

Sylvaine CASTELLANO

Directrice de Recherche,
Professeur en stratégie,
EM Normandie Business School, Métis Lab

Origine et développement historique de la légitimité

Résumé

La légitimité est un concept multidimensionnel qui est prépondérant pour les firmes, surtout si l'on prend en compte le contexte environnemental. Sa multidimensionalité est fondée sur la diversité des entités qui la confèrent et sur la multitude d'environnements au sein desquels la firme évolue. Chaque entité forme ses propres attentes et chaque niveau de l'environnement possède ses propres logiques de légitimité. Il est donc intéressant d'étudier les fondements historiques de la légitimité qui ont abouti aux différents prismes, différentes perspectives, et différents piliers de la légitimité et qui sont communément acceptés dans le monde académique, notamment l'approche néo-institutionnelle.

Mots clés : Légitimité, approche néo-institutionnelle, histoire

Origin and historical development of legitimacy

Abstract

Legitimacy is a multidimensional concept of great importance for firms, especially when considering the environmental context. Its multidimensionality is based on the diversity of the audiences that confer it and on the different layers of the environment in which the firm operates. Each audience forms its own expectations and each level of the environment has its legitimacy dynamic. The main objective of this article is to study the historical foundations of legitimacy that have led, different perspectives, and different pillars of legitimacy that are commonly accepted in the academic world, with a focus on the neo-institutional approach.

Keys words : Legitimacy, neo-institutional approach, history

Introduction

La prise en compte de l'environnement représente une préoccupation majeure des théories de l'organisation (Thompson, 1967). Une analyse en termes de système ouvert a placé la légitimité, comme mode d'évaluation sociale au coeur de son analyse. En effet, ce concept se trouve à la frontière entre l'organisation et son environnement. La légitimité est importante dans la mesure où elle permet d'expliquer pourquoi les pressions de l'environnement poussent certaines firmes à se différencier et d'autres à se conformer.

La littérature sur le sujet de la légitimité est abondante et ses apports sont considérables. La légitimité a déjà été étudiée au sein de plusieurs industries aussi diverses que l'élevage de bétails (Elsbach, 1994), le secteur bancaire (Deephouse et Carter, 2005), ou le brassage de la bière (Carroll, Preisendoerfer, Swaminathan et Wiedenmayer, 1993).

Différentes typologies ont été créées, mêlant les différents piliers institutionnels des institutions (Scott, 2001), mettant en avant les fondements socio-politique et cognitif de l'environnement (Aldrich & Fiol, 1994). Les typologies récemment développées ont une approche intégratrice (Suchman, 1995) et portent sur d'autres formes de légitimité : la légitimité de l'industrie (Aldrich & Fiol, 1994), la légitimité des alliances stratégiques (Dacin, Oliver et Roy, 2007).

Les études empiriques ont utilisé le concept de légitimité pour traiter des problématiques très diverses, notamment pour expliquer les processus d'offres publiques d'achat (Delmar & Shane, 2004), les stratégies d'internationalisation des firmes (Kostova & Zaheer, 1999) ou le développement des petites et moyennes entreprises dans un contexte de réseau (Human & Provan, 2000).

Le concept de la légitimité a donc largement été abordé dans la littérature, au moins partiellement grâce aux travaux issus des approches institutionnelles, de la dépendance des ressources ou de l'écologie des populations. La légitimité représente une évaluation sociale des organisations par différentes audiences. Cet article a pour objectif de revenir sur l'historique du concept de légitimité et de présenter son caractère multidimensionnel et multidisciplinaire qui a abouti aux principales approches et théories actuelles. Nous ferons un focus sur les piliers de la légitimité au sein de l'approche néo-institutionnelle.

La première partie est consacrée à l'origine et à l'histoire du concept de légitimité. La deuxième partie présente la légitimité néo-institutionnelle et la troisième partie est dédiée aux piliers de la légitimité au sein de cette approche. La conclusion offre les perspectives futures de recherche.

1. Origine et développement historique de la légitimité

La légitimité est un concept clé qui permet de comprendre les liens entre les acteurs de la vie sociale et l'environnement au sein duquel ils évoluent. Nous allons donc expliciter le concept de légitimité, puis nous retracerons l'évolution de ces liens et présenterons les différentes disciplines qui se sont intéressées à ces liens.

1.1 Développement historique du concept de légitimité : une approche multidisciplinaire

La légitimité est empruntée au latin *legitimus*, qui signifie « légal ». A l'origine, la légitimité était un concept unidimensionnel et avait pour équivalent le concept de légalité. Zelditch (2001 : 33), offre une version contemporaine de cette uni-dimensionnalité : « *La légitimité est simplement en accord avec une règle* ». La notion de légalité a laissé place à celle de règle ou encore d'autorité. Cependant, l'usage et l'étendue du concept de légitimité se sont complexifiés à travers le temps. D'abord, la notion contemporaine de la légitimité trouve ses racines au XVII^e siècle. La légitimité se définit comme le « *caractère de ce qui est fondé en droit ou de ce qui est conforme à l'équité, à la raison, aux règles établies, à la tradition* » (Dictionnaire de l'Académie Française, 1986). Ainsi, apparaît le caractère multidimensionnel du concept de légitimité. La légitimité n'appartient plus seulement à la sphère légale, mais aussi aux multiples dimensions qui régissent la vie des acteurs sociaux : la justice, les normes, les valeurs et les croyances qui peuvent exister au sein d'une société.

