

## **L'apport de la Théorie de la Régulation Sociale à l'analyse des découplages**

**Résumé :** A partir d'une revue de littérature sur le concept de découplage, nous montrons les possibilités qu'offre la Théorie de la Régulation Sociale (TRS) pour appréhender ce phénomène comme une situation de régulations disjointes. Nous contribuons à refonder la Théorie Néo-institutionnaliste (TNI) dans une perspective « comportementale », conformément aux appels à un retour à ses fondements épistémologiques du constructivisme social phénoménologique. Nous montrons que la TRS apporte à la TNI une lecture plus fine des processus de production de normes et de règles organisationnelles, permettant de caractériser trois types de découplage selon la nature des négociations. Nous généralisons ces résultats à travers un modèle décrivant les disjonctions entre espaces sociaux, sans les hiérarchiser, ouvrant des pistes de recherches stimulantes pour le futur.

**Mots-clés :** découplage, TNI, régulations organisationnelles, constructivisme

## INTRODUCTION

La théorie néo-institutionnaliste (TNI) a vécu un questionnement profond sur ses fondements après des années de développements portant sur l'encastrement institutionnel des acteurs des organisations. Une partie des chercheurs de ce courant, devenu « hégémonique » (Alvesson & Spicer, 2019), ont appelé à établir des fondements microsociaux, reconnaissant par là même les capacités d'agent (Powell & Colyvas, 2008), notamment à travers une perspective comportementale (Haack, Sieweke et Wessel, 2020), sans pour autant s'écarter d'une analyse par niveau social, source de confusion (Willmott, 2011).

La théorie de la régulation sociale (TRS) est susceptible d'apporter à la TNI une partie des réponses en traitant de manière plus centrale les régulations sociales, c'est-à-dire les processus de production des normes et des règles dans les organisations et les institutions (Reynaud, 1997). Ce thème est paradoxalement abordé de manière peu approfondie par la TNI (Gray & Silbey, 2014). Inspirée par l'individualisme méthodologique, la TRS peut procurer à la TNI des concepts utiles pour son projet de retour vers ses fondements bâtis sur le constructivisme social phénoménologique (Tolbert & Darabi, 2020), en étant centrée d'emblée sur les interactions, dans une perspective comportementale, sans hiérarchiser les espaces sociaux.

C'est particulièrement vrai du phénomène de découplage, qui est l'objet de nombreuses recherches ces dernières années. Il est considéré comme une situation de faible alignement entre la structure, composée de normes ou règles instituées dans l'organisation par leurs dirigeants pour se conformer aux exigences des agents institutionnels, et l'activité (Meyer et Rowan, 1977), régie par des professionnels qui imposent leur fonctionnement (Mainhagu, 2015). Les situations de dualité des règles dans l'organisation ont été très étudiées par Reynaud (1997). En quoi la TRS contribue-t-elle à refonder l'analyse des découplages dans une perspective comportementale ? A partir d'une revue de littérature systématique sur le concept de découplage, nous montrons les possibilités qu'offre la TRS pour appréhender ce phénomène

comme une situation de régulations disjointes. Nous montrons que la TRS apporte une lecture plus fine, centrée sur la production de règles, des processus de découplage, qui prennent trois formes selon la nature des négociations. Nous généralisons ces résultats dans un modèle décrivant les disjonctions entre espaces sociaux, sans les hiérarchiser, ouvrant des pistes de recherches stimulantes.

## **Le découplage vu par la TNI et la TRS**

### **Les perspectives microsociales du découplage de la TNI**

Dans un ouvrage collectif récent, Haack, Sieweke et Wessel (2020) font l'état des lieux des travaux scientifiques proposant une explication microsociale des phénomènes décrits par la TNI. Ils soulignent une absence de consensus en distinguant trois perspectives chez les auteurs.

- La perspective cognitive met l'accent sur les processus mentaux, en explorant la manière dont le changement ou le maintien des institutions est façonné par des structures de pensée et des émotions.

- La perspective communicationnelle propose des explications microsociales des phénomènes institutionnels à travers les discours, la rhétorique et les récits. La communication n'est pas un simple transmetteur de normes, mais constitue les institutions. La structure de l'argumentation reflète celle des institutions.

- La perspective comportementale considère que les institutions ne sont pas ordonnées, mais continuellement mises à distance par les acteurs, qui les adaptent aux situations. Elle est centrée sur les interactions sociales entre des individus et des groupes qui portent des logiques et des intérêts contradictoires.

Brandl et ses collègues (2020) proposent dans un autre chapitre une analyse du découplage à travers le positionnement des experts en GRH. Ces derniers acceptent que les normes soient de simples affichages de façade en réalisant un travail collaboratif avec les managers, qui les appliquent, pour trouver des solutions et maintenir la confiance dans l'organisation. Ils

acceptent que les règles, qui sont pourtant porteuses de sens pour eux, soient modifiées dans un autre sens pratique. Cette expérience subjective du découplage dans les interactions est guidée par une recherche de sens des acteurs pour atteindre les buts de l'organisation. Ces auteurs s'inscrivent dans l'approche phénoménologique, qui ne reconnaît pas l'existence de plusieurs niveaux d'analyse du social, mais seulement des espaces de construction de sens par les acteurs localement. La distinction des niveaux macro et micro sociaux à travers une analyse du découplage multiniveaux préconisée par Haack et ses collègues (2020) apparaît donc comme contradictoire avec une approche constructiviste phénoménale. Le découplage ne peut être considéré comme un phénomène structurel *a priori*, indépendant des individus agissants. Les règles et les normes varient dans leur pertinence selon les acteurs, qui divergent dans leurs points de vue lors de leurs interactions, comme l'affirme Reynaud.

### **Le découplage comme une régulation organisationnelle**

Avec Reynaud (1997), il est possible de considérer le découplage comme une forme de régulation organisationnelle qui lie les groupes sociaux, producteurs de leurs propres règles et normes. Il définit la régulation sociale comme un ensemble d'actions sur les règles, consistant en leur « *création, suppression, transformation et maintien* » (Reynaud, 1997, p.19). Plus largement, les activités de régulation organisationnelle permettent un ajustement entre éléments contradictoires. Comme l'indique Canguilhem (2002, p. 583) : « *La régulation, c'est l'ajustement, conformément à quelques règle ou norme, d'une pluralité de mouvements ou d'actes et de leurs effets ou produits, que leur diversité ou leurs successions rendent d'abord étrangers les uns aux autres* ». Les règles produites dans les organisations servent à « *réguler les relations d'emploi* » (Flanders, 1968, p.8). Les différents groupes sociaux qui composent l'organisation et ses parties prenantes portent des logiques parfois contradictoires. La régulation organisationnelle est alors une manière d'ajuster entre elles ces entités sociales plurielles parfois étrangères entre elles qui ont fabriqué leurs propres règles du jeu.

Influencé par l'analyse stratégique des acteurs, Reynaud s'inscrit dans l'épistémologie phénoménologique à travers l'individualisme méthodologique pour lequel les règles sont avant tout un construit social résultant des interactions. La contrainte de la structure est reconnue puisque les salariés sont socialisés avec des règles qu'ils n'ont pas toujours inventées. Mais pour la TRS, cet héritage est transformé par les agents dans leur confrontation au contenu de leur travail, expériences qui forment leur identité professionnelle au sein d'espaces sociaux aux temporalités et contextes différents (Reynaud & Richebé, 2009). Les capacités d'agent sont donc centrales pour la TRS dans la production de règles de groupes sociaux, qui sont en relation de concurrence : chacun cherche à imposer ses règles à l'autre dans l'organisation.

En effet, Reynaud distingue deux types de conceptions de règles qui se concurrencent. La régulation de contrôle correspond à la situation où la règle est élaborée de manière rationnelle par un groupe social qui l'impose à un autre pour s'assurer que l'activité de travail soit conforme à ses prescriptions. La régulation autonome correspond au cas de figure où le groupe des opérateurs produit une règle, non pas pour prescrire le fonctionnement d'un autre groupe, mais pour mener à bien les buts qui lui sont donnés. Elle est établie à partir d'une expérience collective pour faire fonctionner une unité de production de biens ou de services, parfois pour faire face aux difficultés rencontrées pour appliquer la règle de contrôle (Reynaud, 2003). La règle autonome met en position de transgression les opérateurs qui risquent alors d'être sanctionnés (Babeau & Chanlat, 2008).

Dans les faits, les régulations organisationnelles n'appartiennent jamais complètement à la catégorie du contrôle ni au type autonome. Lorsque la négociation débouche sur une règle commune explicite, donc légitimée dans toute l'organisation, un équilibre social momentané est obtenu, stabilisant les échanges et favorisant la réalisation du projet commun. Ce cas de figure correspond à la troisième catégorie de régulation de Reynaud dite « conjointe ». Mais les cas les plus fréquents sont ceux d'une dualité entre les régulations de contrôle et autonome qui

s'exercent parallèlement (Reynaud & Reynaud, 1994, p. 232 ; Reynaud, 1997, p. XVII et XIX ; 2003, p. 110). Les deux régulations sont alors « disjointes » (Mainhagu, 2016).

