille de codage de la DE. Cela signifie que les entreprises avaient de l'incertitude cognitive concernant, en moyenne, trois sujets de leur DE. Alors, en accord avec les propositions de Haunschild et Chandler (2008), elles ont fait un choix entre garder leurs routines ou imiter la DE d'autres entreprises au niveau international.

Les entreprises de l'échantillon ont en moyenne 1% d'administrateurs ayant une nationalité différente à celle de l'entreprise et 10% de directeurs d'autres nationalités. 33% de l'échantillon sont des entreprises provenant de pays ayant leur origine légale dans le Code civil et 28% appartiennent à des industries sensibles à l'environnement. En moyenne, il s'agit de grandes entreprises; avec un faible pourcentage de ventes au niveau international; rentables; avec une faible performance environnementale; une faible pression de la part des médias; et des bas niveaux de divulgation environnementale, sociale et de gouvernance.

Tableau 2.1 Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
Imitation	600	-3,86	3,14	,1246	,62061
Isomorphisme (t-1)	600	,00	4,94	2,9915	1,16850
Administrateurs étrangers	600	,00	,90	,0098	,07436
Directeurs étrangers	600	,00	,80	,0980	,19806
Origine légale= Code civil	600	,00	1,00	,3333	,47180
Industrie= sensibles à l'environnement	600	,00	1,00	,2800	,44919
Taille (Ln actif)	600	,00	17,36	9,3544	3,26024
Internationalisation	600	,00	100,00	4,3938	16,85809
ROA (%)	600	-117,51	124,52	3,1427	12,86281
Performance environnementale	600	,00	8,00	1,3783	2,53230
Médias	600	,00	732,00	7,6350	32,31809
Divulgaration ESG	600	,00	72,31	17,8564	20,04808
N valide (liste)	600				

Le tableau 2.2 montre les corrélations bivariées entre les variables. L'imitation internationale de la DE est négativement liée au niveau d'isomorphisme de la période antérieure. Donc, plus les entreprises respectaient les demandes institutionnelles de la DE auparavant, plus elles préservent leurs routines de DE sans les déstabiliser en imitant de nouvelles structures de DE. Les résultats montrent aussi que l'imitation internationale de la DE est négativement liée au pourcentage de directeurs étrangers dans l'entreprise. Ainsi, plus il y a de la diversité cognitive au sein de la direction de l'entreprise, moins celle-ci a de l'incertitude cognitive et, en conséquence, moins elle a besoin d'imiter la DE des autres entreprises pour répondre aux demandes institutionnelles de DE. Les routines de DE et la diversité cognitive des directeurs des entreprises constituent des enjeux cognitifs, ce qui confirme la proposition néo-institutionnelle selon laquelle l'imitation survient en réponse à l'incertitude cognitive (DiMaggio et Powell, 1983).

Tableau 2.2 Corrélations

	Imitation	Isomorphisme	Administrateurs étrangers	Directeurs étrangers	Origine légale= Code civil	Industrie= sensibles à l'environnement	Taille	Internationalisation	ROA	Performance environnementale	Médias	Divulgation ESG
Imitation	1											
Isomorphisme (t-1)		1										
Administrateurs étrangers			1									
Directeurs étrangers				1								
Origine légale= Code civil					1							
Industrie= sensibles à l'environnement						1						
Taille (Ln actif)							1					
Internationalisation								1				
ROA (%)									1			
Performance environnementale										1		
Médias											1	
Divulgation ESG												1

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

\* La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Le tableau des corrélations montre que les variables indépendantes sont liées entre elles, ce qui peut amener des problèmes de multi colinéarité dans notre régression et biaiser les résultats. Cependant, le tableau 2.4 montre qu'il n'y a aucun VIF supérieur à 10, ce qui est généralement accepté comme le seuil à partir duquel la colinéarité est un problème. Les résultats non présentés montrent que la statistique Durbin-Watson est de 1,953. Elle est très proche de 2, ce qui signifie qu'il n'y a pas de problème au niveau de l'indépendance des erreurs. Les histogrammes montrent que tant les observations comme les résidus sont distribués normalement. Le tableau 2.3 montre que le modèle est très significatif pour expliquer l'imitation de la DE.

Tableau 2.3 Modèle de l'imitation internationale de la DE

<b>Récapitulatif des modèles</b>									
Modèle	R	R-deux <sup>b</sup>	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Variation de R-deux	Modifier les statistiques			Sig. Variation de F
						Variation de F	ddl1	ddl2	
1	,323 <sup>a</sup>	,105	,088	,60406	,105	6,253	11	589	,000

a. Prédicteurs : Divulgaration ESG, Internationalisation, Administrateurs étrangers, ROA (%), Médias, Industrie= sensibles à l'environnement, Directeurs étrangers, Origine légale=Code civil, Isomorphisme (t-1), Performance environnementale, Taille (Ln actifs)

b. Pour la régression à l'origine (modèle sans constante), R-deux mesure la proportion de variabilité dans la variable dépendante autour de l'origine déterminée par régression. Ceci NE PEUT PAS se comparer à R-deux pour les modèles qui incluent une constante.

Le tableau 2.4 montre les déterminants institutionnels de l'imitation interorganisationnelle internationale de la DE. En somme, l'isomorphisme existant auparavant entre la DE de l'entreprise et les institutions internationales de la DE; la diversité cognitive au sein de la direction de l'entreprise; et le respect des normes de divulgation environnementale, sociale et de gouvernance restreignent l'imitation interorganisationnelle internationale de la DE. Par contre, l'origine légale du Code

civil et la taille de l'entreprise favorisent l'imitation interorganisationnelle internationale de la DE.

Tableau 2.4 Déterminants de l'imitation internationale de la DE

Modèle	Coefficients <sup>a,b</sup>					Statistiques de colinéarité		
	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		Sig.	Tolérance	VIF	
	B	Erreur standard	Bêta	t				
1								
	Isomorphisme (t-1)	-,081	,017	-,411	-4,757	,000	,203	4,920
	Administrateurs étrangers	,121	,339	,014	,357	,721	,942	1,062
	Directeurs étrangers	-,463	,131	-,162	-3,519	,000	,722	1,385
	Origine légale= Code civil	,259	,062	,237	4,183	,000	,475	2,107
	Industrie= sensibles à l'environnement	-,008	,056	-,007	-,150	,881	,699	1,431
	Taille (Ln actifs)	,040	,007	,622	6,086	,000	,146	6,867
	Internationalisation	,001	,001	,029	,709	,479	,912	1,097
	ROA (%)	,003	,002	,071	1,733	,084	,905	1,105
	Performance environnementale	,001	,014	,006	,102	,918	,393	2,546
	Médias	-,001	,001	-,027	-,649	,516	,879	1,138
	Divulgateion ESG	-,005	,002	-,217	-2,792	,005	,251	3,983

a. Variable dépendante : Imitation

b. Régression linéaire à l'origine

Plus précisément, les résultats montrent que, comme prévu par l'hypothèse 1, le niveau d'isomorphisme antérieur a un effet négatif très significatif sur l'imitation interorganisationnelle de la DE. Cela signifie que plus une entreprise respectait pendant la période antérieure l'ensemble d'institutions en vigueur pour élaborer leur DE, moins elle aura tendance à imiter la DE des autres entreprises. Cela s'explique par deux raisons. Premièrement, plus les entreprises ont des institutions pour guider leur DE, moins elles auront de l'incertitude cognitive face aux demandes de DE, et donc moins elles auront besoin de chercher de solutions dans le comportement des autres entreprises (DiMaggio et Powell, 1983). Deuxièmement, plus les entreprises ont des institutions pour guider leur DE, moins celles-ci lui laissent la possibilité de

se comporter autrement, car les institutions offrent une forte résistance au changement (North, 2010).

La diversité de nationalités des administrateurs n'affecte pas l'imitation internationale de la DE, ce qui ne confirme pas la deuxième hypothèse. Par contre, comme prévu par l'hypothèse 3, la diversité de nationalités des directeurs a un effet négatif significatif sur l'imitation internationale de la DE. Donc, c'est seulement la diversité cognitive des directeurs qui détermine le choix stratégique d'imiter la DE d'autres entreprises au niveau international. Le fait que la nationalité des directeurs détermine le choix d'imiter, mais pas celle des administrateurs, confirme que l'adoption des structures formelles de DE est surtout symbolique et peut survenir indépendamment des problèmes de contrôle et de coordination des organisations (Boxenbaum *et al.*, 2016).

Comme prévu par l'hypothèse 4, l'origine légale du Code civil est positivement et significativement liée à l'imitation interorganisationnelle internationale de la DE. Vu que les entreprises imitent les modèles les plus légitimes (DiMaggio et Powell, 1983), ces résultats signifient que les institutions de la DE des pays de la Common Law sont considérées comme plus légitimes que celles issues des pays du droit civil. Cela explique pourquoi les institutions nord-américaines de la DE se propagent au niveau international (Matten et Moon, 2008).

Contrairement à nos attentes, l'appartenance à une industrie sensible à l'environnement n'affecte pas la décision d'imiter la DE des autres entreprises, ce qui infirme la cinquième hypothèse. Donc, les entreprises décident d'imiter ou ne pas imiter la DE indépendamment de leur type d'industrie. Ces résultats contredisent ceux d'Aerts *et al.* (2006) pour le mimétisme international au niveau de l'industrie. Cette contradiction peut être due à deux facteurs. Étant donné que leur groupe de référence est une industrie et le nôtre l'ensemble de toutes les industries, il est

possible que l'imitation de la DE des entreprises sensibles à l'environnement soit restreinte à leur industrie. Nous faisons appel à de futures recherches pour clarifier cette question.

Comme présumé par l'hypothèse 6, les résultats corroborent que la taille des entreprises a un effet positif significatif sur l'imitation internationale de la DE. Ainsi, plus une entreprise est grande plus elle est prête à ajouter de nouvelles connaissances à leur DE à travers l'imitation internationale. Nos résultats montrent que l'internationalisation (H7), la performance financière (H8), et la performance environnementale (H9) n'affectent pas la décision d'imiter la DE d'autres entreprises. Cela confirme l'explication de la théorie néo-institutionnelle, selon laquelle les entreprises adoptent un comportement similaire, non pas parce qu'il est le plus efficace, mais parce qu'il apparaît comme le plus légitime (Boxenbaum *et al.*, 2016).

Les résultats montrent que la pression des médias n'a pas d'effet significatif sur l'imitation internationale de la DE, ce qui ne confirme pas l'hypothèse 10. Cela laisse présumer que lorsque les entreprises sont visées par les médias, elles cherchent à améliorer leur légitimité en se tenant au respect des institutions de leur champ organisationnel le plus restreint, soit leur industrie au sein de leur pays (Lim, 2017). Comme prévu par l'hypothèse 11, le score de divulgation environnementale, sociale et de gouvernance a un effet négatif sur l'imitation internationale de la DE. Ces résultats confirment que les croyances et pratiques concernant la DE sont tellement institutionnalisées qu'elles sont perçues comme la seule manière concevable, évidente, naturelle de conduire cette activité organisationnelle (Boxenbaum *et al.*, 2016).

## 2.5 Imitation de la DE au niveau du pays

Pour comprendre les changements dans les logiques institutionnelles, il faut partir des différences dans les structures organisationnelles propres à chaque contexte institutionnel (Thornton *et al.*, 2012), car ces différences institutionnelles risquent de modifier les réponses organisationnelles à l'introduction d'une nouvelle institution (Greenwood, Hinings, et Whetten, 2014). Il existe une divergence importante dans la DSE des entreprises selon leur pays d'origine, mettant en évidence l'existence de différentes contraintes nationales de la DSE (Fortanier *et al.*, 2011). Alors, nous avons procédé à une analyse de sensibilité afin de montrer les différences par pays des déterminants de l'imitation internationale de la DE.

L'adoption des institutions internationales de la DE varie d'un champ organisationnel à un autre (Gomez-Gutierrez et Cormier, 2018). Un champ organisationnel est un ensemble d'organisations qui partagent les mêmes institutions. L'étude de ces champs organisationnels doit se faire à différents niveaux, car l'institutionnalisation de la divulgation sociale et environnementale se fait au niveau, international, national, de l'industrie et de l'entreprise (Higgins *et al.*, 2015).

Aerts *et al.* (2006) ont étudié l'imitation internationale de la DE au sein d'une industrie. Ils ont identifié le niveau d'isomorphisme existant auparavant dans l'industrie; l'isomorphisme antérieur entre l'entreprise et l'industrie; l'intensité de l'investissement en capital; et l'interaction entre le niveau d'isomorphisme existant auparavant dans l'industrie et la pression des médias, comme déterminants du mimétisme international de la DE au sein d'une industrie. En faisant leur analyse par pays, les auteurs ont remarqué que les déterminants changeaient selon le pays.

Lim (2017) a montré que les facteurs propres au champ organisationnel le plus restreint de l'entreprise, c'est-à-dire leur industrie au sein de leur pays, déterminent

leurs pratiques de la divulgation sociale et environnementale. Récemment, Cormier et Gomez-Gutierrez (2018) ont identifié différents modèles du mimétisme de la divulgation sociale et environnementale dans différents pays, démontrant que les choix d'imitation des entreprises, concernant la divulgation sociale et environnementale, dépendent du contexte institutionnel de l'entreprise.

Les demandes de DE spécifiques à chaque pays peuvent être alignées, ou pas, avec les demandes internationales de la DE, car les institutions de la divulgation sociale et environnementale affichent parfois des contraintes contradictoires entre leurs différents niveaux d'institutionnalisation (Fortanier *et al.*, 2011; Lim, 2017). Alors, les institutions nationales peuvent influencer différemment les besoins et les choix d'imiter la DE d'autres entreprises au niveau international.

Hypothèse 12: les institutions propres à chaque pays influencent l'imitation internationale de la DE.

Afin de tester cette hypothèse, nous avons substitué, dans notre modèle initial, la variable origine légale par les variables indicatrices de chaque pays. Cette substitution est nécessaire afin d'éviter les problèmes de multicollinéarité dus à la forte corrélation entre la variable origine légale et la variable pays. Les résultats, présentés dans le tableau 2.5, montrent que ce modèle est très significatif et explique mieux le mimétisme de la DE que le modèle original ( $R\text{-deux}=10,5\% < R\text{-deux}=12,8\%$ ). Donc, les institutions nationales jouent un rôle capital dans l'évolution de la DE en laissant la possibilité aux entreprises d'imiter la DE des entreprises d'autres pays.

Le tableau 2.6 montre le détail de l'effet des institutions nationales sur l'imitation internationale de la DE. Les institutions propres à chaque pays ont un effet significatif sur l'imitation interorganisationnelle internationale de la DE, ce qui corrobore l'hypothèse 12. Les coefficients Beta montrent que les institutions des États-Unis,

Canada, Chine, Afrique du Sud et Mexique favorisent (de plus à moins dans cet ordre) l'imitation interorganisationnelle internationale de la DE.