« *La légitimité est un des problèmes les plus anciens de l'histoire intellectuelle des civilisations occidentales. Son histoire s'étend sur plus de vingt-quatre siècles* » (Zelditch, 2001). La légitimité, en tant que « construit social », a stimulé l'intérêt des écrivains et chercheurs afin d'expliquer les dynamiques sociales (Mazza, 1999).

Nous allons évoquer l'évolution historique de la légitimité afin de mieux comprendre ses implications actuelles. Nous montrerons que le concept s'est complexifié en intégrant de nouvelles dimensions. De plus, la légitimité est pluridisciplinaire. Elle a retenu l'attention dans les domaines du droit, des sciences politiques et de la sociologie (Mazza, 1999).

1.1.1 Origine du concept de la légitimité

Il est important d'explicitier les origines du concept de légitimité afin d'en établir les contours actuels et aussi d'en mesurer la complexité (Zelditch, 2001). Les auteurs contemporains ont exploré l'histoire du concept de légitimité de deux manières qui permettent de montrer la multi-dimensionnalité du concept dès son apparition :

L'approche étymologique met l'accent sur la conformité à la loi et à la norme (Mazza, 1999 ; Merquior, 1980). Le terme légitimité dérive du terme latin « *lex-legis* » (Mazza, 1999 : 21) ou « *legitimus* » (Merquior, 1980 : 2) qui signifie « la loi » ; et exprime donc une conformité avec les normes légales depuis l'époque Romaine¹. Or, il n'existait pas de séparation entre les normes légales et les normes sociales à cette époque (Mazza, 1999 : 21). On comprend alors l'ambiguïté qui en résulte et qui a perduré jusqu'à nos jours. Ainsi,

¹ Merquior (1980 : 2) explique que durant l'empire romain, on séparait l'ennemi légitime de l'ennemi illégitime. L'ennemi légitime est celui avec qui l'on signe des traités et documents ayant une valeur « légale ».

cette absence de séparation explique pourquoi le concept de légitimité possède, depuis l'époque romaine, cette double dimension entre la conformité aux normes légales et les normes sociales partagées entre les acteurs (Mazza, 1999).

L'approche contextuelle renvoie à la notion de pouvoir (Exemple : Zelditch, 2001). Bien que le terme de légitimité n'existe pas en grec ancien (Merquior, 1980 : 2), le concept est présent. Il permet d'assurer la stabilité du pouvoir (Zelditch, 2001). Cependant, le pouvoir repose sur la coercition chez Thucydide alors qu'il repose sur le consensus chez Aristote et Platon (La République) (Zelditch, 2001).

Le développement historique du concept de légitimité a suivi un mouvement pendulaire qui balance entre coercition, contrainte et conflit d'un côté ; et adhésion, conformité et consensus d'un autre. D'autre part la légitimité a été étudiée sous la perspective légale, puis politique et enfin sociale.

1.1.2 Développement historique

La sphère légale fut la première à s'intéresser au phénomène de légitimité. Les lois créées sous l'Empire Romain, sources de légitimité, justifiaient les pratiques légales de cette période (Mazza, 1999). Au Moyen-âge, la légitimité ne fait plus seulement référence à la seule dimension légale, mais dénote ce qui est conforme à l'usage (Merquior, 1980). Par ailleurs, la notion de pouvoir s'étend au champ de la politique (Mazza, 1999).

Pour Machiavel (1532) et Rousseau (1762), la légitimité est un pré-requis à tout ordre social. La stabilité politique est liée à la légitimité du gouvernement, c'est-à-dire à son acceptation volontaire (Zelditch, 2001; Merquior, 1980). Cependant, Machiavel considère que les processus de légitimation sont purement instrumentaux et stratégiques car ils sont fondés sur des intérêts personnels rationnels (Zelditch, 2001). Dans le Léviathan de Hobbes (1651), l'autorité représente la source première de légitimité et du pouvoir politique (Mazza, 1999).

Ainsi, l'approche conflictuelle de la légitimité repose sur des conflits entre les « intérêts » des acteurs et l'approche consensuelle repose sur des normes, valeurs, croyances, pratiques et procédures (Zelditch, 2001). Or, cette différence est avant tout méthodologique : l'approche conflictuelle présuppose un « observateur » objectif que l'on ne retrouve pas dans l'approche consensuelle (Zelditch, 2001). Ainsi, on est passé d'une approche politique (subjectiviste) à une approche sociale (objectiviste), centrée sur les valeurs sociales et non sur les règles ou la loi (Merquior, 1980).

Au XIXe et au début du XXe siècle, la dimension légale de la légitimité prédomine à nouveau, comme on peut le voir au sein des différents systèmes législatifs (Mazza, 1999) : dans un système de droit commun, la légitimité du système légal résulte de la conformité au passé, aux traditions issues d'un processus d'institutionnalisation ; alors que dans un système de droit civil, la légitimité du code civil résulte de l'alignement à l'ordre social en cours.

1.2 Approche « multidisciplinaire » de la légitimité

De par sa multi-dimensionalité, le concept de légitimité a été étudié au sein de diverses disciplines.

En philosophie, la légitimité renvoie à la conformité, à des critères éthiques (Mazza, 1999), que l'on peut retrouver dans la notion de responsabilité sociale.

En économie, l'Homo-Œconomicus fait le calcul rationnel entre les bénéfices (profit, performance, avantage concurrentiel, etc.) et les effets négatifs (coûts, efforts, temps) de la légitimité dans un objectif d'optimisation de sa fonction d'utilité (Mazza, 1999). En sociologie, la légitimité est contextualisée. L'action légitime provient de la conformité à des valeurs socialement acceptées, à des traditions issues de mythes et légendes ancrées au niveau social (Mazza, 1999).