Ainsi, Reynaud propose un cadre d'analyse permettant d'appréhender les fondements microsociaux des décalages persistants entre les normes institutionnelles et la réalité des pratiques dans les organisations que sont les découplages. Il considère que l'absence d'accord ou de négociation entre les parties prenantes est la situation la plus courante. Il est en effet fréquent que la règle officielle de contrôle soit maintenue alors qu'elle n'est pas (ou plus) appliquée (ou partiellement). La règle effective utilisée par les opérateurs pour faire fonctionner l'activité – et donc atteindre les buts de l'organisation – n'est pas pour autant légitimée par les dirigeants. Il s'agit d'une régulation duale puisque l'existence de deux règles pour une même activité permet, d'une part, l'ajustement des différents opérateurs pour la réalisation des missions, d'autre part, une adaptation de l'organisation à l'environnement institutionnel. Les régulations autonomes et de contrôle sont « parallèles » (Reynaud et Reynaud, 1994). La régulation est double puisque l'ajustement de l'organisation peut se faire à l'égard de l'environnement dans la recherche de ressources auprès des agents institutionnels et des usagers par les opérateurs qui tentent de mener correctement leurs missions (Mainhagu, 2016). La TRS est donc susceptible de contribuer à l'analyse de la TNI sur les découplages. En quoi la TRS contribue-t-elle à refonder l'analyse des découplages dans une perspective comportementale ? La compatibilité épistémologique des deux théories semble suffisante pour s'engager dans ce questionnement. En effet, la TRS s'inscrit également dans le constructivisme social à travers sa filiation avec l'analyse stratégique des acteurs et l'influence de l'individualisme méthodologique. S'opposant aux analyses de Parsons, elle réfute toute analyse par niveau social. En ce sens, elle est plus conforme à une approche phénoménologique. C'est sur ce point que la TRS peut contribuer à refonder la TNI, en lui faisant abandonner une lecture par niveau social et en la centrant davantage sur les processus de fabrication des règles. Ce rapprochement

des deux théories peut aussi profiter à la TRS, qui n'assume pas l'existence d'effets de structure provoqués par la dépendance aux institutions, dont le fonctionnement a pourtant été étudié par Reynaud (1999). Grâce aux analyses proposées par la TNI sur les découplages, la TRS pourrait mieux intégrer les contraintes institutionnelles, sans renoncer à une lecture centrée sur les interactions sociales. Il y a donc du chemin de part et d'autre pour s'accorder et produire une modélisation commune du phénomène de découplage. La lecture approfondie de la littérature sur le découplage nous permettra de vérifier la valeur de ces potentiels apports réciproques.

## **MÉTHODOLOGIE**

Pour répondre à cette question, nous devons rendre compte de la manière dont le phénomène de découplage est appréhendé par les chercheurs néo-institutionnalistes et quels sont les arguments de la perspective comportementale. Nous avons alors choisi de faire une revue de littérature systématique, en utilisant la méthode PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses), qui recommande de présenter de manière complète et transparente aux lecteurs ce qui a été « planifié, fait et trouvé » (Booth, Papaioannou & Sutton, 2012). « Une revue systématique tente de rassembler toutes les preuves empiriques qui correspondent à des critères d'éligibilité pré-spécifiés pour répondre à une question de recherche spécifique » (Green, et al., 2008, p.184). Cette méthode comprend plusieurs étapes : l'explicitation des objectifs et des critères de sélection utilisés en vue de permettre une reproduction des requêtes, l'identification de tous les articles ou ouvrages potentiellement pertinents, le tri des recherches éligibles, l'identification de biais, l'extraction des données, la synthèse qualitative et les méta-analyses (Moher, Liberati, Tetzlaff, Altman, 2009).

Dans la première étape, le chercheur explicite les critères d'éligibilité des articles ou ouvrages, qu'il a prédéfinis dans le but de répondre à une question de recherche précise. Dans notre cas, notre but était d'identifier les articles traitant des découplages organisationnels qui structurent la discipline des sciences de gestion et du management. Les critères choisis ont donc été les

mots-clés «decoupling» et «organization», car le concept est utilisé en dehors de notre discipline. Nous avons choisi le moteur de recherche qui permet de couvrir la plupart des grandes revues du domaine. Web of sciences était le moteur de recherche le plus approprié, car il recense un éventail très large de revues en regroupant plusieurs grands éditeurs. Nous pouvions exclure les revues des autres domaines grâce à un tri qu'il propose par domaine et par journaux. Le résultat de cette première requête a été la constitution d'une base de données de 230 articles scientifiques publiés entre 1985 et 2022. Il est apparu que certaines références manquaient alors même que le mot découplage était dans le titre. Nous avons donc complété dans un second temps la liste par des articles obtenus grâce aux bibliographies des articles récents et à travers la base de données CAIRN (avec les mots-clés «découplage» ET «organisation») pour obtenir des articles de langue française (diagramme de flux PRISMA, annexe 1).

Dans la deuxième étape, après avoir lu les résumés, nous avons soustrait les articles qui ne s'inscrivaient pas dans les travaux de la TNI ou n'avaient pas d'empirique ou étaient très peu cités. En effet, même en sciences de gestion, le découplage n'est pas uniquement utilisé dans le sens donné par la TNI (exemple découplage moral). Pour repérer ces articles, nous avons identifié si les papiers mobilisaient souvent les mots «decoupling» ou «decoupled», si les auteurs citaient les auteurs de la TNI et annonçaient des contributions par rapport à cette littérature.

La troisième étape a consisté à analyser les articles en profondeur. Notre grille de lecture a consisté à identifier dans le texte l'utilisation du terme de découplage, les apports à la TNI, notamment à travers le «gap» sur les fondations microsociales de la TNI, dans quelle perspective s'inscrivaient les auteurs, leur méthode, c'est-à-dire le type de données et leur traitement (quantitatif ou qualitatif). Nous avons regroupé les articles qui utilisaient les mêmes définitions ou perspective et lesquels traitaient des interactions sociales dans les organisations

et du fonctionnement des agences institutionnelles. Nous avons ôté un petit nombre d'articles qui n'apportaient pas de réelle contribution microsociologique à l'analyse des découplages.

Au final, notre revue de littérature se base sur 31 références bibliographiques classées en fonction du nombre de citations sur la période (également rapporté au nombre d'années de publication), du plus cité au moins cité. Elle apporte une représentation fidèle de la réflexion scientifique sur le sujet puisqu'elle contient les articles les plus cités (annexe 2). Une fois réalisée cette revue de littérature systématique et synthétisé l'information par thématique, nous avons pris position sur le plan théorique à la manière d'une « revue narrative », faisant état de notre interprétation sur les possibles lacunes de la TNI dans son analyse du découplage et les rapprochements possibles avec la TRS.

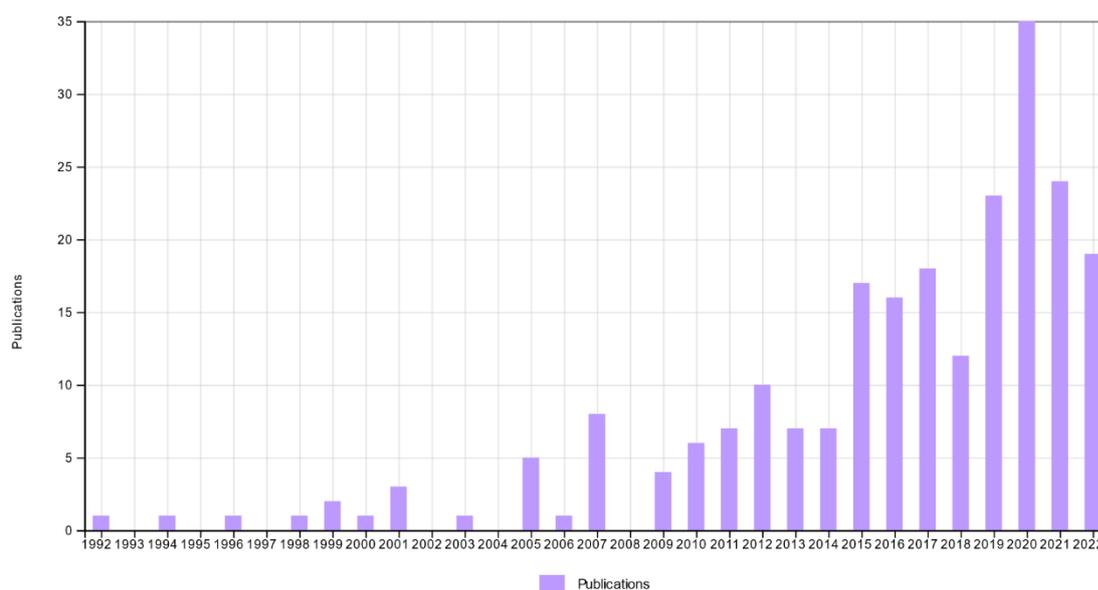
## **LES RECHERCHES DE LA TNI SUR LE DÉCOUPLAGE**

### **L'enjeu des recherches sur le découplage**

Le graphique produit par Web of sciences suite à notre requête (figure 1) montre un très fort accroissement des recherches sur le découplage organisationnel depuis une décennie, passant de 5 publications en 2010 à plus de trente en 2020. Les citations ont crû par la même occasion avec un effet accélérateur lié vraisemblablement au chapitre souvent cité dédié à ce thème dans le Handbook traitant de la TNI publié par SAGE en 2008 (Boxenbaum & Jonsson, et 2008). Le phénomène de découplage décrit pour la première fois par Meyer et Rowan en 1977 a donc été relativement oublié par les chercheurs de la TNI pendant près de vingt ans. Le courant traditionnel s'est en effet centré sur l'analyse des isomorphismes avec des méthodes quantitatives sur des données concernant les grands agrégats des entreprises. Or le découplage remet en question ces apports fondamentaux qui ont structuré la TNI au départ. Il induit en effet une hétérogénéité des formes organisationnelles, ce qui contredit les isomorphismes institutionnels démontrés par de nombreux auteurs à la suite de DiMaggio et Powell (1983).