Tableau 2.5 Modèle de l'imitation de la DE par pays

Modèle	R	R-deux <sup>b</sup>	R-deux ajusté	Récapitulatif des modèles		Modifier les statistiques			
				Erreur standard de l'estimation	Variation de R-deux	Variation de F	ddl1	ddl2	Sig. Variation de F
1	,358 <sup>a</sup>	,128	,106	,59816	,128	5,722	15	585	,000

a. Prédicteurs : Pays=Canada, Pays=Mexique, Pays=États-Unis, Pays=Afrique du Sud, Pays=Chine, Internationalisation, Administrateurs étrangers, ROA (%), Médias, Industrie= sensibles à l'environnement, Directeurs étrangers, Performance environnementale, Divulgation ESG, Isomorphisme (t-1), Taille (Ln actifs)

b. Pour la régression à l'origine (modèle sans constante), R-deux mesure la proportion de variabilité dans la variable dépendante autour de l'origine déterminée par régression. Ceci NE PEUT PAS se comparer à R-deux pour les modèles qui incluent une constante.

Tableau 2.6 Déterminants de l'imitation de la DE par pays

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta			
1	Isomorphisme (t-1)	-,107	,019	-,545		-5,555	,000
	Administrateurs étrangers	,014	,340	,002		,041	,968
	Directeurs étrangers	-,377	,146	-,132		-2,576	,010
	Industrie= sensibles à l'environnement	-,032	,056	-,027		-,577	,564
	Taille (Ln actifs)	,034	,007	,526		4,965	,000
	Internationalisation	,002	,001	,046		1,108	,268
	ROA (%)	,003	,002	,053		1,304	,193
	Performance environnementale	-,004	,014	-,017		-,261	,794
	Médias	-,001	,001	-,039		-,947	,344
	Divulgation ESG	-,006	,002	-,274		-3,425	,001
	Pays=Chine	,248	,092	,160		2,700	,007
	Pays=Afrique du Sud	,239	,082	,155		2,909	,004
	Pays=États-Unis	,550	,097	,355		5,670	,000
	Pays=Mexique	,180	,081	,116		2,232	,026
	Pays=Canada	,349	,094	,225		3,700	,000

a. Variable dépendante : Imitation

## 2.6 Conclusion

Les résultats montrent les routines de la DE existant auparavant; la diversité cognitive des directeurs de l'entreprise; et le respect des normes de divulgation ESG restreignent l'imitation interorganisationnelle internationale de la DE. Par contre, l'origine légale du Code civil et la taille des entreprises favorisent l'imitation interorganisationnelle internationale de la DE. Les déterminants ayant un effet négatif sur l'imitation interorganisationnelle internationale limitent l'isomorphisme international de la DE en préservant les institutions locales. Ils offrent aux entreprises de repères cognitifs suffisants pour réduire leur incertitude cognitive concernant la DE.

La routine mimétique a été observée par le maintien du respect des mêmes institutions dans le temps (Berger et Luckmann, 1966; Scott, 1995), plus précisément par l'isomorphisme de la DE de la période antérieure. Les résultats montrent que plus la DE d'une entreprise respecte les institutions internationales de la DE dans le passé, moins elle imite la DE des autres entreprises. Cela confirme que le comportement organisationnel passé exerce une influence primordiale sur leur comportement futur, car il constitue une preuve de légitimité (Henisz et Delios, 2001).

La diversité cognitive des directeurs de l'entreprise est négativement liée à l'imitation de la DE. Puisqu'elle permet une meilleure compréhension des institutions internationales de la DE, ces résultats suggèrent que lorsque les entreprises comprennent les différentes logiques institutionnelles et leurs contradictions, elles priorisent la préservation des institutions locales. De plus, lorsque les entreprises respectent les demandes institutionnelles de divulgation, telles qu'exprimées par le score ESG, elles ressentent moins le besoin d'imiter la DE d'autres entreprises afin d'incrémenter leur légitimité. Cela signifie que les aspects pris en considération par le

score ESG constitue une guide pour les entreprises en cas d'incertitude cognitive concernant leur DE.

L'imitation interorganisationnelle constitue un apprentissage organisationnel (Haunschild et Chandler, 2008). Les entreprises dont les directeurs ont plus de diversité cognitive sont moins susceptibles d'imiter la DE des autres entreprises. Probablement parce qu'elles ont le potentiel de trouver leurs propres solutions innovantes pour satisfaire à la fois leurs objectifs techniques et les demandes institutionnelles. Ces entreprises sont souvent des leaders, soit les premiers à proposer et adopter les changements qui sont par la suite imités par les suiveurs (Haunschild et Chandler, 2008).

Les institutions d'un champ organisationnel limitent le nombre de choix des entrepreneurs économiques et politiques qui cherchent à modifier les institutions existantes ou à ajouter des institutions dans le but d'améliorer leurs positions économiques et politiques (North, 2010). Cependant, les organisations et les individus que la composent jouissent d'une certaine autonomie leur permettant de tenter de rationaliser les conditions internes et externes de leur existence (Friedland et Alford, 1991).

Notamment, la taille des entreprises favorise leur imitation interorganisationnelle internationale de la DE. Les grandes entreprises sont exposées à un plus grand nombre d'institutions, parfois contradictoires. L'existence de ces multiples logiques institutionnelles permet de prioriser certaines d'entre elles à travers l'imitation interorganisationnelle (Friedland et Alford, 1991; Thornton *et al.*, 2012).

L'origine légale du Code civil est positivement liée à l'imitation interorganisationnelle internationale de la DE. Cela laisse supposer que les entreprises des pays ayant leur origine légale dans le Code civil imitent la DE des entreprises des

pays de la Common Law, car les institutions de la Common Law sont perçues comme étant plus efficaces (La Porta *et al.*, 2008).

Par contre, la diversité cognitive des administrateurs; l'appartenance à une industrie sensible à l'environnement; l'internationalisation des activités de l'entreprise; leur rentabilité; leur performance environnementale; ainsi que la pression subie pour la part des médias n'affectent pas l'imitation interorganisationnelle internationale de la DE. Cela signifie que, dans ces circonstances, les entreprises utilisent des mécanismes institutionnels autres que l'imitation pour guider leur DE. Donc, ces facteurs renvoient plus à l'utilisation des demandes coercitives et normatives comme guide pour la DE. Nous faisons appel aux recherches futures pour vérifier cette proposition.

Les institutions constituent le stock de connaissances partagées d'une société (Berger et Luckmann, 1966). Lorsqu'elles sont plus résistantes au changement et plus homogènes, les contraintes institutionnelles laissent moins de choix aux organisations (Aoki, 2001), incluant le nombre de possibles modèles de DE à imiter. Afin de mettre en évidence l'influence des différents contextes institutionnels sur l'imitation internationale de la DE, nous avons analysé les différences entre les pays de l'imitation internationale de la DE. Les résultats montrent que les institutions de tous les pays de l'échantillon permettent, à différents degrés, l'imitation internationale de la DE. Cela signifie que, en général, les entreprises de partout dans le monde sont ouvertes au changement et à l'apprentissage concernant la DE.

En résumé, les résultats montrent que plus les institutions de la DE donnent des orientations aux entreprises, moins elles s'engagent dans l'imitation interorganisationnelle internationale de la DE. Cela confirme que l'imitation interorganisationnelle est le résultat de l'incertitude cognitive (DiMaggio et Powell, 1983), donnant ainsi du support à la théorie néo-institutionnelle.

Les résultats confirment la proposition de Boxenbaum et Jonsson (2017) selon laquelle il y a une relation empirique entre l'isomorphisme et la diffusion des institutions. L'imitation constitue le vecteur de changement des systèmes institutionnels (Greenwood *et al.*, 2008). Ces changements sont déterminés par les possibilités laissées par les institutions (Aoki, 2001). Alors, les institutions de la DE doivent donner des instructions aux entreprises tout en étant assez flexibles pour permettre l'imitation interorganisationnelle de la DE. Cela est important pour assurer l'évolution des logiques institutionnelles et donc du stock des connaissances partagées (Friedland et Alford, 1991). Ainsi, l'imitation interorganisationnelle constitue un atout important dans l'évolution de la DE vers un cadre plus complet au niveau national et plus homogène au niveau international.

Cette étude présente certaines limites. Les scores de divulgation environnementale, sociale, et de gouvernance évaluée par Bloomberg, n'ont pas été considérés séparément, alors que les institutions de la divulgation environnementale et les institutions de la divulgation sociale sont distinctes et exercent des pressions différentes sur les entreprises (Gomez-Gutierrez et Cormier, 2018). Puisque ces scores sont fortement corrélés entre eux, les inclure séparément aurait amené des problèmes de multi colinéarité. De la même manière, les nouvelles neutres, positives et négatives publiées dans les médias risquent d'avoir des effets différents sur l'imitation. Les recherches futures peuvent analyser ces effets plus en détail en testant différentes versions de notre modèle.

Dû aux limites des données disponibles; au travail ardu qui implique le codage manuel des structures de DE; et au besoin de deux années de données pour calculer l'imitation de la DE, notre échantillon est composé de 600 observations. Nous avons priorisé le choix de 100 observations par pays afin d'assurer une distribution normale. Donc, nous analysons seulement six pays, ce qui peut nuire à la généralisation des résultats. Les recherches futures peuvent incorporer à cette analyse le plus grand

nombre de pays possible afin de donner un meilleur aperçu global de l'imitation internationale de la DE. La diversité cognitive au sein des équipes de gouvernance a été mesurée par le pays d'origine des administrateurs et des directeurs des entreprises. Toutefois, il existe plusieurs mesures, plus complexes, permettant de capter ce construit. Les recherches futures peuvent refaire cette étude en utilisant ces mesures.

Cet article contribue à mieux comprendre le phénomène de l'imitation interorganisationnelle de la DE. Il propose de le voir comme un apprentissage permettant un lent changement des institutions qui influencent la DE au niveau international. Donc, nous mesurons l'imitation interorganisationnelle par la différence des niveaux d'isomorphisme dans le temps.

Cette étude différencie explicitement l'imitation interorganisationnelle de la routine mimétique. Nos résultats confirment que, contrairement à la routine, l'imitation interorganisationnelle constitue un apprentissage organisationnel (Haunschild et Chandler, 2008). Elle peut mener à des changements massifs dans le comportement organisationnel et par conséquent à des changements institutionnels (Haunschild et Chandler, 2008). Ainsi, nos résultats corroborent la proposition néo-institutionnelle selon laquelle l'imitation interorganisationnelle peut être considérée comme le vecteur évolutif des systèmes institutionnels.

Nos résultats donnent du support empirique à la théorie néo-institutionnelle sociologique, notamment à la typologie des mécanismes institutionnels de changement vers l'isomorphisme proposée par DiMaggio et Powell (1983). De plus, ils peuvent guider les actions des organismes de normalisation et de réglementation. Plus précisément, nos résultats suggèrent que travailler sur un angle cognitif est primordial et plus efficace que les orientations normatives dans l'amélioration de la DE au niveau international.

## CHAPITRE III

### VALORISATION DE LA DIVULGATION SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

Ce chapitre analyse le lien entre la valeur de marché de l'entreprise et la divulgation sociale et environnementale (DSE). Sous la base de la théorie néo-institutionnelle, nous avons séparé la DSE dans ces composantes rationnelle et quasi rationnelle. La DSE rationnelle est celle qui est similaire pour l'ensemble des entreprises d'un contexte institutionnel donné. La DSE quasi rationnelle est celle ayant une rationalité qui répond aux différentes logiques institutionnelles présentes dans ce contexte. L'effet de chacune de ces composantes de la DSE sur la valeur de marché des entreprises a été testé, en utilisant deux régressions linéaires multiples, à l'aide d'un échantillon international de 1124 observations. Les résultats montrent que la divulgation sociale (DS), considérée comme rationnelle au sein d'un pays est significativement et positivement liée à la valeur de marché des entreprises. Par contre, la DS quasi rationnelle est significativement et négativement liée à la valeur de marché des entreprises. D'un autre côté, aucune de ces deux composantes de la divulgation environnementale (DE) n'est valorisée par le marché. Ces résultats corroborent que seulement une partie de la DSE est pertinente pour les investisseurs. Ils peuvent aider les analystes et les investisseurs sophistiqués à faire des prévisions plus précises de la valeur des actions; guider les gestionnaires dans leurs décisions de DSE; et orienter les actions des organismes de normalisation afin de mieux intégrer la DSE aux prix des actions des entreprises.

### 3.1 Introduction

Les recherches antérieures analysant la pertinence de la DSE pour les investisseurs ne sont pas encore arrivées à un consensus (Gödker et Mertins, 2017). Plusieurs raisons peuvent expliquer les différences dans leurs résultats. Notamment, les différences entre les contextes institutionnels étudiés (Coluccia, Fontana, et Solimene, 2018); le fait de traiter la divulgation sociale et la divulgation environnementale ensemble (Verbeeten, Gamerschlag, et Möller, 2016); et ne pas prendre en considération la récurrence de la DSE (Cahan, De Villiers, Jeter, Naiker, et Van Staden, 2016). Afin de prendre en considération ces trois aspects, cette étude se base sur la théorie néo-institutionnelle.

La théorie néo-institutionnelle explique le comportement des entreprises à partir de l'environnement symbolique de connaissances, d'attentes sociales, de règles et de sanctions dans lequel elles évoluent, c'est-à-dire par leur contexte institutionnel (Aoki, 2010; North, 2010; Williamson, 2000). Les institutions déterminent la rationalité des comportements organisationnels (DiMaggio et Powell, 1983; DiMaggio et Powell, 1997; Friedland et Alford, 1991).. Toutefois, ces institutions varient d'une société à une autre (Aoki, 2001; North, 2010) et peuvent transmettre des demandes floues, incomplètes et contradictoires à l'intérieur d'un même contexte institutionnel (Aoki, 2010; Thornton *et al.*, 2012). Les institutions constituent des catégories cognitives, c'est-à-dire des symboles, des lois, règles, règlements, normes et croyances partagés par un groupe social qui entraînent une régularité de comportements (Aoki, 2010; DiMaggio et Powell, 1997).

Une prémise importante de la théorie néo-institutionnelle, empruntée à la théorie comportementale de la firme, est la rationalité limitée des acteurs sociaux et notamment des entreprises (Argote et Greve, 2007). La rationalité limitée fait référence à la rationalité incomplète des acteurs sociaux due aux limites de la capacité

humaine à traiter les informations; à l'utilisation de raccourcis (heuristique) pour économiser des efforts cognitifs; et aux biais et erreurs auxquels le jugement humain est sujet à cause des deux premiers points ainsi qu'à l'influence des émotions sur la cognition (Foss, 2003). Cette rationalité limitée se traduit par des différences dans la compréhension humaine de la réalité, ce qui donne lieu à différentes logiques institutionnelles (Thornton *et al.*, 2012). Une logique institutionnelle est un ensemble d'institutions partagées par un groupe d'individus, ainsi que leurs comportements découlant de ces institutions (Thornton *et al.*, 2012).

L'approche néo-institutionnelle des logiques institutionnelles a apporté une vision plus complète de l'effet des institutions sur le comportement organisationnel (Lounsbury et Boxenbaum, 2013). Les institutions jouent un rôle capital dans l'alignement des connaissances individuelles des acteurs sociaux (Aoki, 2010). Comme conséquence, l'isomorphisme était compris à ces débuts comme la conséquence du respect des institutions d'un contexte social donné (Boxenbaum et Jonsson, 2017). Selon DiMaggio et Powell (1983), l'isomorphisme institutionnel est le phénomène expliquant le comportement similaire des entreprises qui répondent aux demandes des mêmes institutions (DiMaggio et Powell, 1983).