Le droit et la politique étudient les liens qui existent entre la légitimité et la conformité aux lois : la légitimité est issue des normes et procédures légales présentes au niveau sociétal (Mazza, 1999). Dans la sphère de la « sociologie de la psychologie sociale », Ridgeway et Berger (1986, cités par Johnson, 2004, p. 4), utilisent les caractéristiques de statut pour décrire les processus de légitimation. Dans leur théorie des attentes, selon les statuts des acteurs, des attentes (ou expectatives) se forment afin de légitimer (ou non) les acteurs.

Ainsi, le processus de légitimation est donc la différence entre ces attentes et les actions (ou le comportement) effectivement réalisées (Ridgeway & Berger, 1986 ; cité par Johnson, 2004, p. 5).

Le tableau 1 reprend les origines et fondements de la légitimité dans les disciplines des sciences sociales. Ces travaux nous ont permis de mettre en avant les deux approches de la légitimité (consensuelle et conflictuelle). De plus, nous avons pu en montrer l'importance et les implications au travers des diverses théories qui se sont appropriées le concept. Nous retrouverons ces dimensions et implications au sein du concept de la légitimité organisationnelle.

Tableau 1: Origines et fondements de la légitimité

<i>Analyse de la légitimité</i>	<i>Approches de la légitimité</i>	<i>Source de légitimité</i>	<i>Auteurs principaux</i>
Légitimité comme pouvoir (la légitimité assure la stabilité du pouvoir)	Approche Conflictuelle	« La loi du plus fort »	Thucydide
	- Coercition - Contrainte	Autorité	Hobbes
	Approche Consensuelle	« Justice distributive » (le pouvoir légitime est accepté comme ‘juste’ autant par les « gagnants » que par les « perdants »)	Aristote Platon Rousseau
	- Adhésion - Acceptation	Légitimité instrumentale fondée sur des intérêts personnels calculés	Machiavel
Légitimité comme conformité	Conformité aux procédures légales	Lois Traditions Alignement à l’ordre social	Weber
	Conformité aux facteurs sociaux et culturels	Normes Valeurs Supports socio-culturels	

1.3. Travaux fondateurs de la légitimité organisationnelle

« *Légitimité et organisation expliquent et caractérisent le développement des sociétés industrialisées* » (Durand & Weil, 1990). La légitimité organisationnelle nous permet de mieux comprendre les liens qui existent entre les organisations et leur environnement, notamment le comportement des organisations consécutifs à des changements environnementaux. En effet, l’organisation doit toujours chercher à légitimer son action auprès de ses membres et de son environnement (Durand & Weil, 1990). Nous allons donc présenter les travaux fondateurs de la légitimité organisationnelle, notamment à travers les apports de Weber, Selznick, Parsons.

1.3.1. Les travaux de Weber : l’ordre légitime

Weber a étudié la manière dont les règles culturelles (les coutumes, les lois et réglementations) définissent les structures sociales et gouvernent les comportements sociaux (Scott, 2001). Il fut parmi les premiers sociologues à montrer l’importance de la légitimité (Scott, 2001), notamment à travers le concept « d’ordre légitime ».

Caractéristiques de l'ordre légitime : validité et stabilité

L'activité sociale peut s'orienter d'après la représentation de l'existence d'un ordre légitime (Legitime Ordnung) (Weber, 1995). Cet ordre légitime repose sur deux caractéristiques : la validité et la stabilité.

La « **validité** » (Geltung) de l'ordre est la chance que les choses se passent réellement ainsi. Ainsi, la validité de l'ordre légitime repose sur les éléments suivants (Weber, 1995) : (1) La tradition ; (2) Une croyance d'ordre affectif ; (3) Une croyance rationnelle en valeur (validité absolue), et ; (4) Une disposition positive, c'est-à-dire la dimension légale.

L'ordre légitime peut être plus ou moins stable (Weber, 1995). Une hiérarchie de *stabilité* existe alors : (1) Ordre le moins stable, respecté pour des motifs rationnels en finalité ; (2) Ordre moyennement stable, fondé sur la coutume et la routine, et ; (3) Ordre le plus stable, qui s'affirme grâce au prestige de l'exemplarité et de l'obligation.

Selon Weber, la légitimité se trouve au sommet de cette hiérarchie. La légitimité est donc un facteur de stabilité de l'ordre établi. Deux modalités permettent de garantir l'ordre légitime (Weber, 1995) : la convention (coutume dont la validité est approuvée au sein d'un groupe humain) et le droit, qui repose sur une réprobation en cas de dérogation et qui contraint donc au respect de l'ordre.

Les fondements d'une légitimité organisationnelle : l'autorité légitime

Selon Weber, les organisations peuvent être considérées comme des structures sociales qui diffèrent selon leur « type d'autorité » (Scott, 1981). La variable clé au sein de l'analyse des organisations de Weber est représentée par les « *systèmes de croyance qui légitiment la structure de pouvoir* » (Scott, 1981, p. 32). En effet, au-delà des coutumes, des intérêts ou des motifs d'alliance, la croyance en la légitimité représente le facteur décisif dans l'établissement de fondements sûrs d'une domination (ou autorité) (Weber, 1995). Toutes les dominations cherchent à éveiller et à entretenir la croyance en leur « légitimité ».