L'analyse du découplage est apparue comme un enjeu théorique important après que les fondateurs de la TNI ont exprimé le souhait « d'ouvrir la boîte noire » de l'organisation et de mieux considérer l'agence. En effet une partie des chercheurs ayant investi ce thème sur cette période répond à l'appel de Powell et Colyvas (2008) à un retour aux fondations de la TNI, parfois associé à l'article de George et ses collègues (2006). Les autres chercheurs n'ont pas cet objectif, restant cantonnés à une explication macrosociale du découplage. Les méthodes de type quantitatif demeurent très présentes dans ces recherches alors qu'elles sont peu adaptées pour détecter les interactions sociales au sein des organisations (annexe II).

**Figure 1.** Publications des articles sur le découplage recensées par Web of Sciences entre 1985 et 2022



### **Le découplage comme un état ou un processus**

La revue de littérature nous a permis de croiser les définitions du découplage. Ce concept n'est pas stabilisé, ce qui peut s'expliquer par les différences de positionnement théoriques des chercheurs. Presque tous les auteurs se réfèrent à la définition de Meyer et Rowan qui présentent le découplage comme une situation de faible alignement entre la structure et l'activité (faible intégration de l'organisation). C'est un état (ou un cas de figure) particulier d'organisations influencées par des agences institutionnelles, notamment celles émanant de l'État. La conformité aux exigences des parties prenantes (pression pour l'application de normes) par

l'organisation est alors purement symbolique. Le plus souvent, il s'agit d'un fait résultant d'un choix délibéré des dirigeants (Westphal & Zajac, 1994 ; Weaver & Trevin, 1999). Le but est de protéger les opérateurs d'un risque d'inefficacité et d'incohérence. La direction accepte une absence d'application de la réglementation. Il y a donc une décision de « l'organisation » (ce terme est souvent choisi comme si elle se résumait à son sommet stratégique). Oliver (1991) l'appréhende comme une des tactiques de la stratégie d'évitement, détachant les activités techniques de tout contact avec l'extérieur (notion de tampon).

On observe une évolution conceptuelle depuis quelques années (à partir des années 2010). Pour plusieurs chercheurs, le découplage n'est pas un état, mais un processus, notamment de prise de décision stratégique. Beaucoup d'auteurs se réfèrent aux travaux théoriques de Bromley et Powell (2012) et Pache et Santos (2010). Marquis et Qian (2014) appréhendent le découplage comme un processus de réponses des organisations (symbolique ou substantielle) aux pressions institutionnelles. Ils étudient notamment la manière dont les organisations décident de séparer leur structure prescriptive de leur structure opérationnelle. Elsbach et Sutton (1992) avaient déjà montré auparavant à travers le cas d'Act up que la direction peut choisir de créer deux structures juridiques distinctes pour répondre à des demandes contradictoires de leurs parties prenantes (adhérents et État). Les dirigeants ont trouvé une solution, face aux contradictions des logiques institutionnelles, en divisant en deux entités la forme de l'organisation, comme le soulignent également Pache et Santos (2013). Le plus souvent, les processus de découplage analysés sont de nature politique (Westphal & Zajac, 1994), communicationnelle (Haack & Schoeneborn, 2012), mais aussi cognitive (Crilly, et al., 2012 ; Kennedy & Fiss, 2009).

Tout d'abord, dans la perspective cognitive, les dirigeants possèdent des barrières mentales qui produisent des contraintes informelles de méconnaissance des situations opérationnelles, les empêchant de réussir l'implémentation des normes institutionnelles. La méconnaissance des logiques institutionnelles fragmentées est alors soulignée. Parfois, le rôle des émotions est

souligné dans le processus cognitif, en montrant comment les managers censés appliquer les normes institutionnelles gèrent leurs sentiments face au découplage (Vo, Culié & Mounoud, 2016). Certains s'en accommodent pour réussir leur carrière, d'autres pas. Misangyi (2016) insiste sur ces expériences cognitives des normes institutionnelles qui varient dans les organisations, expliquant les découplages, notamment des normes de RSE dans le secteur de la finance (Sendlhofer, 2020).

Ensuite, dans la perspective communicationnelle, les chercheurs montrent que la rhétorique des dirigeants permet de légitimer les croyances sur la raison d'être des normes qui peut contraster avec l'absence de volonté réelle de les appliquer du fait de moyens insuffisants, expression d'un couplage symbolique (Boiral, 2007). Haack et Schoeneborn (2012) décrivent les récits des dirigeants des banques, des ONG et des analystes financiers sur l'application de normes éthiques, qui influencent la situation de découplage (voire aussi Garcia-Sanchez et al, 2021). Pour Weaver et ses collègues (1999), les dirigeants utilisent dans leur communication des guides institutionnels de bonnes pratiques, sans les appliquer, entretenant les découplages.

Enfin, plusieurs chercheurs ont adopté une perspective comportementale. Dans ces études, les processus microsociologiques sous-jacents au découplage concernent dans plusieurs études les relations entre les membres de la direction entre eux et avec les parties prenantes. Les rivalités entre dirigeants expliquent l'existence de découplages « évasifs » ou « émergents », du fait de l'incertitude quant aux perceptions des parties prenantes (Crilly, et al., 2012). Dans la même perspective, des auteurs évoquent le rôle des croyances dans le découplage, constatant que les dirigeants s'entendent ou s'opposent en fonction d'arguments idéologiques, affichant leurs identités différenciées (Tilcsik, 2010). Le découplage apparaît alors comme une « trêve » entre les membres de l'organisation qui se réfèrent à des logiques différentes que leur inspire un environnement institutionnel hybride, composite et complexe (Pache & Santos, 2013 ; Schildt & Perkmann, 2017 ; Vermeulen, Zietsma, Greenwood & Langley, 2016). Les pressions

exercées sur l'organisation sont multiples et ne proviennent pas que d'une seule source externe qui obligerait l'organisation à se conformer à un seul mouvement. Les organisations choisissent le découplage pour faire face à une complexité institutionnelle qui crée des tensions, avec des situations parfois paradoxales (Smith & Lewis, 2011). La coexistence de plusieurs logiques en leur sein en fait des « organisations hybrides » (Battilana, Sengul, Pache & Model, 2015). L'influence des croyances sur le choix du découplage par les dirigeants repose sur la possession du pouvoir par une coalition pour l'imposer (Binder, 2007 ; Westphal & Zajac, 2001). Des conflits entre des niveaux d'exigences institutionnelles différents favorisent les résistances et les découplages en Chine dans l'application des normes de RSE (Luo, Wang & Zhang, 2017). Comme le montrent Heese et ses collègues (2016), les interactions des dirigeants avec les agents institutionnels jouent un rôle important. Ces derniers peuvent accepter des situations de découplage en fonction de leurs expériences des relations avec les représentants des hôpitaux et leurs caractéristiques. La dépendance aux instances gouvernementales joue alors un rôle important dans le découplage, comme dans le cas de la Chine (Marquis & Qian, 2014).

D'autres types d'interactions sont observés, au sein des organisations cette fois-ci, comme dans l'analyse des normes de RSE effectuée par Dick (2015), qui considère les relations entre les dirigeants et les managers de la police. Ces derniers s'accommodent d'une justification symbolique du temps partiel des femmes. Pache et Santos (2013) insistent sur les conflits entre les groupes composant les associations du secteur social, qui portent des logiques différentes et qu'il faut séparer pour réduire les tensions liées au découplage (voire aussi Urasadettan, 2015 ; Bromley, Hwang & Powell, 2012). Dans le secteur de la santé, mais pas seulement, les conflits d'interprétations des normes institutionnelles sont perceptibles entre les professionnels-experts, les managers-gestionnaires et les agents institutionnels (Sandholtz, 2012 ; Mainhagu, 2015 ; 2023 ; Kern, Laguecir & Lecas, 2017 ; De Bree & Stoopendaal, 2020).

Au final, on retrouve les trois perspectives microsociales (cognitive, communicationnelle et comportementale) décrites par Haack, Sieweke et Wessel (2020) pour expliquer les découplages. La perspective « comportementale » est majoritaire. Elle est présente dans 17 articles contre 9 pour approche « cognitive » et 8 « communicationnelle » (annexe 2). Dans quatre cas, les auteurs ont des positionnements hybrides. On note enfin un article qui n'appartient à aucune de ces perspectives en centrant son analyse sur le processus de fabrication des normes institutionnelles (Guillen & Capron, 2016 ; Bouville & Schmidt, 2019). Nous l'avons nommée la perspective régulatrice en référence au pilier institutionnel de Scott (2008). Elle se focalise sur les processus de fabrication des normes, mais seulement au niveau des institutions. La possible activité de régulation par les opérateurs n'est pas évoquée, à l'image des consultants, qui modifient l'usage des concepts à la mode dans leur pratique du conseil en fonction des situations qu'ils gèrent (Heusinkveld, Benders, Hillebrand, 2013).