Toutefois, les sociétés constituent des systèmes interinstitutionnels potentiellement contradictoires dans lesquels plusieurs arrangements ou logiques institutionnelles sont possibles (Aoki, 2001; Boxenbaum et Jonsson, 2017; Friedland et Alford, 1991; Thornton *et al.*, 2012). Cela signifie que dans une société donnée l'ensemble des institutions qui ne se contredit pas exerce des pressions qui guident le comportement organisationnel dans le même sens ce qui se traduit par un certain niveau d'isomorphisme. Au-delà de ce niveau, les différentes logiques institutionnelles donnent la possibilité d'effectuer un certain nombre de choix différents (Aoki, 2001) dans ce que certains chercheurs considèrent comme des sous-groupes isomorphes ou du polymorphisme (Boxenbaum et Jonsson, 2017).

De cette manière, la théorie néo-institutionnelle propose l'existence, au sein d'un même contexte institutionnel, de comportements rationnels pouvant être différents. Un comportement rationnel est celui d'isomorphisme avec les institutions du contexte dans lequel évolue l'entreprise (DiMaggio et Powell, 1983). Donc, le comportement organisationnel rationnel est celui qui est similaire pour toutes les organisations du même contexte institutionnel. Un comportement irrationnel est toute déviation radicale de l'ordre institutionnel (Berger et Luckmann, 1966). Ces comportements ne peuvent pas être identifiés à partir du stock de connaissances existant et ne sont pas systématiques (North, 2010). Un comportement quasi rationnel est un comportement irrationnel systématique (Thaler, 1994). Donc, il s'agit d'un comportement qui n'est pas commun à l'ensemble des organisations, mais qui a été adopté par un nombre d'entre elles. En d'autres mots, un comportement quasi rationnel est celui qui répond à une certaine logique institutionnelle parmi différents choix coexistant dans un contexte donné.

De la même façon, la divulgation sociale et environnementale (DSE) des entreprises peut aussi être perçue comme ayant des composantes rationnelle, quasi rationnelle, et irrationnelle. Puisque la DSE rationnelle et la DSE quasi rationnelle sont produites en réponse aux demandes institutionnelles, leur récurrence est généralement stable. Alors, ces informations pourraient être considérées comme n'étant pas pertinentes pour les investisseurs (Cahan *et al.*, 2016).

Cahan *et al.* (2016), mesurent la DSE inattendue comme le résidu de la régression de la DSE dans ces déterminants. Les auteurs affirment qu'il s'agit de la portion informationnelle de la DSE, car elle n'est pas récurrente. North (2010) explique que l'erreur non systématique, résiduelle des comportements expliqués par les institutions reflète les comportements individuels irrationnels qui à leur tour provoquent de l'incertitude dans le reste des acteurs sociaux. Contrairement à Cahan *et al.* (2016), cette étude avance que la DSE récurrente est informationnelle, car elle montre à quel

point les organisations respectent les attentes institutionnalisées par consensus social dans une société donnée (North, 1990, 2010).

De plus, sur la base de la théorie néo institutionnelle, nous considérons qu'il existe une certaine proportion de la DSE qui est à la fois récurrente et issue d'une rationalité limitée, c'est-à-dire une erreur systématique observable (Bondt et Thaler, 1985). Cette DSE quasi rationnelle s'explique par l'existence de logiques institutionnelles diverses. Elle peut être aussi informationnelle, car elle montre la solution choisie par l'entreprise, parmi un nombre de possibilités existantes. Toutefois, le choix d'une nouvelle logique institutionnelle constitue un effort de changement et peut être perçu comme un agissement contestataire de l'ordre social mis en place (Boxenbaum et Jonsson, 2017).

Donc, la DSE rationnelle et la DSE quasi rationnelle peuvent envoyer des messages contradictoires aux investisseurs. Ne pas séparer ces informations pourrait biaiser les résultats concernant la pertinence de la DSE récurrente. Alors, ce chapitre analyse la pertinence de la DSE récurrente en prenant en considération qu'elle peut être rationnelle ou quasi rationnelle. Identifier et vérifier séparément la pertinence de ces deux types de DSE permet une meilleure compréhension du lien entre la DSE et la valeur de marché des entreprises.

Pour prendre en considération les différences dans les contextes institutionnels, la rationalité de la DSE a été mesurée par pays. En effet, les préférences individuelles sont socialement construites, et les éléments qui interviennent dans la mesure de la valeur dépendent des relations et des structures sociales institutionnalisées par une culture donnée (Thornton *et al.*, 2012). Chaque marché relativise leurs coûts et bénéfices, et par conséquent leurs prix, à partir de leurs institutions telles que la famille, l'état et la religion (Friedland et Alford, 1991).

Pour Thornton *et al.* (2012), le principal mécanisme expliquant la manière dont les logiques institutionnelles incitent et contraignent l'action individuelle est l'intentionnalité limitée. L'intentionnalité limitée est la manière dont la culture fournit aux individus une identité culturelle à laquelle ils sont émotionnellement engagés, ainsi qu'un schéma cognitif qui conditionne leurs objectifs et la façon de les atteindre (Thornton *et al.*, 2012). Ainsi, les assises des institutions sont générées et maintenues en place par les actions individuelles (Aoki, 2010). Ces actions sont partiellement influencées par celles des générations passées sous forme de culture (Aoki, 2010; Thornton *et al.*, 2012). Donc, les éléments de la DSE valorisés par le marché varient d'une culture à une autre et à travers le temps.

Bien que les individus choisissent les actions pour maximiser leurs bénéfices selon leurs croyances individuelles, les individus d'une société partagent un certain nombre de croyances (Aoki, 2010; North, 2010). Ces connaissances partagées constituent des institutions (Aoki, 2010). Donc, l'action individuelle peut être expliquée seulement en prenant en considération le contexte institutionnel, car l'ensemble de symboles, à travers duquel se développent et transmettent les connaissances, ne peut être construit qu'au niveau institutionnel (Friedland et Alford, 1991).

Les études de valorisation généralement assument la rationalité des acteurs sociaux. Donc, ils permettent de répondre partiellement au questionnement sur la pertinence des informations divulguées par les entreprises. La séparation des comportements rationnels et quasi rationnels en matière de DSE permet de vérifier comme différents niveaux d'adéquation aux demandes institutionnelles aident les acteurs de marché à prédire leurs probabilités de gains futurs.

Les résultats montrent que, de la DSE attendue, seulement la divulgation sociale (DS) est pertinente, alors que la divulgation environnementale (DE) n'est pas pertinente pour les acteurs du marché. Toutefois, les deux composantes de la DS ont des effets

contraires sur la valeur de marché des entreprises. D'un côté, la DS rationnelle, soit celle qui est publiée par toutes les entreprises du pays suivant des structures similaires, est positivement liée à la valeur de marché des entreprises. Mais, d'un autre côté, la DS quasi rationnelle, soit celle qui n'est pas exigée par consensus social à l'ensemble des entreprises du pays, est négativement liée à leur valeur de marché.

Ces résultats donnent du support à la branche de la théorie néo-institutionnelle économique en lien avec l'économie comportementale qui présuppose la rationalité limitée des organisations. Ils permettent aussi de mieux comprendre le lien entre la DSE et la valeur de marché des entreprises. Du côté pratique, ces résultats peuvent aider les analystes et les investisseurs sophistiqués à faire des prévisions plus précises de la valeur des actions. Ils peuvent guider les organismes normalisateurs dans leurs efforts d'intégration de la DSE au prix des actions et orienter les choix de DSE des gestionnaires.

Le reste de cet article est organisé comme suit. La section suivante fait une revue de la littérature sur la valorisation de la DSE. Ensuite, nous détaillons les éléments théoriques ayant permis le développement des hypothèses de recherche. La quatrième section décrit la méthodologie utilisée pour tester les hypothèses, à savoir deux régressions linéaires multiples. Les deux autres sections présentent les résultats et la conclusion de cette étude.

### 3.2 Revue de la littérature

Nombreuses études se sont intéressées au lien entre la DSE et la valeur de marché des entreprises, et sont arrivés à de conclusions apparemment contradictoires. Coluccia *et al.* (2018) ont démontré que les facteurs institutionnels affectent le niveau de DSE. Alors que Gödker et Mertins (2017) suggèrent que la quantité et la forme de la DSE

déterminent si et comment les acteurs du marché utilisent les informations divulguées.

Lors d'une étude anglaise Murray, Sinclair, Power, et Gray (2006) n'ont pas trouvé de lien entre la DSE et la réaction du marché. Mais, ils ont trouvé que le marché valorisait positivement la DSE sur le long terme. Par contre, aussi sur la base d'un échantillon anglais, De Klerk, de Villiers, et van Staden (2015) ont trouvé un lien positif entre le niveau de DSE et le prix des actions des entreprises, et que ce lien est plus fort pour les entreprises des industries sensibles à l'environnement. Alors que Qiu, Shaukat, et Tharyan (2016) montrent que le marché valorise seulement la divulgation sociale, et pas la divulgation environnementale, des entreprises anglaises.

Pour les entreprises espagnoles, Moneva et Cuellar (2009) ont trouvé que le marché valorise positivement la divulgation environnementale financière, tels que les investissements, les coûts et les provisions, mais il ne valorise pas la divulgation environnementale non financière. Cependant, Reverte (2016) a trouvé que la DSE a un effet positif direct et indirect sur la valorisation des entreprises espagnoles par le marché.

Hassel, Nilsson, et Nyquist (2005) montrent que la divulgation de la performance environnementale des entreprises suédoises affecte négativement la valeur marchande des entreprises. Verbeeten *et al.* (2016) ont analysé si la DSE qualitative des entreprises allemandes était valorisée par le marché. Les auteurs ont trouvé que la divulgation sociale est pertinente pour les investisseurs, alors que la divulgation environnementale ne l'est pas.

Carnevale, Mazzuca, et Venturini (2012) ont vérifié la pertinence de la divulgation sociale de 130 banques européennes. Les auteurs n'ont trouvé aucun lien entre la divulgation sociale et le prix de l'action. En décomposant leur analyse par pays,

Carnevale *et al.* (2012) ont trouvé que la divulgation sociale a un effet négatif sur le prix de l'action au Portugal, Autriche et France; un effet positif en Italie, Irlande, Allemagne et Espagne; et pas d'effet en Belgique, Finlande, Grèce, Luxembourg et le Pays-Bas.

Sur la base d'un échantillon australien et néo-zélandais, Jones, Frost, Loftus, et van der Laan (2007) ont trouvé que le marché ne réagit pas à la DSE des entreprises néo-zélandaises, alors qu'il réagit négativement à la DSE des entreprises australiennes. Alors que Lee, Park, et Klassen (2015) montrent que le marché coréen réagit négativement à la divulgation des émissions de carbone dans le cadre du Carbon Disclosure Project.

Les premières recherches américaines sur la valorisation de la DSE se sont basées sur la DSE contenue dans les rapports annuels et ont généralement trouvé une relation positive entre la valeur de marché des entreprises et leur DSE (Cho *et al.*, 2015). En contrôlant pour la performance environnementale, Clarkson, Fang, Li, et Richardson (2013) ont trouvé une relation positive entre la valeur de l'entreprise et leur mesure de la DSE pour un échantillon d'entreprises américaines. Toutefois, aussi sur la base d'un échantillon américain, Cho *et al.* (2015) ont trouvé que la DSE n'est pas liée à la valeur de marché des entreprises.

Plumlee, Brown, Hayes, et Marshall (2015) ont constaté que la qualité de la divulgation environnementale des entreprises américaines est positivement liée à la valeur de l'entreprise. Les auteurs ont décomposé la variable dépendant selon le type de divulgation, en objective ou subjective, et selon la nature de la divulgation, soit positive, neutre ou négative. Ils ont trouvé que la divulgation environnementale est liée aux flux de trésorerie espérés seulement lorsqu'elle est désagrégée. Puis, le coût des capitaux propres est négativement associé à la divulgation environnementale

subjective et positive, alors qu'il est positivement associé à la divulgation environnementale subjective et négative.

Dans leurs études internationales respectives, De Villiers et Marques (2016) et Cahan *et al.* (2016) ont analysé la pertinence de la DSE en prenant en considération les différentes caractéristiques institutionnelles nationales. À l'aide d'un échantillon des 500 plus grosses entreprises européennes, de 2007 à 2010, De Villiers et Marques (2016) ont trouvé une association positive entre le niveau de DSE et le prix des actions. Ainsi, de hauts niveaux de DSE sont liés à des cours plus élevés alors que de faibles niveaux de DSE, dans des secteurs sensibles à l'environnement, sont liés à des prix plus bas des actions. Cahan *et al.* (2016) ont analysé comment les institutions nationales de 21 pays influencent la DSE des entreprises. Les auteurs ont séparé la DSE en ses composantes attendue et inattendue. Leurs résultats montrent une relation positive entre la valeur de marché attendue à long terme par le marché, telle que mesurée par le Q de Tobin, et la DSE inattendue. Par contre, ils n'ont pas trouvé de relation entre la DSE attendue et la valeur de marché des entreprises.

Gödker et Mertins (2017) ont synthétisé les études comportementales analysant comment la DSE affecte la prise de décision individuelle des investisseurs. Ils concluent que seulement une partie de la DSE est pertinente pour les investisseurs. Gödker et Mertins (2017) considèrent que cela indique que la DSE n'est pas suffisamment intégrée au cours des actions. Récemment Brooks et Oikonomou (2018) ont réalisé une revue de la littérature sur la relation entre la divulgation et la performance environnementale, sociale et de gouvernance et la valeur de marché des entreprises. Ils ont conclu que la divulgation environnementale, sociale et de gouvernance est généralement associées à de meilleures performances environnementale, sociale et de gouvernance ainsi que financières.

En résumé, les études antérieures ne sont pas encore arrivées à un consensus. Probablement parce qu'ils ne prennent pas en considération les caractéristiques suivantes qui ressortent des analyses précédentes. Premièrement, le marché semble réagir différemment à la divulgation sociale (DS) et à la divulgation environnementale (DE). Donc, il faut les séparer pour avoir des résultats plus fiables (Gomez-Gutierrez et Cormier, 2018). Deuxièmement, le lien entre la DSE et la valeur de marché des entreprises semble varier par pays et dans le temps. Ce comportement est explicable du point de vue néo-institutionnel. D'après la théorie néo-institutionnelle, le marché est plus qu'un mécanisme d'allocation des ressources. Il est aussi un système institutionnel spécifique à une culture à travers lequel celle-ci génère et mesure des valeurs (Friedland et Alford, 1991).