Ainsi, Weber (1995) a identifié trois caractéristiques qui permettent de valider la légitimité :

- Le caractère rationnel repose sur la croyance en la légalité des règlements et du droit de donner des directives et sur ceux qui sont appelés à exercer la domination par ces moyens (domination légale).
- Le caractère traditionnel repose sur la croyance quotidienne et sur les traditions et la croyance en la légitimité de ceux qui sont appelés à exercer l'autorité par ces moyens (exemple : féodalisme, autorité patriarcale).
- Le caractère charismatique repose sur une soumission extraordinaire liée au caractère sacré, à la vertu héroïque ou à la valeur exemplaire d'une personne (exemple : un leader).

La typologie établie par Weber sont de « purs types construits » (Lallement, 1993), des « idéaux-types » créés par le chercheur à partir des éléments de la réalité historique (Durand et Weil, 1990). Des travaux menés ultérieurement ont élargi ces concepts notamment (1987) qui identifie la convention, le contrat, l'expertise technique et l'approbation générale comme sources de légitimation du pouvoir.

D'autre part, Scott et Dornbush (1975, cités par Johnson, 2004) ont précisé la légitimité de Weber à travers les concepts de « convenance » (« propriety ») et de validité. La « *convenance* » représente la croyance d'un acteur en des règles et normes de conduite qui sont des modèles d'action désirables, adéquats, et appropriés (« desirable, proper, and appropriate patterns of action ») (Scott et Dornbush, 1975, cités par Johnson, 2004, pp. 2-3). La « *validité* » représente l'obéissance d'un individu à des normes, même s'il ne les approuve pas personnellement (Scott et Dornbush, 1975, cités par Johnson, 2004).

A travers la validité et la convenance, Scott et Dornbush ont ainsi formalisé la distinction qui avait été établie entre les approches consensuelles et conflictuelles de la légitimité. La validité est donc l'équivalent conceptuel d'une légitimité en termes de contraintes (conflit) et la convenance, l'équivalent d'une approche consensuelle (adhésion).

1.3.2. Les travaux de Selznick : les fondements institutionnels de la légitimité organisationnelle

Au sein du courant institutionnaliste, la légitimité est un concept central pour la survie des organisations (Stinchcombe, 1997). Elle est le produit « intentionnel » des institutions « légitimantes ». Les concepts d'institutions et de cooptation nous permettent de mieux capter l'influence de l'environnement sur les organisations au sein de cette approche.

Les institutions

Les institutions reflètent la dimension historique de la vie sociale, l'impact du passé sur le présent (Blau, 2003). Elles sont la représentation d'un ordre social (Jepperson, 1991) et l'institutionnalisation en représente le processus. Devenir institutionnalisé signifie donc devenir « *immergé dans les valeurs qui existent au-delà des besoins et exigences techniques de la tâche immédiate* » (Scott, 1981). Or, l'environnement exerce des pressions et pousse donc l'organisation à s'ajuster.

La stabilité du système génère donc une pression persistante pour l'institutionnalisation des relations (Selznick, 1948). Dans cette perspective, Blau (2003) pose la question de la survie d'un ordre légitime. Selon lui, elle requière la création d'institutions spécifiques. Des arrangements sont formalisés et perpétuent l'ordre légitime. Ces arrangements deviennent alors indépendants de chaque organisation prise individuellement (Blau, 2003).

L'organisation est une entité à la fois économique, qui répond à des impératifs d'efficacité et d'efficience, mais aussi une structure sociale adaptative qui doit être analysée en termes structuro-fonctionnels¹ (Selznick, 1966). En effet, les organisations sont sujettes à des pressions d'un environnement institutionnel et nécessitent donc des ajustements (Selznick, 1948). Ainsi, l'environnement compromet les objectifs présents et limite les possibilités du futur de l'organisation (Scott, 1981).

¹ Selznick fait explicitement référence aux travaux de Parsons (Selznick, 1966, p. 252).

La cooptation

Afin de mieux comprendre les relations entre l'organisation et son environnement, Selznick a introduit le concept de Cooptation (1966). La *Cooptation* est le mécanisme par lequel des éléments externes sont incorporés au sein des structures de prise de décision de l'organisation (Scott, 1981) afin d'éviter des menaces à sa stabilité ou son existence (Selznick, 1966). Ce concept est un indicateur de l'influence de l'environnement institutionnel sur l'organisation et de ses effets sur les changements de structure, de leadership et de management au sein de l'organisation (Selznick, 1966). Les organisations peuvent avoir recours à la cooptation pour plusieurs raisons, notamment lorsque la légitimité de l'autorité formelle est remise en cause (Selznick, 1948). Une fois la légitimité restaurée, la stabilité de l'autorité formelle est alors rétablie (Selznick, 1948). Ainsi, au sein de l'approche institutionnelle, l'environnement est perçu comme un « ennemi » des organisations, source de pression et de problèmes (Scott, 1981). En effet, les organisations doivent se soumettre à leur environnement dans une perspective de survie (Scott, 1981). D'autre part, la prise en compte du processus d'institutionnalisation crée une dimension collective de la légitimité.