### **Des controverses sur le découplage**

Les auteurs, adoptant ces perspectives microsociales, participent à deux controverses dans leurs articles. La première concerne le processus décisionnel sur le caractère intentionnel du découplage. Crilly et ses collègues (2012) considèrent que le choix n'est pas forcément clair ou intentionnel du fait de barrière cognitive. Cet argument apparaît aussi dans la typologie de Bromley et Powell (2012). Si le découplage politique-pratique rejoint le cas de figure décrit par Meyer et Rowan où le choix est intentionnel (parfois avec du cynisme), associé à un simulacre d'évaluation, ce n'est plus aussi évident lorsque le découplage concerne l'écart entre les moyens et les buts. Les dirigeants ont l'intention d'appliquer les normes institutionnelles qu'ils ont reproduites sous forme de procédures, mais ils échouent dans leur application sous la pression des opérationnels (Mainhagu, 2015).

La seconde controverse, qui divise les chercheurs, porte sur la pérennité du découplage. L'enjeu est de taille puisque si le découplage n'est que temporaire, les fondements de la TNI ne sont

plus contestés. Meyer et Rowan considèrent ce phénomène comme pérenne pour les organisations institutionnalisées, c'est-à-dire particulièrement dépendant de parties prenantes comme l'État. Plus tard, Bromley et Powell (2012) conditionneront le découplage à l'existence d'un environnement institutionnel opaque, c'est-à-dire dans lequel il est difficile pour les observateurs d'évaluer les pratiques et d'établir des causalités entre les politiques et ce qui est mesuré. La complexité institutionnelle (Greenwood, Raynard, Kodeih, Micelotta, & Lounsbury, 2011) et l'opacité des pratiques favorisent pour ces auteurs un découplage durable moyens-fins (Luo, Wang & Zhang, 2017). Wijen (2014) étudie les normes environnementales qui, d'après elle, constituent des règles du jeu servant à définir les pratiques sociales, à attribuer des rôles et à guider des interactions. Mais la grande opacité du champ rend l'implémentation des normes institutionnelles impossible. Le risque de non-conformité est grand lorsqu'il est complexe d'expliquer causalement les résultats des organisations, lorsque la diversité des pratiques adoptées est élevée et les difficultés d'observer les pratiques sont grandes.

Ce point de vue n'est pas partagé par Pache et Santos (2012) qui critiquent les conclusions de Crilly et ses collègues (2012). Ils réfutent même l'existence de découplages, préférant l'idée d'un couplage sélectif. De même, Haack et ses collègues (2012) contestent les affirmations de Wijen et ses collègues. Pour eux, le découplage éloigne la TNI de ses racines constructivistes, car les analystes ne prennent pas en compte les représentations des salariés qui s'engagent dans des transformations des pratiques de l'organisation.

Certains auteurs sont plus nuancés, considérant comme intenable uniquement les découplages politique-pratique, car les parties prenantes finissent par connaître l'existence de ces écarts par les salariés qui ne supportent plus le cynisme de leurs dirigeants (Mac Lean & Beham, 2010 ; Mac Lean & Litzky & Holderness, 2015). Les individus refusent d'être des sujets d'une évaluation cérémoniale (Boxebaum & Jonsson, 2008). Tous ces auteurs s'entendent pour

reconnaitre, à travers le concept de découplage, l'agentivité des salariés, surtout les dirigeants des organisations dans leurs interactions avec les parties prenantes (Crilly et al., 2012).

### **Les points d'ombre de la littérature**

Cependant, dans la littérature sur le découplage, on trouve rarement des études qui décrivent les interactions des dirigeants avec les opérationnels. Les recherches de Mac Lean et Behnam (2010) et Kellogg (2009) font exception en montrant l'action de professionnels de santé pour refuser les situations de découplage moralement insupportables pour eux. Hengst et ses collègues (2020) proposent une analyse des récits d'ingénieurs et de chefs de produits qui vivent des tensions entre leurs valeurs associées à leur activité professionnelle (fiabilité, authenticité, véracité, compétitivité des produits fabriqués) et la stratégie RSE de leur entreprise (baisse de consommation d'énergie des produits fabriqués). Ils montrent comment des compromis sont parfois trouvés à travers un cycle itératif de sacrifices et de valorisations. En travaillant sur ces tensions, les salariés contribuent à rendre légitime la stratégie de l'entreprise à se conformer aux normes institutionnelles justifiées par des arguments d'ordre moral. Ce mouvement réduit les situations de découplage qui ne sont plus acceptées. Les prises de conscience des salariés peuvent rejoindre celles des dirigeants, comme le montrent Carlos et Lewis (2018) chez les dirigeants d'entreprises sous-traitantes de pays émergents issus de la nouvelle génération formée au management. La responsabilité morale des salariés n'est pour autant pas toujours active dans toutes les entreprises pour empêcher les découplages symboliques (Sendlhofer, 2020). Comme le soulignent Palermo et ses collègues (2017), la complexité institutionnelle induit des normes avec lesquelles les opérateurs doivent se « débrouiller » en cherchant à les rendre applicables. Les réponses aux pressions institutionnelles peuvent être instables intrinsèquement, entraînant des chocs et des réformes endémiques. Les acteurs luttent sur les moyens et les fins dans une relation dialectique, pouvant plus ou moins résoudre les découplages, mais pas toujours. Le sens construit localement permet de réincarner les

organisations en mettant en avant les actions, les interprétations et le contexte dans lequel ils agissent.

Cependant, même dans ces quelques publications, le rôle des opérateurs se réduit à appliquer les règles prescrites ou de ne pas le faire, jamais il n'est indiqué qu'ils en produisent eux-mêmes. Seule la direction de l'organisation semble faire le choix du découplage en établissant des règles et en tentant plus ou moins de les faire respecter dans l'organisation. Le reste de l'organisation qui réalise l'activité opératoire, c'est-à-dire les buts finaux, ne produit pas de règles. Les capacités d'agent des opérateurs se limitent à refuser d'appliquer les règles. On reste donc sur un schéma assez classique d'une reproduction de normes du haut (les institutions) vers le bas (les opérateurs). Les institutions créent des normes, les directions les reproduisent (parfois seulement symboliquement), les opérateurs les appliquent ou les ignorent. Les chercheurs de la TNI ne vont pas jusqu'à considérer la capacité des opérateurs à créer ou transformer les règles du jeu par les opérateurs. Or, la genèse des normes contrôlant l'activité des individus diffère de celle servant à s'en libérer (Reed, 2005). Elles sont produites dans des espaces sociaux et des temporalités différentes sans se déterminer l'une l'autre.

De même, peu d'études analysent le processus de régulation des agences institutionnelles, comme Reynaud le propose (1999). Guillèm et Capron (2016) montrent, par exemple, l'efficacité des régulateurs institutionnels dans l'adoption de normes de protection des actionnaires, qui interdisent l'existence de découplage, même moyens-fins. Ils considèrent que les agents de l'État possèdent une capacité contraignante pour empêcher les découplages. De même, Heese et ses collègues (2016) montrent des choix délibérés de membres d'une agence de santé de ne pas sanctionner les hôpitaux qui ne respectent pas les normes en mobilisant des principes moraux de justice. La régulation sélective du découplage est assumée par les agents institutionnels lorsqu'ils considèrent que, dans certains cas, l'application de la norme pose problème. Ce qui peut paraître comme une forme d'incompétence est en réalité une forme de

régulation au sens d'un ajustement au contexte marqué par des buts et un environnement institutionnel complexe et fragmenté. Le découplage n'est donc pas toujours dénoncé, d'autant plus que les agents institutionnels savent qu'une communication sur cette déviance affaiblirait la légitimité des normes qu'ils ont créées (Hensel & Guerard, 2020). Cependant, on ne sait rien sur les situations de négociation avec les acteurs des organisations (dirigeants, professionnels, etc.) lors de l'élaboration des normes ou leurs modifications.

## **UN RAPPROCHEMENT FECOND ENTRE TNI ET TRS**

### **Les apports de la TRS aux recherches sur les découplages**

La TRS contribue de plusieurs manières à l'approche comportementale de la TNI et l'aide à dépasser les lacunes repérées par la littérature (Gray et Silbey, 2014). Le premier apport de la TRS est le concept de régulation organisationnelle, mettant au cœur de l'analyse les processus de production de normes et de règles. En élargissant le concept de régulation aux relations avec les institutions et en le considérant comme un processus d'ajustement, comme nous y invite Canguilhem (2002), nous permettons un rapprochement avec la TNI sur la manière d'appréhender les tensions paradoxales produites par des logiques d'acteurs distinctes, que ce soit dans les agences institutionnelles ou les organisations (Pache & Santos, 2013).