La question sur la pertinence de la DSE est motivée par celle de savoir si la performance sociale et environnementale est associée à la performance financière ou pas (Gödker et Mertins, 2017). Il existe deux propositions théoriques opposées. Pour certains chercheurs, les entreprises ayant une bonne performance sociale et environnementale ont une meilleure gouvernance; plus d'efficacité environnementale; et de meilleures relations avec les parties prenantes, ce qui renforce leur position dans le marché (Gödker et Mertins, 2017). D'un autre côté, certains chercheurs considèrent que le coût des activités sociales et environnementales est supporté par les actionnaires, ce qui a un effet négatif sur la valeur de l'entreprise (Gödker et Mertins, 2017). Donc, il est difficile de prévoir le sens de la relation entre la DSE et la valeur de marché des entreprises.

### 3.3 Développement des hypothèses

Les institutions guident à la fois les actions et l'apprentissage social (North, 2010). Donc, tous les deux constituent des comportements systématiques observables. Les

modèles d'apprentissage individuels, ainsi que les méthodes de raisonnement individuelles sont apprises et maintenues à travers de formations et d'expériences sociales communes (Aoki, 2010; North, 2010). Il s'agit d'explications de la réalité, transmises et partagées, qui finissent par être acceptées comme de vérités fondamentales au sein d'une culture (North, 2010).

Lorsque les acteurs sociaux apprennent, ils montrent des comportements irrationnels à un moment et un endroit donnés, mais qui sont nécessaires dans l'évolution des connaissances sociales et du changement institutionnel en général (Friedland et Alford, 1991; North, 2010). La DSE quasi rationnelle constitue une déviation limitée et en lien avec les institutions en vigueur. Sans être radicalement différente, ce type de DSE ne correspond pas entièrement au comportement rationnel attendu d'isomorphisme avec les institutions du pays.

Puisque les institutions changent très lentement (North, 2010) et montrent une stabilité temporelle robuste aux différents choix individuels (Aoki, 2010), leur respect conduit à des comportements récurrents. Lorsque la DSE d'une entreprise s'ajuste aux demandes institutionnelles, les investisseurs peuvent s'attendre que cela sera le cas aussi dans le futur. Donc, la DSE rationnelle envoie un signal aux investisseurs de stabilité dans le comportement de l'entreprise.

### 3.3.1 DSE rationnelle

Sur la base de la théorie néo-institutionnelle économique, un comportement rationnel est le comportement logique auquel le reste des acteurs s'attend vis-à-vis des institutions en vigueur (Aoki, 2010; North, 2010). Les institutions constituent des connaissances partagées par les individus d'une société (Aoki, 2010; Berger et Luckmann, 1966; Friedland et Alford, 1991; North, 2010). Il s'agit de connaissances que chaque individu possède et sait que le reste des individus les possède aussi (Aoki, 2010). Dans ces conditions, les individus considèrent préférable de suivre les

indications institutionnelles pour choisir une action donnée (Aoki, 2010). Même si certains individus ne sont pas d'accord avec certaines institutions, ne pas les respecter peut leur causer du tort (Aoki, 2010). Donc, ils essaient de les changer, mais en les respectant (Aoki, 2010).

Lorsque les organisations partagent les mêmes institutions, elles ont tendance à devenir isomorphes, c'est-à-dire à ressembler aux autres (DiMaggio et Powell, 1983). Selon DiMaggio et Powell (1983), il existe trois mécanismes qui poussent le comportement organisationnel à un changement vers l'isomorphisme: 1)- le mécanisme coercitif, agissant par le biais de lois et de règles imposées par l'État et d'autres organisations; 2)- le mécanisme normatif, agissant à travers les exigences des organisations professionnelles; et 3)- le mécanisme mimétique, agissant à travers de routines et de l'imitation des organisations les plus réussies et légitimes en cas d'incertitude cognitive. Ces mécanismes permettent d'expliquer la partie récurrente de la DSE par le fait que ces informations doivent répondre aux exigences des institutions.

Certains auteurs défendent que l'isomorphisme est le comportement similaire de l'ensemble des organisations d'un contexte institutionnel (Boxenbaum et Jonsson, 2017). Étant donné la complexité des contextes institutionnels dans lesquels coexistent différentes logiques institutionnelles, l'utilité du concept d'isomorphisme a été remise en cause (Boxenbaum et Jonsson, 2017). Bien que dans les contextes institutionnels complexes coexistent différentes logiques institutionnelles donnant lieu au polymorphisme (Boxenbaum et Jonsson, 2017), la stabilité d'une société repose sur le partage de certaines croyances (Aoki, 2010; North, 2010). Elles sont conditionnées par la culture et les institutions en vigueur (Aoki, 2010; North, 2010).

Une fois que les catégories utilisées pour décrire la réalité sont institutionnalisées, elles déterminent la façon dont les individus perçoivent la rationalité et agissent de

manière rationnelle (Friedland et Alford, 1991). Donc, certaines institutions guident le comportement de l'ensemble des individus d'une société sans aucune logique concurrente. Alors, nous concevons l'isomorphisme de la DSE comme les modèles de la DSE similaire pour toutes les entreprises du pays. Elle peut être comprise comme le comportement rationnel attendu en matière de DSE.

Le comportement rationnel est l'adéquation du comportement individuel aux structures sociales répétitives (North, 2010). La DSE rationnelle montre que les entreprises respectent les lois, règlements, normes et croyances qui font consensus au niveau du pays comme étant indispensables à respecter. Le respect de ces institutions donne de la légitimité à l'entreprise et favorise leur survie (Suchman, 1995). Donc, la DSE rationnelle peut influencer les décisions des investisseurs en les aidant à réviser, confirmer ou corriger leurs prévisions concernant la valeur des entreprises.

H1a: La divulgation sociale rationnelle est positivement liée à la valeur de marché des entreprises.

H1b: La divulgation environnementale rationnelle est positivement liée à la valeur de marché des entreprises.

### 3.3.2 DSE quasi rationnelle

Les acteurs sociaux affichent des comportements quasi rationnels comme conséquence de leur rationalité limitée (Thaler, 1994). Depuis la publication du travail de Nelson et Winter (1982), la rationalité limitée du comportement organisationnel a été largement acceptée dans la recherche organisationnelle (Foss, 2003). Pour Nelson et Winter (1982), les routines dans les comportements organisationnels constituent l'équivalent des compétences individuelles. Elles représentent des comportements récurrents provoqués par les demandes institutionnelles (Becker, 2003).

La rationalité limitée des comportements organisationnels implique des différences entre les processus d'apprentissage organisationnel de chaque entreprise, et comme conséquence des différences entre leurs connaissances accumulées (Foss, 2003). Donc, chaque entreprise a des façons de faire, des habitudes ou de routines qui leur sont propres (Nelson et Winter, 1982). Richard Thaler, prix Nobel d'économie en 2017, a conclu que la rationalité limitée est un phénomène factuel ayant de répercussions sur le marché des capitaux (Thaler, 1994). En conséquence, les recherches en sciences de la gestion doivent s'intéresser aux différentes manières de l'intégrer aux modèles économiques. Selon North (2010, p. 24, traduction libre),

Les questions intéressantes qui nécessitent une résolution proviennent de l'interaction entre les êtres humains dans les contextes économiques, sociaux et politiques dans lesquels les acteurs sont imparfaitement informés et par conséquent leurs actions sont également imparfaites. Ce n'est pas que l'hypothèse de rationalité est fautive. C'est plutôt qu'elle ne nous fournit pas une guide pour comprendre les choix que font les êtres humains dans divers contextes cruciaux qui sont essentiels au processus de changement.

Dans ces différents travaux, Richard Thaler appelle « quasi rationnels » les comportements qui ne sont pas complètement rationnels (Thaler, 1994). Pour lui, le comportement des acteurs du marché est quasi rationnel, c'est-à-dire qui ne maximisent pas toujours leur fonction d'utilité à cause de leur rationalité limitée. Plus précisément, la rationalité limitée des organisations les conduit à adopter des comportements systématiques pouvant être qualifiés de quasi rationnels (Mullainathan et Thaler, 2000).

Les institutions conditionnent à la fois le comportement, le changement et l'apprentissage organisationnels (Aoki, 2010; Friedland et Alford, 1991; North, 2010). Les institutions déterminent le comportement des acteurs sociaux en établissant des modèles de conduite prédéfinis qui orientent l'action dans une direction donnée plutôt que dans les autres directions théoriquement possibles

(Berger et Luckmann, 1966). Toutefois, les comportements qui ne correspondent pas parfaitement aux demandes institutionnelles sont très courants chez les acteurs sociaux, c'est-à-dire les personnes, les groupes de personnes et les organisations (North, 2010).

De plus, certaines situations ne sont pas prises en considération par les institutions en vigueur qui alors n'offrent aucune guide comportementale aux organisations (North, 2010). En agissant à l'extérieur des modèles institutionnalisés, elles se comportent de manière irrationnelle (Berger et Luckmann, 1966; North, 2010). Toutefois, la plupart de ces comportements se basent sur des antécédents institutionnels, c'est-à-dire sur des signes et symboles partagés qui portent les entreprises à adopter une certaine position face à l'incertitude cognitive (Berger et Luckmann, 1966; Friedland et Alford, 1991).

De ce point de vue, la théorie néo-institutionnelle est cohérente avec deux autres théories. Elle rejoint la théorie de l'apprentissage organisationnel, car la diffusion des institutions constitue un apprentissage organisationnel en réponse à l'incertitude cognitive (Argote et Greve, 2007). De plus, elle est cohérente avec les travaux en psychologie cognitive qui soutiennent que les comportements individuels renferment en eux des antécédents institutionnels, car les individus doivent apprendre à identifier ce qui est rationnel ainsi que leur utilité (Argote et Greve, 2007; Friedland et Alford, 1991).

En d'autres termes, lorsque les institutions ne contraignent pas l'action des acteurs sociaux, ils se comportent en accord avec leurs modèles cognitifs individuels (Friedland et Alford, 1991). Mais, l'apprentissage social en général, et plus spécifiquement l'apprentissage organisationnel, ne se fait pas sans sens (Nikolaeva, 2014). Ce sens est déterminé par les bases cognitives institutionnalisées au sein de la société (Haunschild et Chandler, 2008). Donc, une grande partie des jugements

individuels a des bases communes issues des institutions partagées par une société (Aoki, 2010).

Cela signifie que les comportements quasi rationnels sont systématiques (Thaler, 1994). Ils ont une grande influence sur le comportement du marché (Thaler, 1994). Donc, les comportements quasi rationnels des entreprises concernant leur DSE entraînent des réactions systématiques sur le marché. Notamment, les informations reçues par les investisseurs provoquent des réactions émotionnelles systématiques (Peterson, 2016). Puisque la DSE quasi rationnelle n'est pas unanime et consensuelle, sa production peut être perçue par les acteurs du marché comme n'étant pas indispensable à la survie de l'entreprise. Alors, la DSE quasi rationnelle pourrait être considérée par les investisseurs comme une mauvaise utilisation de leurs ressources.

H2a: La divulgation sociale quasi rationnelle est négativement liée à la valeur de marché des entreprises.

H2b: La divulgation environnementale quasi rationnelle est négativement liée à la valeur de marché des entreprises.

### 3.4 Méthode

Les hypothèses de recherche ont été testées à l'aide de deux régressions linéaires multiples. Les modèles économétriques sont une variation du modèle de valorisation d'Ohlson (1995). Ils expliquent la valeur de marché des entreprises par leurs valeurs comptables, leurs potentiels de croissance et la DSE. Le premier modèle ajoute au modèle d'Ohlson (1995) la DS et la DE rationnelles, alors que le deuxième modèle ajoute la DS et la DE quasi rationnelles.

### 3.4.1 Échantillon

Les données pour la DSE ont été collectées, pour les années 2014 et 2015, en provenance de 100 entreprises canadiennes, 100 chiliennes, 100 chinoises, 100 mexicaines, 100 nord-américaines et 100 sud-africaines. Cela a résulté dans 1200 observations potentielles. Lors des tests, une fois éliminées les données manquantes et invalides, nous avons obtenu 1124 observations. Les pays ont été choisis sur la base de leurs différences institutionnelles (Gomez-Gutierrez et Cormier, 2018) et les entreprises ont été choisies au hasard parmi la liste du total des entreprises publiques de chaque pays.

### 3.4.2 Modèles économétriques

Le modèle de valorisation de la DSE rationnelle exprime la valeur de marché des entreprises comme suit.

$$VM_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 VC_{i,t} + \beta_2 RA_{i,t} + \beta_3 IDS_{i,t} + \beta_4 IDE_{i,t} + \varepsilon \quad (1)$$

Où

$VM_{i,t}$  dénote la valeur marchande de l'entreprise  $i$  à la fin de l'année  $t$ . Les données ont été collectées à partir de Bloomberg.

$VC_{i,t}$  est la valeur comptable des capitaux propres de l'entreprise  $i$  à la fin de l'année  $t$ . Les données ont été collectées à partir de Bloomberg.

$RA_{i,t}$  est le résultat anormal attendu de l'entreprise  $i$  à la fin de l'année  $t$ . Les RA ont été calculés d'après la formule proposée par Ohlson (1995), présentée plus loin.

$IDS$  et  $IDE_{i,t}$  correspondent à l'isomorphisme de la DS et à la DE, respectivement, de chaque entreprise  $i$  avec les institutions de leur pays à la fin d'une année  $t$ . Ces

variables permettent d'observer la DS et la DE considérées comme rationnelles au sein du pays et ont été calculées à l'aide du score de similarité détaillé plus bas.

$\varepsilon$  est l'erreur non systématique.

Les résultats anormaux attendus sont calculés comme suit.

$$RA_{i,t} = R_t - r * VC_{t-1}$$

Où

$R_t$  représente le résultat avant éléments exceptionnels et activités abandonnées pour l'année  $t$ . Les données ont été collectées à partir de Bloomberg.

$r$  représente le taux d'actualisation ajusté en fonction du risque. Il correspond à la prime de risque du marché et peut être calculé comme la différence entre le rendement attendu du portefeuille de titres des actions et le taux de rendement sans risque (Kothari, 2001). La prime de risque du marché, propre à chaque pays, a été obtenue à partir de Bloomberg.

$VC_{t-1}$  est la valeur comptable des capitaux propres de l'entreprise  $i$  au début de l'année  $t$ . Les données ont été collectées à partir de Bloomberg.

Le score de similarité de la DSE a été proposé par Aerts *et al.* (2006). Il permet d'observer l'isomorphisme de la DSE d'une entreprise par rapport aux institutions de la DSE en vigueur (Gomez-Gutierrez et Cormier, 2018). Ainsi, IDS est le niveau de similarité de la DS d'une entreprise  $i$  par rapport à la DS des autres entreprises du pays et IDE est le niveau de similarité de la DE d'une entreprise  $i$  par rapport à la DE des autres entreprises du pays. Le score de similarité de la DS et le score de similarité de la DE ont été calculés comme suit.

$$SS_{ij} = \text{MAX}(SD)_j - SD_{ij}$$

Où

SS est le score de similarité de la divulgation sociale ou de la divulgation environnementale de l'entreprise i par rapport au reste des entreprises du pays j.

MAX(SD) j est le score de dissimilarité le plus élevé du pays j et

SD ij est le score de dissimilarité de l'entreprise i comparé au reste des entreprises du pays j.