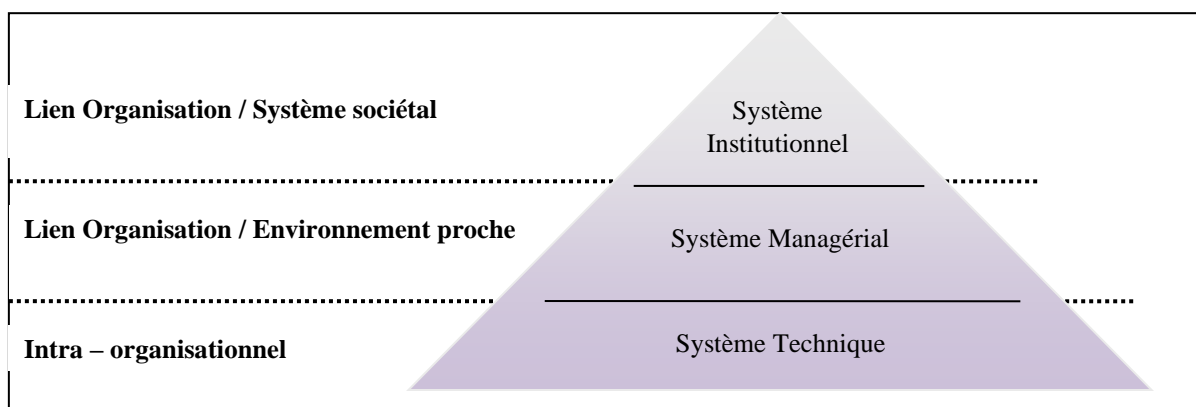
1.3.3. Les travaux de Parsons : approche structuro-fonctionnaliste de la légitimité organisationnelle

Parsons a développé une théorie générale de l'action dans une perspective structuro-fonctionnaliste (Lallement, 1993). Il a étudié les structures sociales du point de vue de la fonction que ces structures remplissent (Katz & Kahn, 1978) au sein d'un système social qui est défini par des valeurs.

La structure d'une organisation

Parsons a identifié trois niveaux hiérarchiques qui caractérisent la structure de toute organisation (Cf. figure 1) : (1) Le système technique (le processus de production) ; (2) Le système managérial (intermédiaire entre l'organisation et les acteurs de l'environnement externe proche (clients, fournisseurs, etc.), et ; (3) Le système institutionnel (il crée le lien entre l'organisation et le système sociétal au sens large).

Figure 1 : Niveaux hiérarchiques de la structure organisationnelle chez Parsons



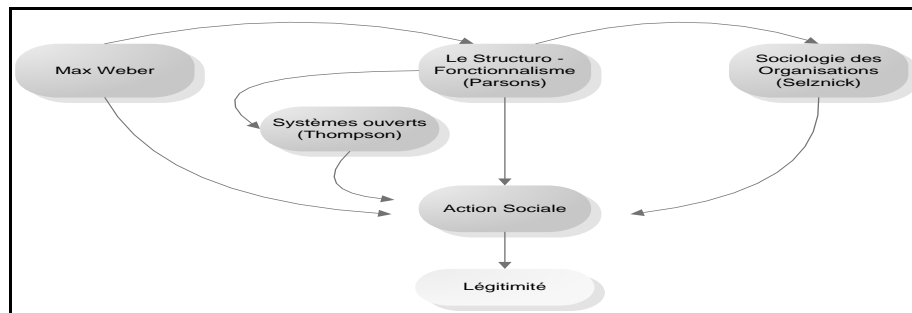
La fonction d'une organisation

Chaque organisation peut être « ordonnée » selon sa « fonction sociétale » (Scott, 1981 : 95). Du fait de ce lien fonctionnel, la place ou le rôle de chaque sous-système (chaque organisation du système) est légitimé. L'organisation légitime peut ainsi espérer recevoir une approbation de la société ainsi que des ressources (Scott, 1981 ; Parsons, 1960). Cette approbation et ces ressources dépendent de la valeur des fonctions remplies par chaque organisation au sein du système social.

Une approche structuro-fonctionnaliste de la légitimité

Selon Parsons, c'est le troisième niveau (institutionnel) qui est source de légitimité, et donne un sens à l'existence des organisations car ce niveau, seulement, permet de mettre en œuvre les objectifs de l'organisation. Les institutions sont perçues comme des systèmes de normes qui régulent les relations entre individus et qui définissent ce que ces relations doivent être (Scott, 2001). Les organisations, entités caractérisées par la définition et la mise en œuvre d'objectifs, sont constamment évaluées par les acteurs qui composent leur environnement. Cette évaluation nécessite, au préalable, la définition et la création de standards de désirabilité (Thompson, 1967). La légitimité, selon Parsons, est donc évaluatrice. Une organisation est légitime au sein d'une société dans la mesure où ses objectifs sont connectés aux valeurs culturelles de la même société, et dans la mesure où elle se conforme aux structures et procédures établies (Scott, 2001). Ainsi, il nous est possible de positionner les travaux fondateurs (Cf. figure 2) qui permettent de poser les bases de la légitimité organisationnelle contemporaine (Cf. tableau 2).

Figure 2 : Travaux fondateurs de la légitimité



Source : adapté de Durand et Weil (1990 : 128).

Puisque la légitimité se trouve à la frontière entre les organisations et leur environnement, ce concept nous permet de comprendre dans quelle mesure certaines organisations réagissent différemment bien qu'évoluant au sein d'un environnement similaire.

Nous allons à présent nous intéresser aux approches institutionnelles de la légitimité afin de mieux saisir l'impact de l'environnement sur les organisations sous la perspective de la légitimité.