Le deuxième apport de la TRS à la TNI est de proposer une analyse plus fine du fonctionnement des organisations en considérant que tous les groupes sociaux sont susceptibles de produire des règles, c'est-à-dire générer de la structure. La diversité des situations de régulation est grande. Les équipes d'opérateurs sont autant productrices de règles que le sommet stratégique de l'organisation. On sort donc du schéma de la TNI où la régulation est du seul pouvoir des agences institutionnelles (Gray & Silbey, 2014 ; Guillen & Capron, 2016 ; Bouville & Schmidt, 2019). Avec la TRS, les opérateurs sont reconnus dans leur pouvoir de fabrication de la règle de manière autonome, parfois en transformant la règle de contrôle, parfois indépendamment de celle-ci, à partir d'une réflexion collective des opérateurs pour organiser leur travail. La règle

autonome est alors un élément de structure, qui contraint la direction. Cette dernière peut tenter dans un second temps de la transformer. Elle n'est d'ailleurs pas forcément au courant de cette régulation (ou ne cherche pas à le savoir).

A l'instar du schéma d'Archer (1995), on peut donc considérer que les effets de structure et l'agentivité s'exercent dans tous les groupes sociaux, et à travers leurs interactions. La séparation entre le temps d'élaboration de la structure et celui de l'agence est bien distinguée, seulement, il n'y a pas de groupe social qui possède l'une des prérogatives plutôt que l'autre. Chacun d'eux cherche à imposer ses normes et règles aux autres groupes, avec plus ou moins de réussite selon les capacités d'agents développées.

Au sein de l'organisation, les membres de la direction et les équipes d'opérateurs (ou leurs représentants) produisent, dans des espaces distincts et selon leurs logiques, des régulations de contrôle et autonome, qui se rejoignent lorsqu'un accord est trouvé (régulation conjointe). Dans ce cas, les règles de contrôle et les règles autonomes se diluent dans la nouvelle règle institutionnalisée dans l'organisation qui peut être une réponse de conformité aux normes prônées par les agences institutionnelles. On observe alors un alignement des structures. Mais le cas le plus commun est l'absence d'accord (voire de négociation), les tensions entre les deux régulations persistent et restent disjointes (Mainhagu, 2016).

Trois situations peuvent être distinguées :

- le découplage « politique-pratique » correspond au cas où la direction a connaissance de l'écart entre ses normes et celles des opérateurs et fait le choix d'éviter la confrontation. Il y a alors une stratégie de double évitement, à l'égard des opérateurs et des agents institutionnels. La régulation opérationnelle est alors disjointe des régulations organisationnelle et sectorielle. On observe une absence d'alignement des structures. Cependant, pour que cette situation fonctionne durablement, il est nécessaire qu'il existe

un accord implicite, sinon les salariés risquent de la dénoncer. Dans ce cas, il y a un accord (implicite), mais pas de négociation.

- le découplage « moyens-fins » correspond à une situation de régulations disjointes « conflictuelle » (Mainhagu, 2016). L’alignement des structures voulue par la direction est contrarié par le pouvoir des professionnels, favorisé par l’opacité de leur activité (Luo, Wang & Zhang, 2017). La négociation ne débouche pas sur un accord.
- le troisième cas de figure de découplage, qui n’est pas proposé par la TNI, apparaît lorsque la persistance de régulations disjointes est liée à une méconnaissance des règles autonomes par la direction. Les équipes d’opérateurs peuvent aussi ignorer la règle de contrôle. Les régulations des deux espaces sociaux se développent « parallèlement » (Reynaud et Reynaud, 1994). *Les deux régulations rivales vivaient en mauvaise intelligence, ou plutôt ne survivaient ensemble qu’en s’efforçant de s’ignorer* (Reynaud, 2003, p. 110-111). La dualité de règles est associée à une absence de négociation et d’accord.

Cette analyse plaide en faveur d’une récurrence des découplages, qui peuvent durer dans le temps si aucun compromis n’est trouvé. La régulation conjointe peut être éphémère et le découplage durer, contrairement aux affirmations de certains auteurs de la TNI (Pache & Santos, 2013 ; Haack & Schoeneborn 2015). Tout dépend des rapports de forces et des différences de logiques des groupes sociaux.

Le troisième apport de la TRS est de considérer le même processus de régulation sociale dans les agences institutionnelles. Reynaud (1999) a étudié les branches professionnelles où se négocient des accords amendant la convention collective sectorielle. Les institutions, comme les organisations productrices de biens et de services, sont composées de plusieurs groupes sociaux qui ont des buts et cultures spécifiques avec des contraintes opératoires qui ne sont pas

les mêmes. La production de normes institutionnelles est avant tout associée à des interactions sociales propres à ces entités, qui sont influencées par leurs enjeux.

Aussi, les différents espaces sociaux des institutions comme des organisations productives fabriquent leurs propres structures. Selon, la TRS, les normes et règles sont moins fabriquées par des influences extérieures que par leur contexte interne (buts et contexte spécifique). Elles sont connectées entre elles, mais ne sont pas hiérarchisées. Ce point de vue pourrait être repris par la TNI dans son projet de refondation et éviter tout déterminisme d'une analyse distinguant des niveaux micro et macro sociaux, comme préconisé par Haack et ses collègues (2020). Elle serait plus en accord avec l'approche constructiviste social phénoménologique. Toutes les interactions entre les groupes sociaux des institutions et des organisations productives de biens et de services peuvent être appréhendées comme des régulations disjointes. Nous pouvons les représenter dans un modèle commun à la TNI et à la TRS.

### **Un modèle des régulations disjointes**

Un modèle peut être déduit des analyses précédentes en considérant le découplage comme l'expression de régulations organisationnelles, qui permettent un ajustement par rapport aux régulations sectorielles et opérationnelles. En effet, comme nous y invite Canguilhem (2002), nous appréhendons la régulation comme un processus d'ajustement par les règles pour répondre aux tensions produites par les parties prenantes dans des espaces et des temporalités différentes. Pour éviter une présentation par niveaux sociaux hiérarchisés, qui éloignerait la TRS de la TNI, nous reprendrons à Archer (1995) la distinction des temporalités entre le temps de la genèse des structures (t1) et celui des interactions entre acteurs (t2), conduisant, soit à une reproduction des normes et des règles (t3), soit à leur transformation (t4), expression de l'agentivité.

Trois types d'espaces sociaux peuvent alors être déduits en termes de régulation (annexe 3) :

- Les agences institutionnelles sont des lieux où les acteurs fabriquent des normes (t1) permettant d'ajuster le secteur à leur environnement (régulation institutionnelle sectorielle).

Cette activité se réalise en général dans le cadre d'instances de délibération qui réunissent plusieurs groupes sociaux représentant l'institution. Ensuite, les normes sont imposées aux organisations de biens et services, générant des isomorphismes (t2).

- Le sommet stratégique des organisations productrices de biens et services est un espace où les dirigeants élaborent leurs projets pour s'adapter à leur contexte en produisant des règles de contrôle (régulation organisationnelle managériale), plus ou moins conformes aux normes institutionnelles (t3 ou t4). Le comité de direction est le lieu des débats.
- Les groupes d'opérateurs développent une régulation pour adapter leur unité de production de biens et services au contexte (régulation organisationnelle opératoire). La réunion d'équipe peut être un lieu de décision collective.

Trois situations naissent de l'interaction entre ces trois espaces sociaux :

1. Les opérateurs peuvent reproduire les règles de contrôle parce qu'elles sont techniquement adaptées à leur contexte ou qu'ils n'ont pas pu en initier une règle alternative par manque de consensus entre eux (t3).
2. Ils peuvent au contraire les contester et créer (ou maintenir) collectivement des règles autonomes pour bien faire fonctionner leur activité (t4). Ils peuvent réussir à mobiliser les dirigeants autour d'une règle commune (régulation conjointe) ou échouer et les contraindre seulement à une stratégie de découplage (régulations disjointes). Il est aussi possible que les règles soient créées à l'initiative des opérateurs (t1). Les dirigeants peuvent choisir de les reproduire, en faire des règles de contrôle (t3).
3. Les dirigeants peuvent aussi adopter une stratégie de défiance à l'égard des agents institutionnels faisant preuve d'agentivité (Oliver, 1991). Les agents institutionnels peuvent finalement reproduire les règles des organisations (t3) ou s'en inspirer en les transformant (t4).

Ainsi, chaque groupe social est susceptible de produire de la structure en développant sa propre régulation sociale et opter pour plusieurs types de stratégie pour répondre aux tensions paradoxales découlant de cette pluralité de règles et de normes. La multitude des régulations engendre des conflits de temporalité (Alter, 2003). Et plus les missions et contextes internes des groupes sociaux sont spécifiques, moins les régulations sociales convergent. La probabilité que les structures s'alignent n'est donc pas élevée. Le découplage est d'autant plus commun que l'environnement est complexe, les normes ambiguës et les organisations caractérisées par un partage équilibré du pouvoir entre la direction et les professionnels avec des cultures très différenciées (Mainhagu, 2015 ; Pache & Santos, 2010).

### **Les contributions théoriques du modèle**

Tout d'abord, le modèle des régulations disjointes que nous développons permet d'expliquer les découplages sans faire appel à une analyse par niveau social, comme le propose par exemple Sandholtz (2012) dans son schéma liant institution et organisation productive. Nous apportons une représentation du découplage à travers les mécanismes de régulation sociale, à la manière de Martin et ses collègues (2013) sur la violation des règles, en l'étendant à tous les groupes sociaux qui produisent et confrontent leurs normes, règles et codes. Plus les missions et contextes des espaces sociaux diffèrent, plus les régulations entre ces espaces sont disjointes. Ensuite, notre présentation théorique contribue aux débats qui animent les chercheurs de la TNI sur le découplage, notamment sur sa pérennité. La stratégie de découplage est théoriquement susceptible de perdurer et refléter un fonctionnement normal lorsqu'elle arrange les régulateurs institutionnels qui ont conscience de l'incomplétude de leurs normes et recherchent aussi une légitimité auprès des organisations productrices de biens et services du champ. Les dirigeants de ces dernières peuvent aussi y trouver leur intérêt pour éviter les conflits avec des professionnels, dont ils ont besoin (Hensel & Guerard, 2020). Pour autant, les situations ne sont pas figées. L'analyse du découplage doit restituer les dynamiques des interactions conduisant à

des passages fréquents d'une régulation conjointe à des régulations disjointes, d'une situation de découplage à celle de couplage (et réciproquement).