Le score de dissimilarité de la divulgation sociale est calculé comme:

$$SD_{ij} = [\text{DIV}(DS)_i - M(DS)_j] / \text{ET}(DS)_j$$

Le score de dissimilarité de la divulgation environnementale est calculé comme:

$$SD_{ij} = [\text{DIV}(DE)_i - M(DE)_j] / \text{ET}(DE)_j$$

Pour les deux formules,

DIV(DS)<sub>i</sub> ou DIV(DE)<sub>i</sub> correspondent au score de divulgation sociale ou au score de divulgation environnementale de l'entreprise i respectivement;

M(DS)<sub>j</sub> ou M(DE)<sub>j</sub> correspondent à la moyenne du score de divulgation sociale ou du score de divulgation environnementale, respectivement, des entreprises du pays j à l'exception de l'entreprise i;

ET(DS)<sub>j</sub> ou ET(DE)<sub>j</sub> correspondent à l'écart type du score de divulgation sociale ou du score de divulgation environnementale, respectivement, des entreprises du pays *j* à l'exception de l'entreprise *i*.

Le score de DS de chaque entreprise correspond à la somme des éléments sociaux divulgués par l'entreprise dans les rapports annuels, les états financiers, les rapports de responsabilité sociale et les notices annuelles de 2014 et 2015. Également, le score de DE correspond à la somme des éléments environnementaux divulgués par l'entreprise. Ces éléments ont été identifiés en utilisant une grille de codage pour la DE (voir annexe A) et une grille de codage pour la DS (voir annexe B). L'ensemble de ces grilles a été construit selon les lignes directrices données aux entreprises par les principales organisations internationales de la DSE, plus précisément la Global Reporting Initiative, le Pacte mondial des Nations Unies, l'Organisation de coopération et de

développement économiques et les normes ISO. Ces grilles ont été utilisées partiellement ou en totalité dans de nombreux travaux de recherche, ce qui contribue à garantir leur validité. Cet instrument de mesure a été développé et amélioré par Cormier et Magnan lors de différentes études, telles que Cormier et Magnan (1999, 2003, 2014).

La grille de codage de la DE comporte 40 éléments environnementaux, regroupés en 6 thèmes: dépenses et risques; lois et règlements; normes de réduction de la pollution; développement durable; restauration de sites; et gestion de l'environnement. La grille de codage de la DS comporte 36 éléments sociaux, regroupés en 4 thèmes: Pratiques de travail; droits de l'homme; société; et responsabilité du produit. L'information sociale et environnementale provient de la lecture minutieuse des rapports de responsabilité sociale et environnementale; des rapports annuels ou intégrés; des états financiers; et des notices annuelles publiées par l'entreprise. Chaque élément a été

noté « 1 » si l'information a été divulguée et « 0 » dans le cas contraire. Le codage a été effectué par quatre codeurs. L'alpha de Cronbach du codage, calculé avec le logiciel SPSS, est de 96%. Donc, le codage est très fiable.

Le pays a été choisi comme groupe de référence pour mesurer la DSE rationnelle et quasi rationnelle, car l'isomorphisme de la DSE se différencie par pays (Gomez-Gutierrez et Cormier, 2018). De plus, un marché est un système institutionnel spécifique à une culture servant à générer et mesurer des valeurs (Friedland et Alford, 1991). Donc, la réaction de chaque marché au respect des institutions de la DSE dépend aussi des différentes croyances partagées au sein de chaque pays. En effet, les préférences des acteurs individuelles ne sont pas exogènes et immuables, mais fortement influencées par le contexte institutionnel (Boxenbaum *et al.*, 2016).

Le modèle de valorisation de la DSE quasi rationnelle exprime la valeur de marché des entreprises comme suit.

$$VM_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 VC_{i,t} + \beta_2 RA_{i,t} + \beta_3 DSQR_{i,t} + \beta_4 DEQR_{i,t} + \varepsilon \quad (2)$$

Où

$VC_{i,t}$  et  $RA_{i,t}$  ont été mesurées de la même manière que pour le premier modèle.

$DSQR$  et  $DEQR_{i,t}$  correspondent à la DS et à la DE quasi rationnelles, respectivement, de chaque entreprise  $i$  au sein de leur pays à la fin de l'année  $t$ .

La DS quasi rationnelle correspond à la différence entre le niveau de DS et le score de similarité de la DS, soit  $SDQR = DIV(DS) - IDS$ . De la même manière, la DE quasi rationnelle correspond à la différence entre le niveau de DE et le score de similarité de la DE, soit  $DEQR = DIV(DE) - IDE$ . Considérant que l'isomorphisme de la DSE au

sein d'un pays  $j$  correspond à la DSE produite en réponse directe aux exigences des institutions du pays faisant consensus (DiMaggio et Powell, 1983), et donc à la DSE rationnelle, alors le reste de la DSE pouvant être directement observée à travers de modèles systématiques constitue de la DSE quasi rationnelle. En d'autres mots la DSE de chaque entreprise  $i$  qui n'est pas similaire à celle de l'ensemble des autres entreprises du pays, mais qui peut être identifiée et codée sur la base des connaissances globales sur la DSE, peut être vue comme la portion quasi rationnelle de leur DSE.

### 3.5 Résultats

Le tableau 3.1 montre les statistiques descriptives de l'échantillon. La magnitude des écarts types de la valeur de marché; de la valeur comptable; et des rendements anormaux (en milliers de dollars canadiens) montrent que ces caractéristiques sont très variées au sein de l'échantillon. Concernant le niveau de DSE des entreprises (DIV), sur une possibilité de 36, le score maximum de DS est de 35, alors que pour la DE le score maximum est de 39 sur une possibilité de 40. En moyenne le niveau de DS est plus élevé que le niveau de DE (15,40 > 13,57). Le niveau d'isomorphisme de la DS et de la DE est en moyenne de 3. Cela signifie que, du total des informations sociales et environnementales divulguées par les entreprises, en moyenne 3 éléments sociaux et 3 éléments environnementaux sont similaires pour toutes les entreprises du pays. En conséquence, la plus grande partie de la DSE constitue de la DS et de la DE quasi rationnelles.

Le tableau 3.1 montre que les niveaux maximums de DS et DE quasi rationnelles correspondent aux niveaux maximums de DS et DE respectivement. Cela signifie que certaines entreprises ne sont aucunement isomorphes avec les institutions de leur pays. De plus, le fait d'avoir des niveaux minimums négatifs de DS et DE quasi

rationnelles indique que certaines entreprises ont des comportements de DSE complètement contestataires. Le calcul de la DS et DE quasi rationnelles est la différence entre DS ou la DE de l'entreprise moins le niveau de similarité entre le reste des entreprises du pays, en l'excluant. Alors, dans certains cas le niveau d'isomorphisme sans l'entreprise est plus élevé que son niveau de divulgation. Cela signifie que certaines entreprises, non seulement affichent de comportements de DSE complètement différentes à celui des autres entreprises du pays, mais divulguent des informations sociales et environnementales selon des modèles étrangers qui affectent la stabilité des institutions de la DSE du pays.

Tableau 3.1 Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
VM	1124	,91	31077389,97	292765,7802	1920429,47620
VC	1124	7,25	2642979,00	51546,5811	187022,26151
RA	1124	-86385,61	413088,87	2762,3948	22862,49987
IDS	1124	,00	14,08	2,9867	1,82306
IDE	1124	,00	11,22	3,0803	1,34544
DSQR	1124	-4,51	35,00	12,4155	10,11648
DEQR	1124	-5,22	39,00	10,4954	9,98434
DIV(DS)	1124	,00	35,00	15,4021	8,98887
DIV(DE)	1124	,00	39,00	13,5756	8,90869
N valide (liste)	1124				

### 3.5.1 Résultats univariés

Le tableau 3.2 montre les corrélations bivariées entre les variables. Les résultats montrent que la valeur de marché des entreprises est positivement et significativement liée, au niveau de 0,01 bilatéral, à la valeur comptable des entreprises; à leurs rendements anormaux attendus; à la DS quasi rationnelle; et à la DS en général. La valeur de marché est aussi significativement liée au niveau de 0,01 bilatéral, mais négativement, à l'isomorphisme de la DS. Par contre, la valeur de

marché n'est pas corrélée à la DE, ni dans sa forme rationnelle ni dans sa forme quasi rationnelle.

Tableau 3.2 Corrélations de Pearson

	VM	VC	RA	IDS	IDE	DSQR	DEQR	DIV(DS)	DIV(DE)
VM	1	,878**	,898**	-,098**	-,010	,103**	-,019	,096**	-,023
VC		1	,713**	-,165**	-,054	,152**	-,001	,138**	-,010
RA			1	-,086**	-,018	,102**	-,001	,097**	-,004
DSQR				1	,511**	-,674**	-,219**	-,556**	-,168**
DEQR					1	-,596**	-,824**	-,567**	-,772**
IDS						1	,676**	,989**	,667**
IDE							1	,716**	,996**
DIV(DS)								1	,717**
DIV(DE)									1
N	1124	1124	1124	1124	1124	1124	1124	1124	1124

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

### 3.5.2 Résultats multivariés

Le tableau 3.3 montre que le modèle de valorisation de la DSE rationnelle est très significatif (0,0%). L'ensemble des variables a un pouvoir explicatif de 92,3% de la valeur de marché des entreprises. Le tableau 3.4 détaille la significativité de chacune des variables indépendantes. Puisque le tableau 3.2 montre de fortes corrélations entre les variables indépendantes, nous avons analysé les statistiques de colinéarité. Le tableau 3.4 montre que les VIF de toutes les variables sont proches ou inférieurs à 2, ce qui permet d'écartier l'existence de problèmes de multi colinéarité.

Tableau 3.3 Modèle DSE rationnelle

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Variation de R-deux	Modifier les statistiques		Sig. Variation de F
						Variation de F	ddl1 ddl2	
1	,961 <sup>a</sup>	,923	,922	534642,97687	,923	3342,586	4 1119	,000

a. Prédicteurs : (Constante), IDE, RA, IDS, VC

b. Variable dépendante : VM

Table 3.4 Valorisation de la DSE rationnelle

Modèle	Coefficients <sup>a</sup>					Statistiques de colinéarité	
	Coefficients non standardisés	Erreur standard	Coefficients standardisés	t	Sig.	Tolérance	VIF
1	(Constante)	-	41665,025		-5,495	,000	
		228937,543					
	VC	5,041	,123	,491	40,990	,000	,481
	RA	46,210	,996	,550	46,401	,000	,491
	IDS	24187,812	10319,667	,023	2,344	,019	,719
	IDE	20114,563	13804,586	,014	1,457	,145	,738

a. Variable dépendante : VM

Les résultats, présentés au tableau 3.4, montrent que la DS considérée comme rationnelle au sein d'un pays est positivement liée à la valeur de marché, ce qui corrobore l'hypothèse 1a. Par contre, la DE rationnelle n'a aucun lien avec la valeur de marché des entreprises, ce qui ne confirme pas l'hypothèse 1b. Cela signifie que la DS qui respecte les exigences des institutions du pays en matière de DS est pertinente pour les investisseurs. Plus les entreprises divulguent les informations sociales selon des structures consensuelles, et donc reconnaissables, plus leur valeur de marché est élevée.

Le tableau 3.5 montre le modèle de valorisation de la DSE quasi rationnelle. Tout comme le premier modèle, le modèle de valorisation de la DSE quasi rationnelle est très significatif (0,0%) et a un pouvoir explicatif de 92,2% de la valeur de marché des entreprises. Le tableau 3.6 détaille la significativité de chacune de leurs variables indépendantes ainsi que leurs statistiques de colinéarité. Il montre que les VIF de toutes les variables sont proches ou inférieurs à 2, ce qui permet d'écartier l'existence de problèmes de multi colinéarité.

Tableau 3.5 Modèle DSE quasi rationnelle

<b>Récapitulatif des modèles</b>									
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Variation de R-deux	Modifier les statistiques			Sig. Variation de F
						Variation de F	ddl1	ddl2	
1	,960 <sup>a</sup>	,922	,922	535685,93649	,922	3328,495	4	1119	,000

a. Prédicteurs : (Constante), DEQR, RA, DSQR, VC

Table 3.6 Valorisation de la DSE quasi rationnelle

Modèle	<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					Statistiques de colinéarité		
	B	Coefficients non standardisés		Bêta	t	Sig.	Tolérance	VIF
		Erreur standard	Erreur standard					
1	(Constante)	-30852,029	25893,114		-1,192	,234		
	VC	5,027	,123	,490	40,754	,000	,480	2,083
	RA	46,350	,997	,552	46,496	,000	,492	2,033
	DSQR	-5477,016	2191,446	-,029	-2,499	,013	,520	1,923
	DEQR	422,782	2194,527	,002	,193	,847	,532	1,879

a. Variable dépendante : VM

Les résultats du tableau 3.6 montrent que la DS quasi rationnelle est négativement liée à la valeur de marché, ce qui corrobore l'hypothèse 2a. Par contre, la DE quasi rationnelle n'a aucun lien avec la valeur de marché des entreprises, ce qui ne confirme pas l'hypothèse 2b. Cela signifie que la DS issue des logiques institutionnelles contradictoires existantes au sein du pays est aussi pertinente pour les investisseurs. Mais, contrairement à la DS rationnelle, la DS quasi rationnelle est négativement liée à la valeur de marché. En d'autres mots, plus les entreprises divulguent des informations sociales pour satisfaire des demandes institutionnelles diverses, plus leur valeur de marché est faible..

Le tableau 3.7 synthétise le résultat des deux modèles détaillés précédemment ainsi que ceux de la régression pour l'ensemble de la DS et de la DE. Les résultats sont qualitativement semblables entre le modèle de la DSE quasi rationnelle et celui de la

DSE dans son ensemble. Cela signifie que la DS quasi rationnelle est la composante plus pertinente de la DS.

Tableau 3.7 Synthèse des résultats

Variable dépendante : VM	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3
	Coefficients Bêta non standardisés (Sig.)		
(Constante)	-228937,543 (,000)	-30852,029 (,234)	-15581,378 (,632)
VC	5,041 (,000)	5,027 (,000)	5,020 (,000)
RA	46,210 (,000)	46,350 (,000)	46,375 (,000)
IDS	24187,812 (,019)		
IDE	20114,563 (,145)		
DSQR		-5477,016 (,013)	
DEQR		422,782 (,847)	
DIV(DS)			-5941,437 (,023)
DIV(DE)			957,170 (,714)
R (%)	96,1	96,0	96,0
R-deux du modèle (%)	92,3	92,2	92,2
Sig.	,000	,000	,000

Les résultats montrent que la DS produite en réponse aux demandes institutionnelles consensuelles, telles que mesurées par l'isomorphisme de la DS (IDS), a un lien positif et significatif avec la valeur de marché des entreprises. D'un autre côté, la DS quasi rationnelle, produite en suivant une certaine logique institutionnelle parmi plusieurs, a un lien négatif et significatif avec la valeur de marché des entreprises. Ces résultats corroborent les hypothèses 1a et 2a.