Tableau 2 : Travaux fondateurs de la légitimité organisationnelle

	<i>Place de la légitimité dans l'analyse</i>	<i>Variables Clé</i>	<i>Sources de légitimité</i>	<i>Mesures de légitimité</i>
Weber	L'existence d'un ordre légitime peut orienter l'activité sociale. La légitimité est un facteur de stabilité de l'ordre établi.	Ordre établi Croyances Validité Stabilité Rationnel	La légalité (la soumission à des statuts formellement corrects et établis selon la procédure d'usage).	Elle peut reposer sur des règles et des normes
Selznick	L'organisation doit toujours chercher à légitimer son action auprès de ses membres et de son environnement	Organisation Environnement Institutionnalisation Cooptation Influence des entités extérieures	Cooptation comme outil de légitimité pour rétablir la stabilité de l'autorité formelle	Institutions (normes et valeurs)
Parsons	L'organisation légitime peut espérer recevoir une approbation de la société ainsi que des ressources	Structuro-fonctionnalisme Système institutionnel Différenciation fonctionnelle	Niveau institutionnel (approbation) source de légitimité Conformité aux attentes	Différenciation fonctionnelle (organisation « ordonnée » selon sa « fonction sociétale »). Selon ce lien fonctionnel, la place (rôle) de chaque organisation du système est légitimée.

2. La légitimité néo-institutionnelle

Dans le prolongement des approches fonctionnalistes (portée par Selznick, 1948, 1966 et Parsons, 1960), l'approche néo-institutionnelle est principalement issue de la sociologie¹ (Selznick, 1948 et 1966 ; Parsons, 1960) et de la phénoménologie (Berger & Luckman, 1967).

¹ Comme l'expliquent DiMaggio et Powell (1991) et Scott (2001), le néo-institutionnalisme existe aussi en Sciences Politiques et en Sciences Economiques. Afin d'éviter toute confusion, le néo-institutionnalisme dont il est question dans la présente étude repose sur les travaux menés en Sociologie.

La théorie néo-institutionnelle se démarque de la théorie traditionnelle et l'enrichit en plusieurs points¹.

Elle confirme la place que la légitimité tient au sein des relations entre les organisations et leur environnement (Scott, 1991). En effet, comme a pu le noter Selznick (1996), pionnier de l'institutionnalisme traditionnel, le néo-institutionnalisme a pris de nouvelles directions, parmi lesquelles la légitimité tient un rôle prépondérant.

Les organisations nécessitent plus que des ressources matérielles et des informations techniques si elles souhaitent survivre et prospérer dans leur environnement social, elles ont aussi besoin d'acceptabilité et de crédibilité sociale (Scott, 2001). Les sociologues emploient le concept de légitimité pour se référer à ces conditions (Scott, 2001). La légitimité d'une organisation dépend de ses relations avec son environnement en termes de normes, valeurs et croyances (Johnson, 2004).

2.1. Les institutions et le processus d'institutionnalisation

Les concepts d'institution et d'institutionnalisation sont importants au sein de la théorie néo-institutionnelle dans la mesure où ils affectent l'organisation.

Jepperson (1991) reprend le concept « d'ordre » de Weber et définit une institution comme la représentation d'un ordre social qui a atteint un certain état ou une certaine propriété (Jepperson, 1991). Une institution peut se définir comme une procédure organisée, établie (Jepperson, 1991). Une institution représente donc un état et l'institutionnalisation en dénote le processus (Zucker, 1991).

L'approche néo-institutionnaliste enrichit les concepts d'institution et d'institutionnalisation en s'inspirant des travaux de Berger et Luckmann (1967). Les deux auteurs s'attachent à expliquer la nature et l'origine de l'ordre social. Selon eux, l'institutionnalisation est le « *processus de création de la réalité* » (Scott, 1987, p. 494). L'organisation est « ancrée » et reflète la compréhension générale de la réalité sociale (Berger et Luckmann, 1967).

La construction sociale de la réalité accorde un rôle majeur aux institutions dans l'établissement de l'ordre social (DiMaggio & Powell, 1991). L'ordre social existe *seulement*² à travers le produit de l'activité humaine (Berger & Luckmann, 1967). Or, toute activité humaine est caractérisée par l'habitude (« habituation ») (Berger & Luckmann, 1967, p. 53). Les individus agissent, interprètent leurs actions et partagent leurs interprétations avec d'autres individus. Ces interprétations, ou « typification » (typicalité), sont des tentatives pour classer les comportements dans des catégories qui permettent aux individus de répondre de manière

¹ Selznick (1966), bien que reconnaissant les apports du néo-institutionnalisme, s'élève contre une séparation nette entre le néo-institutionnalisme et l'institutionnalisme « traditionnel ». De plus, comme le note Stinchcombe (1997), la « modernité » de l'institutionnalisme (« traditionnel ») ne doit pas être remise en cause dans la mesure où il permet d'expliquer des problèmes contemporains en rappelant les origines légales et économiques de l'institutionnalisme traditionnel (« *There is life in the old bones* », p.2).

² Le terme « seulement » (« only ») est en italique dans la version originale.

similaire (Scott, 1987). L'institutionnalisation est le processus de répétition dans le temps d'actions auxquelles les individus ont donné un sens similaire (Scott, 1987). L'institutionnalisation a lieu quand il y a réciprocité de cette typification d'actions habituelles par types d'acteurs (Berger & Luckmann, 1967). Les institutions sont comme des « entités » considérées comme « allant-de-soi » (« taken-for-granted ») (Jepperson, 1991, p. 147), c'est-à-dire des objets que l'on ne remet pas en cause car ils sont considérés comme des contraintes extérieures et objectives (Berger & Luckmann, 1967).