Enfin, notre modélisation permet d'éviter le déterminisme d'une représentation trop passive des acteurs, cantonnée à la reproduction des normes (Bromley, et al., 2012 ; Currie, Lockett, Finn, Martin & Waring, 2012; Heese, et al., 2016 ; Scott, 2008). Les différents espaces sociaux (institutionnels et organisationnels) n'ont pas de relation déterminée *a priori*. Les capacités des agents ne se limitent pas à défendre la norme des institutions de références, mais s'exercent dans les interactions au quotidien. Chacun défend sa régulation construite collectivement permettant de réaliser correctement leurs missions. On évite ainsi une vision simplifiée d'acteurs excessivement encastés socialement, limitant leur capacité d'agence à la reproduction des normes des agents institutionnels de référence (Zietsma & Lawrence, 2010).

### **Des pistes pour la poursuite des recherches**

Ces développements théoriques ouvrent plusieurs pistes de recherche prometteuses pour analyser les découplages. La première concerne les formes de régulation au niveau institutionnel. Comment les agents à ce niveau établissent-ils des règles ? Les TNI ne traitent pas souvent des processus de régulation qui entrent en jeu dans l'élaboration des règles au sein des institutions (Heese, et al., 2016 ; Guillèm & Capron, 2016). Il serait utile de mener d'autres études sur les formes de régulation dans ces organisations particulières.

Une deuxième voie de recherche serait d'étudier la manière dont les réseaux de gestionnaires et de professionnels de la santé au niveau institutionnel diffusent les règles et les normes de l'institution à leurs collègues au niveau organisationnel par le biais de processus qui génèrent de l'isomorphisme. Il serait intéressant de connaître ce qui est intégré par les acteurs des organisations comme allant de soi sur le plan cognitif et politique, et ce qui n'est pas pris en compte comme influence, compte tenu de ce qu'ils vivent dans leur unité pour réaliser leurs missions. Cela inclut la diffusion des différentes interprétations faites des règles et des normes

institutionnelles, un processus qui implique les logiques professionnelle. Comment les processus par lesquels les employés s'identifient à leur profession ou à leur métier, ou du moins à leur emploi, les amènent-ils à considérer comme évidente une interprétation des règles et normes institutionnelles ? Les recherches dans ce domaine pourraient se concentrer sur les interactions entre les agents institutionnels et les employés des organisations. Les capacités d'agent découlent-elles du fait qu'ils doivent faire face à une réglementation par le biais de contrôles dans le cadre de leur travail ? Sont-ils ainsi amenés à réfléchir sur le sens de leurs actions et à organiser des actions collectives, indépendamment de leurs représentants institutionnels ? Une analyse distincte de ces processus améliorerait notre compréhension de « l'agentivité » des salariés et des dirigeants.

Une troisième voie de recherche porte sur la forme de régulation adoptée par les managers qui ne se contentent pas de mettre en place une forme de régulation par des contrôles conformes aux règles et normes de l'institution, mais qui adoptent des stratégies d'affrontement (Oliver 1991) notamment à cause de leurs problèmes techniques. Les gestionnaires au niveau institutionnel sont-ils aveugles aux défauts des règles et des normes institutionnelles ? Un examen des déconnexions persistantes entre les espaces sociaux où les règles sont établies et ceux où elles sont censées être appliquées fournirait des informations utiles tant aux chercheurs qu'aux gestionnaires. Il nous éclairerait sur les formes de régulation dans nos sociétés démocratiques, aujourd'hui en proie à une frénésie d'élaboration des règles.

Un quatrième axe de recherche pourrait aborder la question de l'appropriation des règles. Comment une forme de régulations disjointes devient-elle conjointe, et vice-versa ? Les facteurs politiques, culturels et techniques utilisés dans les explications pourraient être mieux compris et articulés dans un modèle général de régulation. Ces pistes de recherche sont susceptibles de stimuler autant les chercheurs de la TNI que de la TRS.

## CONCLUSION

Cette recherche a permis d'apporter des indications sur ce que peut apporter la TRS à l'analyse du phénomène de découplage de la TNI. Nous avons tenté de montrer, à travers une revue de la littérature systématique, des proximités, notamment dans une perspective comportementale. Ces rapprochements sont possibles en adoptant une épistémologie commune, le constructivisme, voire celle du Réalisme critique d'Archer (Lecas & Naccachu, 2006). Dans ce cadre, la TRS permet de mieux appréhender l'agentivité des opérateurs, producteurs de règles, au même titre que tous les groupes sociaux. Elle aide aussi à mieux appréhender les relations entre les organisations et les institutions de manière moins déterminée et hiérarchique. Les chercheurs de la TRS sont également invités à investir davantage le thème des relations entre les institutions et les organisations productives de biens et de services, en étendant le concept de régulation organisationnelle à l'analyse des processus d'ajustements par les règles des actions de groupes sociaux parfois étrangers les uns aux autres, du fait de contextes techniques, d'intérêts et de cultures divergents.

## RÉFÉRENCES

- Alter, N. (2003). Mouvement et dyschronies dans les organisations. *L'Année Sociologique*, **53**, 2, pp. 489-514.
- Alvesson, M. & Spicer A. (2019). Neo-Institutional Theory and Organization Studies: A Mid-Life Crisis? *Organization Studies*, 40, 199–218
- Archer, M. (1995). *Realist Social Theory: The Morphogenetic Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Babeau, O. & Chanlat, J-F. (2008). La transgression, une dimension oubliée de l'organisation. *Revue Française de Gestion*, 183, 201-219.
- Battilana, J., Sengul, M., Pache, A.-C., & Model, J. (2015). Harnessing Productive Tensions in Hybrid Organizations: The Case of Work Integration Social Enterprises. *Academy of Management Journal*, 58(6), 1658–1685.

- Behnam M. & Mac Lean T.L. (2011). Where Is the Accountability in International Accountability Standards? A Decoupling Perspective. *Business Ethics Quarterly*, 21(1), 45-72.
- Binder, A. (2007). For love and money: Organizations' creative responses to multiple environmental logics. *Theory and Society*, 36, 547–571
- Boiral, O. (2007). Corporate greening through ISO 14001: A rational myth? *Organization Science*, 18, 127–146
- Booth, A., Papaioannou, D. & Sutton, A. (2012). *Systematic Approaches to a Successful Literature Review*. London: Sage Publications.
- Bouville, G. & Schmidt, C. (2019). Decoupling and essential effects of lean management on job satisfaction, health and depression. a mixed methods approach. *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n° 114, 3-30.
- Boxenbaum, E., & Jonsson, S. 2008. Isomorphism, diffusion and decoupling. In R. Greenwood, C. Oliver, R. Suddaby & K. Sahlin-Andersson (Eds.), *The SAGE Handbook of organizational institutionalism* (pp. 78 – 98). London: SAGE.
- Brandl J., Dreher J. & Schneider A. (2020). The HR Generalist Is Dead: A Phenomenological Perspective on Decoupling. In P. Haack, J. Sieweke & L. Wessel (eds). *Microfoundations of institutions* (pp. 85-98). Bingley, UK: Emerald publishing.
- Bromley, P., & Powell, W. (2012). From smoke and mirrors to walking the talk: Decoupling in the contemporary world. *Academy of Management Annals*, 6, 483–500
- Bromley, P., Hwang, H. & Powell, W.W. (2012). Decoupling revisited: Common pressures, divergent strategies in the U.S. nonprofit sector. *M@n@gement*, 15, 468-501.
- Canguilhem, G. (2002). Régulation (épistémologie). In *Encyclopaedia Universalis*, Vol. 7. (pp. 583-585). Boulogne-Billancourt : Encyclopaedia Universalis.
- Carlos, W.C. & Lewis, B.W. (2018). Strategic Silence: Withholding Certification Status as a Hypocrisy Avoidance Tactic. *Administrative Science Quarterly*, 63 (1), 130-134.