Les résultats donnent du support à la théorie néo-institutionnelle, et notamment à l'approche des logiques institutionnelles, en soulignant que les institutions déterminent ce qui est valorisé, ainsi que les règles par lesquelles cette valeur est calibrée et distribuée (Friedland et Alford, 1991). La nature des variables d'intérêt fait en sorte que la similarité avec la variable dépendante ne soit pas possible. Les comportements isomorphes dépendent des pressions coercitives, normatives et mimétiques exercées par les institutions du contexte dans lequel évolue l'entreprise (DiMaggio et Powell, 1983). Les institutions des différents pays de l'échantillon conduisent les investisseurs à considérer seulement la DS rationnelle et quasi rationnelle comme étant pertinentes pour évaluer leurs probabilités de gains futurs, alors que la DE rationnelle et quasi rationnelle ne sont pas pertinentes.

Cela signifie que la DS récurrente est pertinente pour les investisseurs, peu importe la logique institutionnelle qu'elle suit. Par contre, la DE récurrente n'est pas pertinente pour les investisseurs. Alors, la relation significative trouvée par certaines études entre la DE et la valeur de marché des entreprises peut être expliquée par la présence d'éléments non systématiques dans leur mesure de la DE. D'ailleurs, dans leur étude, Cahan *et al.* (2016) soutiennent que seulement la DSE inattendue est pertinente pour les investisseurs. Cette étude clarifie qu'une partie de la DSE attendue, la DS, est pertinente pour les investisseurs. De plus, cette étude surligne les liens contradictoires entre les différents types de DS systématique, soit la DS rationnelle et la DS quasi rationnelle, avec la valeur de marché des entreprises.

### 3.6 Conclusion

Cette étude contribue à la compréhension de la valorisation de la DSE des entreprises par le marché. Les résultats montrent que les logiques institutionnelles exercent des pressions contradictoires sur les entreprises. Comme conséquence, leurs

comportements peuvent être perçus comme étant rationnels, quasi rationnels ou complètement irrationnels. Les comportements rationnels et quasi rationnels se traduisent par différents niveaux d'isomorphisme de la DSE avec le contexte institutionnel des entreprises. Les comportements rationnels sont observables dans toutes les entreprises d'un contexte institutionnel, dans ce cas-ci du pays. Les comportements quasi rationnels sont observables seulement dans les entreprises qui suivent la même logique institutionnelle. En ce qui concerne la DS, ces différents niveaux d'isomorphisme au sein de chaque pays ont des liens contradictoires avec la valeur de marché des entreprises.

Comme proposé par Gödker et Mertins (2017), seulement une partie de la DSE est pertinente pour les investisseurs. De l'ensemble de la DSE espérée, seulement la DS est pertinente pour les investisseurs. Toutefois, la DS rationnelle est positivement liée à la valeur de marché des entreprises, alors que la DS quasi rationnelle est négativement liée à leur valeur de marché. Ces résultats révèlent que des efforts supplémentaires doivent être effectués pour mieux intégrer la DSE, notamment la DE produite selon les demandes institutionnelles, au cours des actions (Gödker et Mertins, 2017).

Ces résultats sont en accord, et permettent de mieux comprendre, les résultats de Verbeeten *et al.* (2016) et Qiu *et al.* (2016) qui montrent que la DS est pertinente pour les investisseurs, alors que la DE ne l'est pas. Ils clarifient aussi les résultats de Carnevale *et al.* (2012). Les auteurs ont trouvé que la DS a un effet négatif sur le prix de l'action au Portugal, Autriche et France; un effet positif en Italie, Irlande, Allemagne et Espagne; et pas d'effet en Belgique, Finlande, Grèce, Luxembourg et le Pays-Bas.

Sur la base de nos résultats il est possible de conclure que plus élevé est le niveau d'isomorphisme de la DS au sein d'un pays, plus la DS des entreprises est valorisée

par le marché. Toutefois, nous faisons appel aux futures recherches pour vérifier empiriquement si la DS a un effet positif sur la valeur de marché quand le niveau de DS rationnelle dépasse celui de leur DS quasi rationnelle ou si la compréhension d'une certaine logique institutionnelle est suffisante pour que le marché la valorise.

L'objectif de ce chapitre était d'analyser la pertinence de la DSE qui résulte des demandes institutionnelles. Puisque ces demandes peuvent être contradictoires (Thornton *et al.*, 2012), la DSE systématique a été séparée en ses composantes rationnelle et quasi rationnelle. De la même manière, les recherches futures peuvent analyser séparément la pertinence de la DS irrationnelle et de la DE irrationnelle afin de permettre d'avoir un cadre plus complet de la valorisation de la DSE par le marché.

Les résultats de cette étude donnent du support à la théorie néo-institutionnelle économique. La relation positive entre la DS rationnelle et la valeur de marché des entreprises montre que les institutions d'une société façonnent l'action individuelle indépendamment des intérêts individuels ou organisationnels, car elles déterminent et permettent de reconnaître les actions rationnelles (Friedland et Alford, 1991). La relation négative entre la DS quasi rationnelle et la valeur de marché des entreprises montre que les choix individuels des investisseurs sont guidés par la recherche de la maximisation de leurs gains individuels.

Le fait que la DS rationnelle soit positivement liée à la valeur de marché, alors que la DS quasi rationnelle est négativement liée à la valeur de marché, indique aussi que les investisseurs ont besoin de comprendre, évaluer et pondérer l'information transmise pour l'utiliser dans leurs estimations de la valeur des entreprises (Gödker et Mertins, 2017). Les résultats corroborent ceux des recherches comptables comportementales. Ils montrent que les comportements organisationnels quasi rationnels influencent le marché des capitaux (Thaler, 1994).

Considérant que la DSE reflète la performance sociale et environnementale des entreprises, nos résultats concilient les deux points de vue existant sur la valorisation de la DSE. Le premier point de vue fait valoir qu'une bonne performance sociale et environnementale est synonyme d'une meilleure gouvernance; plus d'efficacité environnementale; et de meilleures relations avec les parties prenantes, ce qui renforce leur position dans le marché (Gödker et Mertins, 2017). Le deuxième point de vue soutient que le coût des activités sociales et environnementales est supporté par les actionnaires, ce qui a un effet négatif sur la valeur de l'entreprise (Gödker et Mertins, 2017).

Les résultats montrent que lorsque les activités sociales de l'entreprise répondent aux attentes institutionnelles établies par consensus social, tel qu'exprimé par les lois, normes, règlements et croyances partagées au sein d'un pays, elles renforcent leur position dans le marché. Par contre, lorsque les activités sociales de l'entreprise ne sont pas indispensables, car les contradictions institutionnelles lui laissent différents choix, elles sont considérées comme une mauvaise gestion de la richesse des actionnaires. Par contre, la divulgation environnementale récurrente n'a pas d'impact sur la perception des investisseurs sur l'entreprise, ni dans un sens ni dans l'autre. Les recherches futures peuvent vérifier si cela est lié au découplage entre la divulgation environnementale et la performance environnementale.

Les réactions aux comportements organisationnels quasi rationnels peuvent prendre plus de temps, car les individus recherchent des points de référence considérés comme rationnels pour guider leurs décisions (Friedland et Alford, 1991). Les études d'événement montrent que la réaction du marché à un événement n'est pas toujours immédiate, comme prévu par l'hypothèse des marchés efficients. Les recherches futures peuvent vérifier si les informations non financières quasi rationnelles divulguées par les entreprises expliquent les réactions retardées du marché.

L'apprentissage social est graduel et doit être lié aux connaissances détenues (North, 2010). Les acteurs sociaux cherchent à rationaliser les innovations cognitives pour expliquer leur contexte afin de réduire les incertitudes futures (North, 2010). Pour ce faire, ils suivent des schémas cognitifs socialement partagés (Aoki, 2010; North, 2010). Les recherches futures peuvent analyser l'évolution de l'incertitude laissée par les informations divulguées par les entreprises à travers le temps. Pour cela, elles peuvent comparer l'importance des termes d'erreur des déterminants de l'isomorphisme de la DSE.

Cette étude contribue aux recherches sur la valorisation de la DSE en différenciant la pertinence de la DSE rationnelle de celle de la DSE considérée comme quasi rationnelle, au sein d'un contexte institutionnel donné. Elle apporte ainsi un élément de réponse à la question posée par Boxenbaum et Jonsson (2017) de savoir si l'isomorphisme est un concept théorique utile dans un monde où les contextes institutionnels sont complexes et fragmentés dans diverses logiques institutionnelles. Connaître le niveau d'isomorphisme avec les institutions de leur contexte peut être un bon indicateur de la stabilité des agissements de l'entreprise. Les recherches futures peuvent vérifier si le niveau de dispersion dans les prévisions de gains futurs des acteurs du marché est moins important pour les entreprises plus isomorphes avec leur contexte institutionnel. D'un autre côté, les comportements quasi rationnels, issus de logiques institutionnelles différentes, sont perçus comme contestataires (Boxenbaum et Jonsson, 2017) et par conséquent peuvent faire douter les investisseurs quant aux possibilités de survie de ces entreprises.

## CONCLUSION

L'objectif de cette thèse était d'étudier l'isomorphisme de la divulgation sociale et environnementale (DSE). Au coeur de la théorie néo-institutionnelle, l'isomorphisme institutionnel est le phénomène qui explique l'adoption de structures organisationnelles similaires en réponse aux pressions institutionnelles communes (DiMaggio et Powell, 1983). Cette thèse vérifie empiriquement les nouvelles clarifications théoriques de la théorie néo-institutionnelle, à savoir que les pressions institutionnelles communes ne conduisent pas toujours à des comportements organisationnels similaires (Boxenbaum et Jonsson, 2017).

En général, les contextes institutionnels sont complexes (Thornton *et al.*, 2012). Ils renferment des lacunes et des contradictions qui donnent lieu à différents niveaux d'isomorphisme (Boxenbaum et Jonsson, 2017) et à des logiques institutionnelles différentes (Friedland et Alford, 1991; Thornton *et al.*, 2012). Le premier chapitre montre que des sous-groupes organisationnels isomorphes, ou champs organisationnels se forment au niveau international selon la culture et le pays, et qu'ils sont différents pour la divulgation sociale (DS) et pour la divulgation environnementale (DE).

L'existence de différentes logiques institutionnelles limite ainsi l'homogénéisation de la DSE au niveau international. Toutefois, elle constitue un élément clé dans l'évolution de la DSE, car elle permet l'apprentissage et le changement institutionnel (Friedland et Alford, 1991). Cela a été validé empiriquement dans le deuxième chapitre de cette thèse. Plus précisément, les résultats de ce chapitre montrent que les

routines de DE; la diversité cognitive de la direction de l'entreprise; et le respect des normes de divulgation environnementale, sociale et de gouvernance (ESG) limitent l'imitation interorganisationnelle internationale de la DE. Mais, l'origine légale du Code civil et la taille des entreprises favorisent l'imitation interorganisationnelle internationale de la DE.

L'existence de différentes logiques institutionnelles a aussi des conséquences financières pour les entreprises. Les différents choix que ces logiques permettent en matière de DSE complexifient l'utilisation de cette information par les investisseurs. Ce type de DSE, pouvant être appelé DSE quasi rationnelle, a des répercussions négatives sur la valeur de marché des entreprises. Plus précisément, les résultats du troisième chapitre de cette thèse montrent que la DS quasi rationnelle est négativement liée à la valeur de marché des entreprises, alors que la DE quasi rationnelle n'est pas significativement liée à leur valeur de marché. Selon Boxenbaum et Jonsson (2017), les comportements organisationnels issus des différentes logiques institutionnelles sont perçus comme des comportements contestataires, car ils affectent la stabilité institutionnelle de leur contexte social. Donc, ces résultats permettent de conclure que les investisseurs perçoivent la DS quasi rationnelle comme un signal de non-adéquation aux institutions nationales pouvant avoir des répercussions négatives sur l'entreprise et par conséquent sur leurs possibilités de gains dans le futur. Alors que la DE quasi rationnelle est attendue et considérée par les investisseurs comme n'étant pas pertinente pour prévoir leurs probabilités de gains futurs.

D'un autre côté, les résultats montrent que la DS qui est isomorphe, c'est à dire similaire pour toutes les entreprises du pays, est positivement liée à la valeur de marché des entreprises. Par contre, l'isomorphisme de la DE n'est pas significativement lié à la valeur de marché des entreprises. En accord avec les études proposant que la DSE informe les investisseurs sur la bonne gouvernance de

l'entreprise (Gödker et Mertins, 2017), ces résultats indiquent que l'isomorphisme de la DS signale aux investisseurs que l'entreprise respecte les demandes institutionnelles du pays. Le respect des demandes institutionnelles confère de la légitimité aux entreprises et leur permet d'accroître leurs possibilités de survie (Suchman, 1995). De plus, les comportements isomorphes sont des comportements récurrents, ce qui peut transmettre aux investisseurs un signal de revenus stables.

Les résultats du premier chapitre concordent avec ceux de Baldini, Dal Maso, Liberatore, Mazzi, et Terzani (2018). Sur la base d'un échantillon international, les auteurs ont trouvé que les caractéristiques du pays et du système culturel affectent de manière significative les pratiques de divulgation environnementale, sociale et de gouvernance des entreprises. Leurs résultats montrent que l'impact de ces deux facteurs est hétérogène, car ils réduisent ou améliorent les niveaux de divulgation et peuvent différer selon le type d'institution, soit coercitif, normatif ou mimétique.

Les résultats du premier chapitre ont aussi permis d'observer que les institutions de la DE diffèrent de celles de la DS et par conséquent leurs champs organisationnels diffèrent aussi. Contrairement aux champs organisationnels de la DE, formés par des entreprises partageant les mêmes racines culturelles, les champs organisationnels de la DS montrent des similarités beaucoup plus faibles, mais partagées par les entreprises issues de plusieurs cultures. Plus précisément, des entreprises originaires de pays anglophones et hispanophones suivent les mêmes modèles de DS, alors que la DS de la Chine se distingue de celle du reste des pays de l'échantillon.

Les résultats de Yin (2017) permettent de mieux comprendre cette différence remarquable de la DSE des entreprises chinoises. L'auteur s'est appuyé sur des enquêtes et des entretiens approfondis, auprès de 225 entreprises chinoises, pour conclure que les entreprises chinoises se basent à la fois sur des institutions internes et externes pour conduire leurs comportements en matière de responsabilité sociale

des entreprises (RSE). Yin (2017) a constaté que les institutions chinoises issues des valeurs et traditions guident les agissements des entreprises visant à satisfaire les demandes de leurs parties prenantes en matière de RSE, tandis que les mécanismes institutionnels externes prédisent principalement les initiatives de RSE axées sur le marché.

Toutefois, les résultats du deuxième chapitre corroborent que les institutions évoluent. Les institutions de la DE changent grâce à l'apprentissage que les entreprises font des innovations cognitives des autres à travers l'imitation interorganisationnelle. L'imitation interorganisationnelle de la DE au niveau international permet la diffusion des institutions perçues comme étant plus légitimes. Pour avoir l'opportunité d'imiter la DE d'autres entreprises en cas d'incertitude cognitive, les institutions doivent le permettre. Elles laissent des choix d'imitation différents qui varient selon différentes logiques institutionnelles façonnées par les routines de DE de l'entreprise; l'origine légale; la diversité cognitive des directeurs; la taille de l'entreprise; et le respect des attentes sociales concernant la divulgation environnementale, sociale et de gouvernance.