Une institution est un concept multidimensionnel. Scott (2001) a identifié les trois piliers des institutions : culturel-cognitif, normatif, et réglementaire. Ces trois piliers institutionnels représentent les éléments analytiques qui composent les institutions (Scott, 2001). Ils forment un continuum du « conscient à l'inconscient, du légal à la dimension 'allant de soi' » (Hoffman, 1997 ; cité par Scott, 2001, p. 51). Ces trois piliers serviront donc à définir les dimensions de la légitimité au sein de cette approche.

La dimension régulatrice des institutions contraint et régule les comportements. Elle est liée à la définition de règles, de mécanismes de contrôle via des processus de conformité (ou de coercition) et éventuellement de sanction (Scott, 2001). *Le pilier normatif* d'une institution représente les « règles normatives qui introduisent une dimension prescriptive, évaluatrice et obligatoire » de la sphère sociale. Les normes et valeurs imposent des contraintes, mais sont aussi source de pouvoir et facteur favorisant l'action (Scott, 2001). *Le pilier cognitif-culturel*, dans le prolongement des travaux de Berger et Luckmann (1967) met en avant les conceptions partagées entre les acteurs (« allant de soi », « taken-for-granted ») qui constituent la réalité sociale. Les processus d'interprétation internes sont façonnés par des cadres d'analyse culturels externes (Scott, 2001).

Ainsi, en intégrant les travaux des fonctionnalistes (Selznick, 1966 ; Parsons, 1960) et ceux de Berger et Luckmann (1967), Scott (2001) définit les institutions comme « des structures sociales permanentes, constituées d'éléments symboliques, d'activités sociales et de ressources matérielles ». Les institutions fournissent les contours (régulateurs, normatifs et culturels-cognitifs) au sein desquels les acteurs définissent et poursuivent leurs intérêts (Scott, 2001). De plus, il en précise les caractéristiques : « les institutions résistent au changement, elles sont transmises sur plusieurs générations afin d'être maintenues et reproduites » (Scott, 2001, p. 49). Au sein de cette approche, l'institutionnalisation est le processus social par lequel des individus acceptent une définition sociale de la réalité partagée (commune), dont sa validité est perçue comme indépendante de la vision propre des individus et dont les actions sont perçus comme « allant de soi » (« taken-for-granted »), (*the way things are done, and/or are to be done*) (Scott, 1987, p. 494). Le processus d'institutionnalisation rend les organisations moins rationnelles et instrumentales et limite ainsi les options qui s'offrent aux organisations (DiMaggio & Powell, 1991).

2.2. Le rôle de l'environnement dans la théorie néo-institutionnelle

Comme nous l'avons évoqué plus haut, la théorie néo-institutionnelle rend compte d'une réalité sociale qui se complexifie. Aussi, en introduisant de nouvelles facettes, elle enrichit le concept d'environnement (Meyer & Rowan, 1977) et redéfinit son niveau d'analyse, notamment à travers le concept de « champ organisationnel ».

2.2.1. *Enrichir le concept d'environnement institutionnel : la dimension cognitive*

Meyer et Rowan (1977), en reprenant les travaux de Berger et Luckmann (1967), soulignent les aspects symboliques (cognitifs et normatifs) de l'environnement et des organisations. En effet, il est important de prendre en compte ces éléments symboliques dans la théorie, dans la mesure où ils sont capables d'affecter l'organisation (Scott, 1991).

Ainsi, des éléments (professions, produits, services, technologies, programmes, politiques) fonctionnent comme des mythes rationnels car ils sont institutionnalisés par et au sein de la société. Ils servent de liens entre les organisations (Meyer & Rowan, 1977) et, puisqu'ils sont institutionnalisés, ils sont adoptés de manière cérémonieuse par les organisations (Meyer & Rowan, 1977).

Comment se forment ces éléments symboliques que sont les croyances, règles et rôles institutionnalisés ? En reprenant les travaux de Berger et Luckmann (1967), Meyer et Rowan (1977) soulignent que, bien que ces systèmes cognitifs partagés soient créés par des interactions entre individus, ils sont perçus comme des structures objectives et externes qui définissent la réalité sociale. Scott (1991) illustre les sources potentielles de mythes rationalisés : opinion publique, système éducatif, lois, professions, idéologies, technologies, structures réglementaires, récompenses, bureaux de certification et d'accréditations, etc.

Ainsi, bien qu'émanant des organisations, la dimension cognitive de l'environnement influence les organisations. Cette dimension possède une double caractéristique : elle échappe à leur contrôle et elle acquière le statut de « non remise en cause » et de « allant de soi ».

2.2.2. *Caractéristiques et frontières de l'environnement néo-institutionnel*

Comme le soulignent DiMaggio et Powell (1983), la justification de la forme rationnelle légale (la bureaucratisation) de Weber ne se trouve plus dans la sphère concurrentielle entre firmes capitalistes. Aujourd'hui, les changements structurels opérés au sein des organisations semblent de moins en moins motivés par la concurrence ou par un besoin d'efficience (DiMaggio & Powell, 1983). C'est l'environnement organisationnel qui influence la structure des organisations.

En effet, les institutions émanant de l'environnement supportent et contraignent le comportement des organisations. L'environnement, via les institutions et les processus

d'institutionnalisation, impose des restrictions en élaborant des limites (frontières) légales, morales et culturelles aux activités des organisations (Scott, 2001).

Ainsi, l'environnement, une fois établi, s'impose aux organisations et forme, en utilisant la célèbre métaphore de DiMaggio et Powell (1983), une « cage de fer » (« The Iron Cage »). Au sein de l'approche néo-institutionnelle, l'environnement représente une « *aire reconnaissable et reconnue de la vie institutionnelle* ». (DiMaggio & Powell : 1983).