- Crilly, D., Zollo, M., & Hansen, M. (2012). Faking it, or muddling through? Understanding decoupling in response to stakeholder pressures. *Academy of Management Journal*, 55, 1429-1448.
- Currie, G., Lockett, A., Finn, R., Martin, G. & Waring, J. (2012). Institutional work to maintain professional power: Recreating the model of medical professionalism, *Organization Studies*, 33, 937-962.
- De Bree M. & Stoopendaal A. (2018). De- and Recoupling and Public Regulation. *Organization Studies*, 1–22.
- Dick P. (2015). From Rational Myth to Self-Fulfilling Prophecy? Understanding the Persistence of Means–ends Decoupling as a Consequence of the Latent Functions of Policy Enactment. *Organization Studies*, 36(7), 897–924.
- DiMaggio, P. J. & Powell, W.W. (1983). The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organisational fields. *American Sociological Review*, 48, 147-160.
- Elsbach, K. D., & Sutton, R. I. (1992). Acquiring organizational legitimacy through illegitimate actions: A marriage of institutional and impression management theories. *Academy of Management Journal*, 35, 699–738.
- Flanders, A. (1968). Collective bargaining: A theoretical analysis. *British Journal of Industrial Relations*, 6, 1-26.
- Garcia-Sanchez, I.M., Hussain, N., Khan, S.A. & Martinez-Ferrero, J. (2021). Do Markets Punish or Reward Corporate Social Responsibility Decoupling? *Business & Society*, 60(6), 1431-1467.
- George, E., Chattopadhyay, P., Sitkin, S., & Barden, J. (2006). Cognitive underpinnings of institutional persistence and change: A framing perspective. *Academy of Management Review*, 31(2), 347 -365.

- Gray, G.C. & Silbey, S.S. (2014). Governing Inside the Organization: Interpreting Regulation and Compliance. *American Journal of Sociology*, 120(1), 96-145.
- Green, S., Higgins, J.P.T., Alderson P., Clarke M., Mulrow C.D., et al. (2008). What is a systematic review? In: J.P.T. Higgins & S. Green (Eds). *Cochrane handbook for systematic reviews of interventions version 5.0.0*.
- Greenwood, R., Raynard, M., Kodeih, F., Micelotta, E. R., & Lounsbury, M. (2011). Institutional Complexity and Organizational Responses. *Academy of Management Annals*, 5(1), 317-371.
- Guillèm, M.F. & Capron, L. (2016). State Capacity, Minority Shareholder Protections, and Stock Market Development, *Administrative Science Quarterly*, 61(1), 125-160.
- Haack P., Sieweke J. & Wessel L. (2020). Microfoundations and Multi-level Research on Institutions. In P. Haack, J. Sieweke & L. Wessel (eds). *Microfoundations of institutions* (pp. 11-40). Bingley, UK: Emerald publishing.
- Haack, P. & Schoeneborn, D. (2012) Talking the Talk, Moral Entrapment, Creeping Commitment? Exploring Narrative Dynamics in Corporate Responsibility Standardization, *Organization Studies*, 33(5-6), 815-845
- Haack, P., & Schoeneborn, D. (2015). Is decoupling becoming decoupled from institutional theory? A commentary on Wijen. *Academy of Management Review*, 40, 307–310.
- Heese, J., Krishnan, R. & Moers, F. (2016). Selective regulator decoupling and organizations' strategic responses. *Academy of Management Journal*, 59, 2178-2204.
- Hengst, I-A, Jarzabkowski, P.; Hoegl, M. & Muethel, M. (2020). Toward a process theory of making sustainability strategies legitimate in action. *Academy of Management Journal*, 63(1), 246-271.
- Hensel, P.G. & Guerard, S. (2020). The institutional consequences of decoupling exposure, *Strategic organization*, 18(3), 407-426

- Heusinkveld S. Benders J. & Hillebrand B. (2013). Stretching Concepts: The Role of Competing Pressures and Decoupling in the Evolution of Organization Concepts. *Organization Studies*, 34(1) 7–32.
- Kennedy, M.T. & Fiss, P.C. (2009). Institutionalization, framing, and diffusion: the logic of TQM adoption and implementation decisions among U.S. hospitals. *Academy of Management Journal*, 52(5), 897–918.
- Kellogg, K.C. (2009). Operating room: Relational spaces and microinstitutional change in surgery. *American Journal of Sociology*, 115, 657-711.
- Kern A., Laguecir A., Lecas B. (2017). Behind Smoke and Mirrors: A Political Approach to Decoupling, *Organization Studies*, 1–22.
- Lecas, B. & Naccachu, P. (2006). A Critical realist approach to institutional entrepreneurship. *Organization*, 13(5), 627-651.
- Luo, X.R., Wang, D. & Zhang, J. (2017). Whose call to answer: institutional complexity and firms' CSR reporting. *Academy of Management Journal*, 60(1), 321-344.
- Mainhagu, S. (2016). Travailler ensemble sans être d'accord. La régulation disjointe comme modalité de fonctionnement durable des organisations. *Management International*, 20(3), 51-60.
- Mainhagu, S. (2023). Le découplage de la GRH comme régulation du secteur sanitaire. *Journal de Gestion et d'Economie de la Santé*, 40(5-6), 369-39
- Mainhagu, S. (2015) Quand les professionnels contraignent les dirigeants au découplage. *Gérer et Comprendre*, 121, 12-31
- Marquis, C., & Qian, C. (2014). Corporate social responsibility reporting in China: Symbol or substance ? *Organization Science*, 25, 127–148.

Mac Lean T., Litzky B.E., & Holderness D.K. (2015). When Organizations Don't Walk Their Talk: A Cross-Level Examination of How Decoupling Formal Ethics Programs Affects Organizational Members. *Business Ethics*, 128, 351-368.

Mac Lean, T. L., & Behnam, M. (2010). The dangers of decoupling: The relationship between compliance programs, legitimacy perceptions, and institutionalized misconduct. *Academy of Management Journal*, 53, 1499-1520.

Martin, A.W., Lopez, S.H., Roscigno, V.J., & Hodson, R. (2013). Against the rules: Synthesizing types and processes of bureaucratic rule-breaking. *Academy of Management Review*, 38, 550-574.

Meyer, J.W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83, 340-363.

Misangyi V.F. (2016). Institutional complexity and the meaning of loose coupling: Connecting institutional sayings and (not) doings. *Strategic Organization*, 14(4), 407–440.

Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D.G. (2009). The PG. Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. *PLoS Med*, 6(7).

Oliver, C. (1991). Strategic responses to institutional processes. *Academic of Management Review*, 16, 145-179.

Pache, A.-C., & Santos, F. (2013). Inside the hybrid organization: Selective coupling as a response to competing institutional logics. *Academy of Management Journal*, 56: 972–1001.

Pache, A. C., & Santos, F. (2010). When worlds collide: The internal dynamics of organizational responses to conflicting institutional demands. *Academy of Management Review*, 35, 455–476.

Palermo, T., Power, M. & Ashby, S. (2017). Navigating institutional complexity: The production of risk culture in the financial sector. *Journal of Management Studies*; 54(2), 154-181.

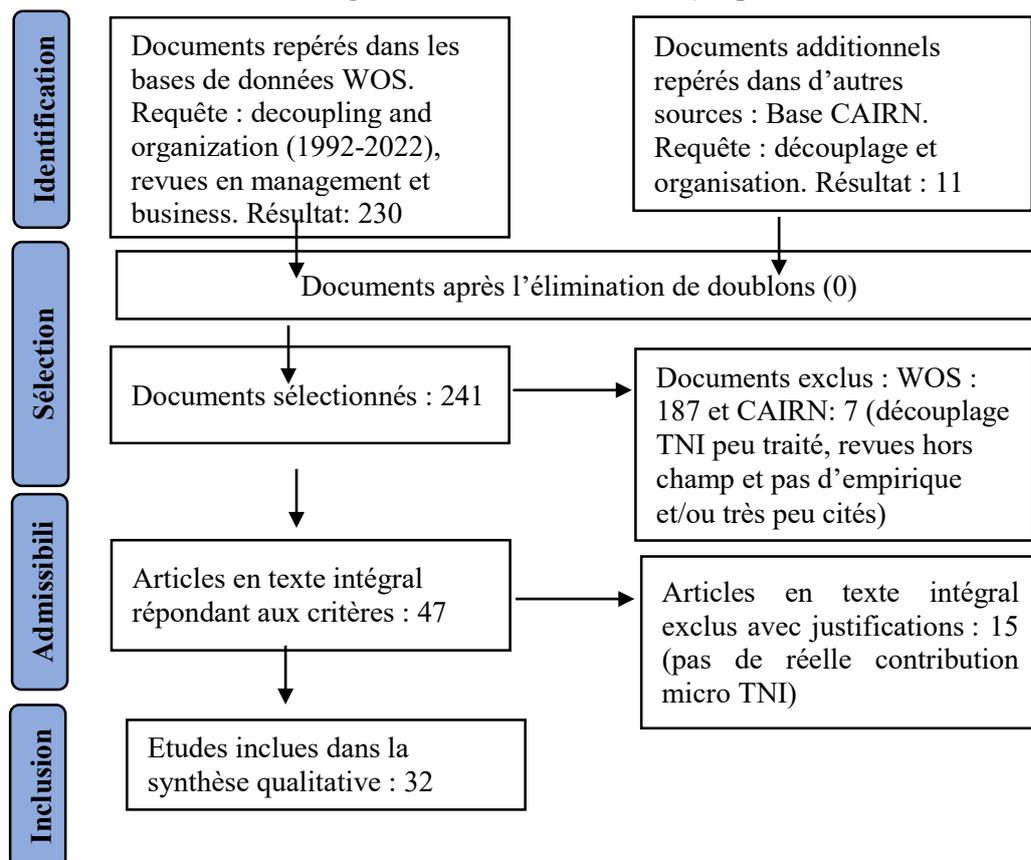
- Powell, W. W., & Colyvas, J. A. (2008). Microfoundations of institutional theory. In R. Greenwood, C. Oliver, R. Suddaby, & K. Sahlin-Andersson (Eds.), *The Sage handbook of organizational institutionalism* (pp. 276–298). London: SAGE.
- Reed, M. (2005). Doing the locomotion: response to Contu and Willmott's commentary on 'the realist turn in organization and management studies, *Journal of Management Studies*, 42(8), 1663-1673.
- Reynaud, J-D. (1999). *Le conflit, la négociation et la règle*. 2<sup>ème</sup> édition, Toulouse : Octares.
- Reynaud, J-D. (1997). *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, 3<sup>ème</sup> édition. Paris : Armand Colin.
- Reynaud, J.D. (2003). Réflexion 1 : Régulation de contrôle, régulation autonome, régulation conjointe. In G. de Terssac (sous la direction de), *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud : débats et prolongements* (pp. 103-113). Paris : La découverte.
- Reynaud, E. & Reynaud, J-D. (1994). La régulation conjointe et ses dérèglements, *Le Travail Humain*, 57(3), 227-238.
- Reynaud, J-D. & Richebé, N. (2009). Rules, Conventions and Values: A Plea in Favor of Ordinary Normativity. *Revue française de sociologie*, 50 (5), 3-35.
- Sandholtz, K.W. (2012). Making standards stick: A theory of coupled vs. decoupled compliance. *Organization Studies*, 33, 655-679.
- Schildt, H., & Perkmann, M. (2017). Organizational Settlements: Theorizing How Organizations Respond to Institutional Complexity. *Journal of Management Inquiry*, 26(2), 139-145.
- Scott, W.R. (2008). Lords of the dance: Professionals as institutional agents, *Organization Studies*, 29, 219-238.
- Sendlhofer, T. (2020). Whose call to answer: institutional complexity and firms' CRS reporting, *Academy of Management Journal*, 60(1), 321-344.