L'imitation interorganisationnelle de la DE pourrait laisser croire une tendance vers l'homogénéisation globale de la DE. Toutefois, les résultats du premier chapitre montrent qu'à chaque fois qu'il est possible pour les entreprises de réaliser un choix concernant la manière de divulguer leurs informations sociales et environnementales, elles vont l'adapter à leur culture. Alors, tel qu'exprimé par Friedland et Alford (1991), il n'est pas possible de comprendre le comportement organisationnel sans prendre en considération le contexte social dans lequel il se déroule. Pour cela, l'approche des logiques institutionnelles suggère de concevoir la société comme un système interinstitutionnel (Friedland et Alford, 1991). Partant de cette prémisse, ce travail supporte le besoin d'aborder autrement le changement économique vers le développement durable. Plus précisément, en ce qui concerne la DSE, nos résultats

montrent le besoin d'agir sur les institutions culturelles cognitives, car elles façonnent le contexte institutionnel et déterminent si et comment une idée est socialement adoptée (North, 2010).

En prenant en considération l'existence de ces différentes logiques institutionnelles, le troisième chapitre de cette thèse analyse l'effet de la DSE sur la valeur de marché des entreprises. Les institutions sont des contraintes imposées par le consensus social afin de rationaliser les échanges entre les êtres humains et de minimiser ainsi les incertitudes qu'elles provoquent (Aoki, 2001; DiMaggio et Powell, 1983; North, 2010; North, 1990; Scott, 1995). Par conséquent, la DSE exigée par l'ensemble des logiques institutionnelles d'un contexte institutionnel donné constitue le comportement rationnel attendu dans ce contexte.

D'une autre part, le comportement rationnel issu des logiques institutionnelles qui ne font pas consensus dans ce contexte constitue en fait un comportement quasi rationnel. Les résultats du troisième chapitre montrent que faire la distinction entre les aspects rationnels et quasi rationnels de la DSE est important, car ils ont des effets contraires sur la valeur de marché des entreprises. Cela apporte un nouvel éclairage sur le manque de consensus dans les résultats des études antérieures. En sachant le niveau de stabilité dans les informations sociales et environnementales, les investisseurs peuvent effectuer une meilleure prévision de la valeur de l'entreprise. Ainsi, l'isomorphisme et le polymorphisme de la DSE sont pertinents pour les acteurs du marché.

Ce travail a des contributions à la fois théoriques et pratiques. Il peut aider les normalisateurs à déterminer si l'implémentation d'une norme comptable encadrant la divulgation sociale et environnementale des entreprises est souhaitable. Il clarifie plusieurs concepts sujets à des interprétations diverses dans la littérature. Notamment, que l'isomorphisme institutionnel n'est pas toujours synonyme d'homogénéité; que la

divulgation sociale et la divulgation environnementale ne sont pas contraintes par les mêmes institutions et méritent donc d'être étudiées séparément; que le mimétisme a une dimension routinière et une dimension évolutive, l'imitation interorganisationnelle; et qu'il est important de prendre en considération les comportements irrationnels pour réaliser de meilleures évaluations du prix de marché des entreprises.

En résumé, cette thèse confirme le besoin de situer les études organisationnelles dans leur contexte institutionnel. Les résultats du premier chapitre confirment la proposition de Friedland et Alford (1991) selon laquelle les catégories des actions concrètes sont socialement et politiquement construites. Le deuxième chapitre montre comment le contexte institutionnel façonne les mécanismes par lesquels les organisations peuvent transformer les différents modèles institutionnels établis, ce qui se traduit par différentes logiques institutionnelles (Thornton *et al.*, 2012). Le troisième chapitre montre que le marché valorise le statu quo et pénalise ces changements. Alors, les possibilités de changer leur DSE sont limitées et désavantageuses pour les entreprises. Ainsi, la responsabilité sociale des entreprises n'est pas exogène de la volonté sociale. Elle est le reflet de la compréhension sociale de la réalité et des efforts consensuels conséquents.

Cette thèse permet de conclure que la DSE n'a pas besoin d'être aussi comparable que les informations financières pour être pertinente pour les investisseurs. La stabilité procurée par l'exigence de structures de DS similaires rassure les investisseurs qui réagissent en valorisant l'entreprise. Toutefois, une DSE stable est moins flexible pour répondre aux attentes changeantes et contradictoires du reste des parties prenantes. Lorsque les entreprises utilisent les différentes logiques institutionnelles pour répondre aux attentes des différentes parties prenantes, les investisseurs perçoivent que l'entreprise pourrait utiliser leur richesse pour la réalisation de leurs activités sociales. Cela se répercute de manière négative sur la valeur de marché des

entreprises. Ces résultats montrent que contrairement aux entreprises qui entreprennent des activités sociales en détriment de leur valeur de marché, les investisseurs affichent une rationalité dans le sens néoclassique de maximisation de leurs gains.

Donc, un cadre de DSE comparable au niveau international favoriserait la maximisation des gains pour entreprises et les investisseurs. Mais ne permettrait pas d'informer l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise ni de contribuer à l'évolution institutionnelle de la DSE. Afin d'aligner les attentes de l'ensemble des parties prenantes, et que toute la DSE soit pertinente, il est nécessaire d'agir sur les institutions culturelles cognitives nationales en général et des investisseurs en particulier. Par exemple, en expliquant le sens des différentes logiques institutionnelles coexistant dans un même contexte social. Ainsi, dans leurs DSE, les entreprises pourraient expliquer leurs choix de DS qui ne font pas consensus au niveau des institutions nationales.

Chacun des articles de cette thèse montre le rôle primordial des institutions culturelles cognitives pour la DSE. En tant que société, si nous voulons que la DSE suive les mêmes modèles de divulgation au niveau international afin de favoriser la comparabilité (chapitre I); qu'elle évolue à travers le temps (chapitre II); et soit mieux intégrée à la valeur de marché des entreprises (chapitre III), nous devons agir au niveau cognitif. Le changement institutionnel ne doit pas être imposé de manière coercitive ou normative à l'aide de lois, règles et normes de DSE. Il doit commencer par des changements dans la compréhension individuelle de la réalité justifiant l'action de divulguer les informations sociales et environnementales lorsqu'elles ne contribuent pas à maximiser les gains financiers.

## ANNEXE A

### GRILLE DE CODAGE DE LA DIVULGATION ENVIRONNEMENTALE

- A. Dépenses et risques
  - 1. investissements
  - 2. Coûts d'exploitation
  - 3. Investissements projetés
  - 4. Coûts d'exploitation projetés
  - 5. Financement des investissements
  - 6. Dettes environnementales
  - 7. Provisions pour risques
  - 8. Provisions pour litiges
  - 9. Provision pour frais futurs
- B. Lois et règlements
  - 10. Litiges présents et potentiels
  - 11. Amendes
  - 12. Ordre de se conformer
  - 13. Actions correctives
  - 14. Incidents
  - 15. Législations et règlements futurs
- C. Normes de pollution
  - 16. Émission de polluants
  - 17. Déversements
  - 18. Gestion des déchets
  - 19. Contrôle des installations et des procédés

- 20. Respect des normes
- 21. Bruit et odeurs
- 22. Consommation et conservation d'énergie
- D. Développement durable
  - 23. Conservation des ressources naturelles
  - 24. Recyclage
  - 25. Protection de la faune et de la flore/Informations sur le cycle de vie
- E. Restauration des sites
  - 26. Sites
  - 27. Efforts de remise en état
  - 28. Dette potentielle liée à la restauration et assainissement
  - 29. Dette présente liée à la restauration et assainissement
  - 30. Déversements (nombre, nature, efforts de réduction)
- F. Gestion environnementale
  - 31. Politiques environnementales ou sensibilisation à la protection de l'environnement
  - 32. Système de gestion environnementale
  - 33. Audits environnementaux
  - 34. Buts et cibles
  - 35. Prix pour respect de l'environnement
  - 36. Département, groupe, service affecté à l'environnement
  - 37. ISO 14000
  - 38. Participation de l'entreprise à l'élaboration de normes environnementales
  - 39. Participation à des organisations environnementales (par exemple des comités sectoriels)
  - 40. Projets communs avec d'autres entreprises sur la gestion de l'environnement.

## ANNEXE B

### GRILLE DE CODAGE DE LA DIVULGATION SOCIALE

- A. Pratiques de travail et travail décent
  - 1. Emploi: catégories; création; avantages sociaux
  - 2. Conditions de travail et protection sociale
  - 3. Relations entre les employés et la direction: droits des travailleurs; syndicat; représentation (comités du conseil)
  - 4. Santé et sécurité: blessures; maladies professionnelles; jours perdus; absentéisme; code de l'Organisation Internationale du Travail, OIT
  - 5. Développement du capital humain
  - 6. Formation et éducation
  - 7. Programmes d'équité
  - 8. Activités sociales
  - 9. Diversité et égalité des chances: de genre; culturel; gouvernance de l'entreprise
- B. Droits de l'homme
  - 10. Gestion: investissements; pratiques d'approvisionnement; chaîne d'approvisionnement
  - 11. Droits sociaux: risques; violation; discrimination; promotion
  - 12. Liberté d'association et de négociation collective
  - 13. Abolition du travail des enfants: Code de l'OIT
  - 14. Prévention du travail forcé ou obligatoire
  - 15. Plaintes et pratiques en matière de griefs
  - 16. Pratiques de sécurité

- 17. Droits des autochtones
- 18. Droits civils et politiques
- C. Société
  - 19. Développement régional, éducatif et culturel
  - 20. Dons, commandites et philanthropie
  - 21. Pots-de-vin et corruption
  - 22. Création de richesse et de revenus
  - 23. Respect des droits de propriété
  - 24. Politique publique: lobbying politique et contributions
  - 25. Éthique des affaires et comportement anticoncurrentiel
  - 26. Promotion de la responsabilité sociale dans leur sphère d'influence
  - 27. Communauté: implication; développement; représentation des investissements (comités du conseil)
- D. Responsabilité envers le consommateur et les produits
  - 28. Achats de biens et services
  - 29. Santé et sécurité du client: plaintes; conformité au code
  - 30. Incidents liés au produit
  - 31. Développement des produits et environnement: accès aux services essentiels; consommation durable
  - 32. Service aux consommateurs, assistance et résolution des litiges
  - 33. Étiquetage des informations sur le produit: plaintes; satisfaction du consommateur
  - 34. Communication marketing (publicité): normes et code
  - 35. Éducation et sensibilisation
  - 36. Confidentialité du client.

## RÉFÉRENCES

- Aerts, W., Cormier, D., et Magnan, M. (2006). Intra-industry imitation in corporate environmental reporting: An international perspective. *Journal of Accounting and public Policy*, 25(3), p. 299-331.
- Aoki, M. (2001). *Toward a comparative institutional analysis*: MIT press.
- Aoki, M. (2010). *Corporations in evolving diversity: Cognition, governance, and institutions*: Oxford University Press.
- Appold, S. (2005). Location patterns of US industrial research: mimetic isomorphism and the emergence of geographic charisma. *Regional studies*, 39(1), p. 17-39.
- Argote, L., et Greve, H. R. (2007). A behavioral theory of the firm—40 years and counting: Introduction and impact. *Organization Science*, 18(3), p. 337-349.
- Baldini, M., Dal Maso, L., Liberatore, G., Mazzi, F., et Terzani, S. (2018). Role of country-and firm-level determinants in environmental, social, and governance disclosure. *Journal of Business Ethics*, 150(1), p. 79-98.
- Barandiaran, J. (2016). The authority of rules in Chile's contentious environmental politics. *Environmental Politics*, 25(6), p. 1013-1033.
- Barreto, I., et Baden - Fuller, C. (2006). To conform or to perform? Mimetic behaviour, legitimacy - based groups and performance consequences. *Journal of Management Studies*, 43(7), p. 1559-1581.
- Becker, M. C. (2003). *The concept of routines twenty years after Nelson and Winter (1982): a review of the literature*: Copenhagen Business School, Department of Industrial Economics and Strategy.
- Beckert, J. (2010). Institutional isomorphism revisited: Convergence and divergence in institutional change. *Sociological Theory*, 28(2), p. 150-166.
- Berger, P. L., et Luckmann, T. (1966). *The Social Construction of Reality*. New York: Anchor books edition.
- Bondt, W. F., et Thaler, R. (1985). Does the stock market overreact? *The Journal of finance*, 40(3), p. 793-805.
- Boxenbaum, E., Huault, I., et Leca, B. (2016). Le tournant "matériel" dans la théorie néoinstitutionnaliste. Dans F. X. d. Vaujany, A. Hussenot, et J. F. Chanlat (dir.), *Théories des organisations: Nouveaux tournants*. (p. 227-238). Paris: Economica.
- Boxenbaum, E., et Jonsson, S. (2008). Isomorphism, diffusion and decoupling. Dans C. O. R. Greenwood, K. Sahlin & R. Suddaby (dir.), *The Sage handbook of organizational institutionalism* (p. 78-98).

- Boxenbaum, E., et Jonsson, S. (2017). Isomorphism, diffusion and decoupling: Concept evolution and theoretical challenges. *The Sage handbook of organizational institutionalism*, 2, p. 79-104.
- Brammer, S., Jackson, G., et Matten, D. (2012). Corporate Social Responsibility and institutional theory: new perspectives on private governance. *Socio-Economic Review*, 10, p. 3-28.
- Brooks, C., et Oikonomou, I. (2018). The effects of environmental, social and governance disclosures and performance on firm value: A review of the literature in accounting and finance. *The British Accounting Review*, 50(1), p. 1-15.
- Brouthers, L. E., O'Donnell, E., et Hadjimarcou, J. (2005). Generic product strategies for emerging market exports into triad nation markets: A mimetic isomorphism approach. *Journal of Management Studies*, 42(1), p. 225-245.
- Busenitz, L., Gomez, C., et Spencer, J. (2000). Country institutional profiles: Unlocking entrepreneurial phenomena. *Academy of Management Journal*, 43(5), p. 994-1003.
- Cahan, S. F., De Villiers, C., Jeter, D. C., Naiker, V., et Van Staden, C. J. (2016). Are CSR disclosures value relevant? Cross-country evidence. *European Accounting Review*, 25(3), p. 579-611.
- Campbell, J. L. (2007). Why would corporations behave in socially responsible ways? An institutional theory of corporate social responsibility. *Academy of management review*, 32(3), p. 946-967.
- Canada\_Gouvernement. (2012). ALENA @ 20 ans - Faits saillants. *L'Accord de libre-échange nord-américain (ALÉNA)*. Récupéré de <http://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/agr-acc/nafta-alena/facts.aspx?lang=fra>
- Carayannis, E. G., Pirezadeh, A., et Popescu, D. (2012). *Institutional Learning and Knowledge Transfer Across Epistemic Communities: New Tools of Global Governance* (Vol. 13): Springer Science & Business Media.
- Carnevale, C., Mazzuca, M., et Venturini, S. (2012). Corporate social reporting in European banks: The effects on a firm's market value. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 19(3), p. 159-177.
- Chen, S., et Bouvain, P. (2009). Is corporate responsibility converging? A comparison of corporate responsibility reporting in the USA, UK, Australia, and Germany. *Journal of Business Ethics*, 87, p. 299-317.
- Cho, C. H., Guidry, R. P., Hageman, A. M., et Patten, D. M. (2012). Do actions speak louder than words? An empirical investigation of corporate environmental reputation. *Accounting, organizations and society*, 37(1), p. 14-25.
- Cho, C. H., Laine, M., Roberts, R. W., et Rodrigue, M. (2015). Organized hypocrisy, organizational façades, and sustainability reporting. *Accounting, Organizations and Society*, 40, p. 78-94.