- Smith, W. K., & Lewis, M. W. (2011). Toward a theory of paradox: A dynamic equilibrium model of organizing. *Academy of Management Review*, 36(2): 381–403.
- Tilcsik, A. (2010). From ritual to reality: Demography, ideology, and decoupling in a post-communist government agency. *Academy of Management Journal*, 6, 1474–1498.
- Tolbert P.S. & Darabi T. (2020). Bases of Conformity and Institutional Theory: Understanding Organizational Decision-making. In P. Haack, J. Sieweke & L. Wessel (eds). *Microfoundations of institutions* (pp. 269-290). Bingley, UK: Emerald publishing.
- Urasadettan, J. (2015). La diffusion de la logique compétence au sein des structures d’insertion : une analyse en termes d’étendue du découplage. *Revue Sciences de Gestion*, n°275-276, 49-59.
- Vermeulen, P. A. M., Zietsma, C., Greenwood, R., & Langley, A. (2016). Strategic responses to institutional complexity. *Strategic Organization*, 14(4), 277–286.
- Vo, L.C., Culié, J.D., & Mounoud, E. (2016). Microfoundations of decoupling: From a coping theory perspective. *M@n@gement*, 19, 248-276.
- Weaver, G. R., & Trevino, L. K. (1999). Compliance and values oriented ethics programs: Influences on employees’ attitudes and behavior. *Business Ethics Quarterly*, 9(2), 315–335.
- Westphal, J.D., Gulati, R., & Shortell, S.R. (1997). Customization or conformity? An institutional and network perspective on the content and consequences of TQM adoption. *Administrative Science Quarterly*, 42, 366-394.
- Westphal, J.D., & Zajac, E.J. (2001). Decoupling policy from practice: The case of stock repurchase programs. *Administrative Science Quarterly*, 46, 202– 228.
- Westphal, J.D., & Zajac, E. J. (1994). Substance and symbolism in CEOs’ long-term incentive plans. *Administrative Science Quarterly*, 39, 367–390
- Wijen, F. (2014). Means versus ends in opaque institutional fields: Trading off compliance and achievement in sustainability standard adoption. *Academy of Management Review*, 39, 302-323

Willmott, H. (2011). Institutional work for what? Problems and prospects of institutional theory. *Journal of Management Inquiry*, 20, 67-72.

Zietsma, C., & Lawrence, T.B. (2010). Institutional work in the transformation of an organizational field: The interplay of boundary work and practice work. *Administrative Science Quarterly*, 55, 189-221.

**Annexe 1.** Diagramme de flux PRISMA (d'après Moher et al., 2009)



## Annexe 2. Articles sur découplage organisationnel recensés par Web of sciences et Cairn

Nom des auteurs	Titre du journal	Année de publication	Total citations	Moyenne par an	Decoupling (ed) dans le texte		Gap micro	Contribution à la TNI	Méthode	Approche microfondation	Secteur
					nombre	dans titre					
Pache, Santos	Academy of Management Journal	2013	1024	102,4	41(5)	non	oui	oui	qualitative	comportementale	social
Marquis, Qian	Organization Science	2014	689	76,56	23 (2)	non	non	oui	quantitative	comportementale	secteurs marchands
Elsbach, Sutton	Academy of Management Journal	1992	635	20,48	34(7)	non	non	oui	qualitative	comportementale / communicationnelle	associations militantes
Weaver, Trevino, Cochran	Academy of Management Journal	1999	495	20,63	6(44)	oui	non	oui	quantitative	communicationnelle	services et industries
Westphal, Zajac	Administrative Science Quarterly	1994	446	15,38	21 (2)	non	oui	oui	quantitative	comportementale	secteurs marchands
Boiral	Organization Science	2007	402	25,44	6 (10)	non	non	oui	qualitative	communicationnelle	industrie
Crilly, Zollo, Hansen	Academy of Management Journal	2012	324	29,45	67(1)	oui	oui	oui	qualitative	cognitive / comportementale	secteurs marchands
Luo, Wang, Zhang	Academy of Management Journal	2017	199	33,17	61(0)	non	non	oui	quantitative	comportementale	tous secteurs
Tilcsik	Academy of Management Journal	2010	183	14,08	116(4)	oui	oui	oui	qualitative	comportementale	administration
Mac Lean; Behnam	Academy of Management Journal	2010	165	12,69	60(21)	oui	oui	oui	qualitative	cognitive	assurance
Bromley, Hwang & Powell	M@n@gement	2012	161	16,1	71 (3)	oui	oui	oui	qualitative	cognitive	social

Haack; Schoeneborn, Wickert	Organization Studies	2012	146	13,27	29(3)	non	non	oui	qualitative	communicationnelle	banque
Carlos, Lewis	Administrative Science Quarterly	2018	115	23	9 (0)	non	non	oui	quantitative	communicationnelle	tous secteurs
Crilly; Hansen; Zollo	Academy of Management Journal	2016	99	14,14	36(0)	oui	non	oui	qualitative	cognitive / communicationnelle	finance
Guillen; Capron	Administrative Science Quarterly	2016	83	11,86	54 (2)	non	non	oui	quantitative	régulation	finance
Behnam; Mac Lean		2011	83	6,92	50 (23)	oui	oui	oui	qualitative	communicationnelle	comptabilité
Sandholtz	Organization studies	2012	71	6,45	50(27)	oui	non	oui	qualitative	comportementale	ingénierie
Hengst; Jarzabkowski, Hoegl, Muethel	Academy of Management Journal	2020	51	17	33(6)	non	non	oui	qualitative	comportementale	hautes technologies
Mac Lean; Litzky; Holderness.	Journal of Business Ethics	2015	40	5,7	112(9)	oui	oui	oui	quantitative	cognitive	tous secteurs
Palermo; Power; Ashby	Journal of Management Studies	2017	36	6	31(2)	non	non	oui	qualitative	comportementale	finance
Heusinkveld, Benders; Hillebrand	Organization studies	2013	33	3,3	33(2)	oui	non	oui	qualitative	comportementale	consulting
Kern, Laguecir, Lecas	Organization studies	2017	27	5,4	74(3)	oui	oui	non	qualitative	comportementale	santé
Garcia-Sanchez; Hussain; Khan; Martinez- Ferrero	Business & society	2021	25	8,33	44(1)	oui	non	non	quantitative	communicationnelle	tous secteurs
Misangyi	Strategy organization	2016	25	3,57	196 (10)	oui	non	oui	qualitative	cognitive	tous secteurs
De Bree; Stoopendaal	Organization studies	2020	23	7,67	77(7)	oui	non	oui	qualitative	comportementale	santé

Heese; Krishnan; Moers	Academy of Management Journal	2016	23	3,29	86(0)	oui	non	oui	quantitative	comportementale	santé
Sendlhofer	Journal of Business Ethics	2020	21	7	62(1)	oui	oui	non	qualitative	cognitive	confection
Dick	Organization studies	2015	21	2,63	30(1)	oui	non	oui	qualitative	cognitive	sécurité
Bouville ; Schmidt	Revue de Gestion des Ressources Humaines	2019	4	1,33	49 (0)	oui	non	non	mixte	comportementale / regulative	transport
Auteur		2015	3	0,42	52 (0)	oui	oui	non	qualitative	comportementale	santé
Vo, Culié, Mounoud	M@n@gement	2016	3	0,5	156(1)	oui	oui	oui	qualitative	cognitive	industrie
Urasadettan	Revue de Sciences de Gestion	2015	2	0,28	55	oui	non	non	qualitative	comportementale	social

### Annexe 3. Les régulations disjointes