- Clarkson, P. M., Fang, X., Li, Y., et Richardson, G. (2013). The relevance of environmental disclosures: are such disclosures incrementally informative? *Journal of Accounting and public Policy*, 32(5), p. 410-431.
- Coluccia, D., Fontana, S., et Solimene, S. (2018). Does Institutional Context Affect CSR Disclosure? A Study on Eurostox 50. *Sustainability*, 10(8), p. 2823.
- Cormier, D., et Gomez-Gutierrez, L. (2018). On the search for mimetic patterns in environmental disclosure: an international perspective. *International Journal of Sustainable Development & World Ecology*. p. 1-17.
- Cormier, D., Ledoux, M.-J., et Magnan, M. (2011). The informational contribution of social and environmental disclosures for investors. *Management Decision*, 49(8), p. 1276-1304.
- Cormier, D., et Magnan, M. (1999). Corporate environmental disclosure strategies: determinants, costs and benefits. *Journal of Accounting, Auditing Finance*, 14(4), p. 429-451.
- Cormier, D., et Magnan, M. (2003). Environmental reporting management: a continental European perspective. *Journal of Accounting public Policy*, 22(1), p. 43-62.
- Cormier, D., et Magnan, M. (2014). The impact of social responsibility disclosure and governance on financial analysts' information environment. *Corporate Governance*, 14(4), p. 467-484.
- Dacin, M. T., Goodstein, J., et Scott, W. R. (2002). Institutional theory and institutional change: Introduction to the special research forum. *Academy of Management Journal*, 45(1), p. 45-56.
- Darus, F., Hamzah, E. A. C. K., et Yusoff, H. (2013). CSR web reporting: The influence of ownership structure and mimetic isomorphism. *Procedia Economics and Finance*, 7, p. 236-242.
- De Klerk, M., de Villiers, C., et van Staden, C. (2015). The influence of corporate social responsibility disclosure on share prices: evidence from the United Kingdom. *Pacific Accounting Review*, 27(2), p. 208-228.
- de Villiers, C., et Alexander, D. (2014). The institutionalisation of corporate social responsibility reporting. *The British Accounting Review*, 46(2), p. 198-212.
- De Villiers, C., et Marques, A. (2016). Corporate social responsibility, country-level predispositions, and the consequences of choosing a level of disclosure. *Accounting and Business Research*, 46(2), p. 167-195.
- DiMaggio, P. J., et Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American sociological review*, 48(2), p. 147-160.
- DiMaggio, P. J., et Powell, W. W. (1991). *The new institutionalism in organizational analysis* (Vol. 17): University of Chicago Press Chicago, IL.
- DiMaggio, P. J., et Powell, W. W. (1997). Le néo-institutionnalisme dans l'analyse des organisations. *Politix*, 10(40), p. 113-154.
- Drori, G. S. (2008). Institutionalism and globalization studies. *The Sage handbook of organizational institutionalism*. p. 449-472.

- Elkington, J. (1997). Cannibals with forks. *The triple bottom line of 21st century*.
- Epstein, M. J., et Buhovac, A. R. (2014). *Making sustainability work: Best practices in managing and measuring corporate social, environmental, and economic impacts*: Berrett-Koehler Publishers.
- Fearon, J. D. (2003). Ethnic and cultural diversity by country. *Journal of economic growth*, 8(2), p. 195-222.
- Fortanier, F., Kolk, A., et Pinkse, J. (2011). Harmonization in CSR reporting. *Management International Review*, 51(5), p. 665.
- Fortin, F. (2010). *Fondements et étapes du processus de recherche : méthodes quantitatives et qualitatives* (2e éd.. ed.). Montréal: Montréal : Chenelière Education.
- Foss, N. J. (2003). Bounded rationality in the economics of organization: "Much cited and little used". *Journal of Economic Psychology*, 24(2), p. 245-264.
- Friedland, R., et Alford, R. R. (1991). Bringing society back in: Symbols, practices and institutional contradictions.
- Gao, Y. (2010). Mimetic isomorphism, market competition, perceived benefit and bribery of firms in transitional China. *Australian Journal of Management*, 35(2), p. 203-222.
- Gendron, C., Lapointe, A., et Turcotte, M.-F. (2004). Responsabilité sociale et régulation de l'entreprise mondialisée. *Relations industrielles/industrial relations*. p. 73-100.
- Gödker, K., et Mertins, L. (2017). CSR disclosure and investor behavior: a proposed framework and research agenda. *Behavioral Research in Accounting*, 30(2), p. 37-53.
- Gomez-Gutierrez, L., et Cormier, D. (2018). Barriers to worldwide institutionalization of social and environmental disclosure. *International Journal of Sustainable Development & World Ecology*. p. 1-14.
- Greenwood, R., Hinings, C. R., et Whetten, D. (2014). Rethinking Institutions and Organizations. *Journal of Management Studies*, 51(7), p. 1206-1220.
- Greenwood, R., Oliver, C., Suddaby, R., et Sahlin-Andersson, K. (2008). *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*: SAGE.
- Greenwood, R., Raynard, M., Kodeih, F., Micelotta, E. R., et Lounsbury, M. (2011). Institutional complexity and organizational responses. *Academy of Management annals*, 5(1), p. 317-371.
- Guler, I., Guillén, M. F., et Macpherson, J. M. (2002). Global competition, institutions, and the diffusion of organizational practices: The international spread of ISO 9000 quality certificates. *Administrative science quarterly*, 47(2), p. 207-232.
- Hambrick, D. C., et Mason, P. A. (1984). Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *Academy of management Review*, 9(2), p. 193-206.
- Han, S.-K. (1994). Mimetic isomorphism and its effect on the audit services market. *Social Forces*. p. 637-664.

- Haniffa, R. M., et Cooke, T. E. (2005). The impact of culture and governance on corporate social reporting. *Journal of Accounting and public Policy*, 24(5), p. 391-430.
- Hassel, L., Nilsson, H., et Nyquist, S. (2005). The value relevance of environmental performance. *European Accounting Review*, 14(1), p. 41-61.
- Haunschild, P., et Chandler, D. (2008). Institutional-level learning: Learning as a source of institutional change. *The Sage handbook of organizational institutionalism*. p. 624-649.
- Haunschild, P. R. (1993). Interorganizational imitation: The impact of interlocks on corporate acquisition activity. *Administrative science quarterly*. p. 564-592.
- Haunschild, P. R., et Miner, A. S. (1997). Modes of interorganizational imitation: The effects of outcome salience and uncertainty. *Administrative science quarterly*. p. 472-500.
- Haveman, H. A. (1993). Follow the leader: Mimetic isomorphism and entry into new markets. *Administrative science quarterly*. p. 593-627.
- Henisz, W. J., et Delios, A. (2001). Uncertainty, imitation, and plant location: Japanese multinational corporations, 1990 - 1996. *Administrative science quarterly*, 46(3), p. 443-475.
- Higgins, C., Stubbs, W., et Milne, M. (2015). Is sustainability reporting becoming institutionalised? The role of an issues-based field. *Journal of business ethics*. p. 1-18.
- Hofstede, G. (1980). Motivation, leadership, and organization: do American theories apply abroad? *Organizational dynamics*, 9(1), p. 42-63.
- Jones, S., Frost, G., Loftus, J., et van der Laan, S. (2007). An empirical examination of the market returns and financial performance of entities engaged in sustainability reporting. *Australian Accounting Review*, 17(41), p. 78-87.
- Kolk, A. (2005). Environmental Reporting by Multinationals from the Triad: Convergence or Divergence?1. *Management International Review*, 45(1), p. 145-166.
- Kuo, L., et Yi-Ju Chen, V. (2013). Is environmental disclosure an effective strategy on establishment of environmental legitimacy for organization? *Management Decision*, 51(7), p. 1462-1487.
- La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F., et Shleifer, A. (2008). The economic consequences of legal origins. *Journal of economic literature*, 46(2), p. 285-332.
- La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F., Shleifer, A., et Vishny, R. W. (1998). Law and finance. *Journal of political economy*, 106(6), p. 1113-1155.
- La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F., et Vishny, R. W. (1997). Legal determinants of external finance. *The journal of finance*, 52(3), p. 1131-1150.
- Larrinaga, C. (2007). Sustainability reporting: insights from neo-institutional theory.

- Lee, S. Y., Park, Y. S., et Klassen, R. D. (2015). Market responses to firms' voluntary climate change information disclosure and carbon communication. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 22(1), p. 1-12.
- Lim, A. (2017). Global corporate responsibility disclosure: A comparative analysis of field, national, and global influences. *International Sociology*, 32(1), p. 61-85.
- Lim, A., et Tsutsui, K. (2012). Globalization and Commitment in Corporate Social Responsibility. *American Sociological Review*, 77(1), p. 69-98.
- Lounsbury, M., et Beckman, C. M. (2015). Celebrating organization theory. *Journal of Management Studies*, 52(2), p. 288-308.
- Lounsbury, M., et Boxenbaum, E. (2013). Institutional logics in action. Dans *Institutional Logics in Action, Part A* (p. 3-22): Emerald Group Publishing Limited.
- Lu, J. W. (2002). Intra-and inter-organizational imitative behavior: Institutional influences on Japanese firms' entry mode choice. *Journal of international business studies*, 33(1), p. 19-37.
- Luo, L., et Tang, Q. (2014). Does voluntary carbon disclosure reflect underlying carbon performance? *Journal of Contemporary Accounting & Economics*, 10(3), p. 191-205.
- Luo, X. R., Wang, D., et Zhang, J. (2017). Whose call to answer: Institutional complexity and firms' CSR reporting. *Academy of Management Journal*, 60(1), p. 321-344.
- Martínez-Ferrero, J., et García-Sánchez, I.-M. (2017). Coercive, normative and mimetic isomorphism as determinants of the voluntary assurance of sustainability reports. *International Business Review*, 26(1), p. 102-118.
- Matten, D., et Moon, J. (2008). "Implicit" and "explicit" CSR: A conceptual framework for a comparative understanding of corporate social responsibility. *Academy of management Review*, 33(2), p. 404-424.
- Mead, M. (1963). *Sex and temperament in three primitive societies* (Vol. 370): Morrow New York.
- Meyer, J. W., et Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American journal of sociology*, 83(2), p. 340-363.
- Meyer, J. W., et Scott, W. R. (1992). *Organizational environments: Ritual and rationality*: Sage Publications, Inc.
- Moneva, J. M., et Cuellar, B. (2009). The value relevance of financial and non-financial environmental reporting. *Environmental and Resource Economics*, 44(3), p. 441-456.
- Mullainathan, S., et Thaler, R. H. (2000). *Behavioral economics*. Retrieved from
- Murray, A., Sinclair, D., Power, D., et Gray, R. (2006). Do financial markets care about social and environmental disclosure? Further evidence and exploration from the UK. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 19(2), p. 228-255.
- Nelson, R. R., et Winter, S. G. (1982). *An evolutionary theory of economic change*. Cambridge, Mass: Cambridge, Mass. Belknap Press.

- Nikolaeva, R. (2014). Interorganizational imitation heuristics arising from cognitive frames. *Journal of Business Research*, 67(8), p. 1758-1765.
- North, D. C. (1990). *Institutions, institutional change and economic performance*: Cambridge university press.
- North, D. C. (2010). *Understanding the process of economic change*: Princeton University Press.
- Ohlson, J. A. (1995). Earnings, book values, and dividends in equity valuation. *Contemporary accounting research*, 11(2), p. 661-687.
- Ordanini, A., Rubera, G., et DeFillippi, R. (2008). The many moods of inter-organizational imitation: A critical review. *International Journal of Management Reviews*, 10(4), p. 375-398.
- Patten, D. M. (2002). The relation between environmental performance and environmental disclosure: a research note. *Accounting, Organizations and Society*, 27(8), p. 763-773.
- Peterson, R. L. (2016). *Trading on sentiment: The power of minds over markets*: John Wiley & Sons.
- Plumlee, M., Brown, D., Hayes, R. M., et Marshall, R. S. (2015). Voluntary environmental disclosure quality and firm value: Further evidence. *Journal of Accounting and public Policy*, 34(4), p. 336-361.
- Qiu, Y., Shaukat, A., et Tharyan, R. (2016). Environmental and social disclosures: Link with corporate financial performance. *The British Accounting Review*, 48(1), p. 102-116.
- Radavoi, C. N., et Bian, Y. (2014). Enhancing the Accountability of Transnational Corporations: The Case for 'Decoupling' Environmental Issues. *Environmental Law Review*, 16(3), p. 168-182.
- Reverte, C. (2016). Corporate social responsibility disclosure and market valuation: evidence from Spanish listed firms. *Review of Managerial Science*, 10(2), p. 411-435.
- Scott, W. R. (1995). *Institutions and organizations* (Vol. 2): Sage Thousand Oaks, CA.
- Scott, W. R., Levitt, R. E., et Orr, R. J. (2011). *Global projects: Institutional and political challenges*: Cambridge University Press.
- Shipilov, A. V., Greve, H. R., et Rowley, T. J. (2010). When do interlocks matter? Institutional logics and the diffusion of multiple corporate governance practices. *Academy of Management Journal*, 53(4), p. 846-864.
- Suchman, M. C. (1995). Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches. *Academy of management Review*, 20(3), p. 571-610.
- Thaler, R. H. (1994). *Quasi rational economics*: Russell Sage Foundation.
- Thornton, P. H., Ocasio, W., et Lounsbury, M. (2012). *The institutional logics perspective: A new approach to culture, structure, and process*: Oxford University Press on Demand.
- Tienhaara, K. (2019). NAFTA 2.0: What are the implications for environmental governance? *Earth System Governance*. p. 100004.

- Verbeeten, F. H., Gamerschlag, R., et Möller, K. (2016). Are CSR disclosures relevant for investors? Empirical evidence from Germany. *Management Decision*, 54(6), p. 1359-1382.
- Webb, K. A., Cahan, S. F., et Sun, J. (2008). The effect of globalization and legal environment on voluntary disclosure. *The International Journal of Accounting*, 43(3), p. 219-245.
- Williamson, O., et Masten, S. (1999). *The economics of transaction costs*. Retrieved from
- Williamson, O. E. (2000). The new institutional economics: taking stock, looking ahead. *Journal of economic literature*, 38(3), p. 595-613.
- Wittrock, B., et al. (1998). Early Modernities: Varieties and Transitions. *Daedalus*, 127(3), p. 19-40.
- Yin, J. (2017). Institutional drivers for corporate social responsibility in an emerging economy: A mixed-method study of Chinese business executives. *Business & Society*, 56(5), p. 672-704.