Les organisations, agrégées, forment un champ formé par les mécanismes et acteurs institutionnels. Alors que l'environnement se définissait au niveau local (« local communities ») au sein de l'approche institutionnelle traditionnelle (Selznick, 1966), l'approche néo-institutionnelle le conceptualise à un niveau plus large (niveau sociétal) (DiMaggio & Powell, 1991).

En effet, selon Selznick, l'unité d'intérêt était l'organisation, définie à la fois comme un système de production technique mais aussi comme un système social adaptatif qui essaie de survivre dans son environnement (Scott, 2004).

Or, le concept de « champ organisationnel » (DiMaggio & Powell, 1983) s'attache à inclure l'ensemble des acteurs pertinents : organisations qui produisent un même bien ou service, mais aussi les fournisseurs, consommateurs (de produits et ressources), agences réglementaires, (Powell & DiMaggio, 1983). Scott et Meyer (1991) ont introduit le concept de « secteur sociétal » afin de s'affranchir de la contrainte géographique inhérente au concept de champ organisationnel. La frontière du secteur sociétal se définit donc de manière « fonctionnelle » et non en termes géographiques (Scott & Meyer, 1991). L'emploi du terme « sociétal » met en évidence les transformations opérées au sein des sociétés modernes et prend en compte la diversité des acteurs qui en découle, tant au niveau local, national et aussi international (Scott & Meyer, 1991).

2.2.3. *Impact de l'environnement sur la structure organisationnelle : l'isomorphisme*

L'isomorphisme représente une manifestation des pressions issues de l'environnement. L'approche néo-institutionnaliste tente de répondre à la question suivante : pourquoi les organisations sont-elles similaires ? Certaines théories tentent d'expliquer les variations qui peuvent exister entre les organisations. Au sein de la théorie de l'écologie des populations, la diversité des formes organisationnelles provient de la pression environnementale et des processus sélectifs qui en résultent (Hannan & Freeman, 1977)¹. Au contraire, en utilisant l'image de la « cage de fer » (« The Iron Cage »), Powell et DiMaggio (1983, p. 147) posent la question de l'homogénéité des formes et pratiques organisationnelles au sein d'un champ organisationnel. Un élément de réponse fourni par l'approche néo-institutionnelle réside dans le concept d'isomorphisme, une homogénéisation des structures, des cultures et des résultats

¹ L'approche écologique remet en cause le postulat d'adaptation des organisations face à la pression de l'environnement. Cette théorie raisonne donc en termes de sélection et non seulement en termes d'adaptation (Hannan & Freeman, 1977).

(produits, services, rendements) (Powell & DiMaggio, 1983). Ce concept peut expliquer le lien entre les organisations et leur environnement (Meyer & Rowan, 1977).

Pour Meyer et Rowan (1977), les organisations incorporent des éléments structurels isomorphiques à ceux de l'environnement pour deux raisons : soit pour leur permettre de gérer les interdépendances qui existent, soit parce que les structures organisationnelles reflètent la construction sociale de la réalité. L'isomorphisme, pour Powell et DiMaggio (1983), permet aux individus de gérer rationnellement l'incertitude et les contraintes issues de l'environnement dans une approche en termes de « système ouvert »¹.

Selon Powell et DiMaggio (1983) (voir tableau 3), il existe trois processus d'isomorphisme, avec des sources spécifiques: (1) l'isomorphisme coercitif, (2) l'isomorphisme mimétique, et (3) l'isomorphisme normatif.

Tableau 3 : Caractéristiques et sources des types d'isomorphisme

<i>Type d'isomorphisme</i>	<i>Caractéristiques</i>	<i>Sources</i>	<i>Exemple</i>
Coercitif	Influence politique	Pressions formelles et informelles	Nouvelles régulations
Mimétique	Résulte de réponses standardisées à l'incertitude	Incertaineté issue de l'ambiguïté des causes et/ou solutions à des problèmes Les organisations imitent des organisations similaires qui sont perçues comme plus légitimes ou ayant plus de succès	Adoptions d'innovations préalablement adoptées avec succès par d'autres organisations
Normatif	Associé à la professionnalisation	La professionnalisation représente une lutte collective des membres d'une profession pour définir les conditions et méthodes de travail, contrôler la production, et établir une base cognitive et une légitimation pour l'autonomie de leur profession	Association professionnelle

Source : adapté de Powell et DiMaggio (1983).

3. Fondements et piliers de la légitimité dans la théorie néo-institutionnaliste

En reprenant le concept d'ordre légitime de Weber (1995), une organisation est légitime dans la mesure où elle est conforme aux prescriptions rationnelles et aux cadres légaux (Scott, 2001). Pour Parsons (1960), la légitimité est une mesure de l'évaluation des objectifs organisationnels. Les organisations, soumises à des pressions normatives, sont considérées légitimes si leurs

¹ Selon la théorie de l'écologie des populations, l'argument isomorphique ne tient qu'en situation d'environnement stable (Hanan & Freeman, 1977).

objectifs sont conformes (congruentes), aux valeurs du système sociétal au sens large. D'autres auteurs ont mis en avant les aspects cognitifs de la légitimité (Berger & Luckmann, 1967).

Dans le même esprit que Parsons, les deux auteurs soulignent l'importance du processus de construction de l'ordre social. La construction sociale de la réalité accorde un rôle majeur aux institutions dans l'établissement de l'ordre social (DiMaggio & Powell, 2001). Les activités institutionnalisées se développent, au départ, à travers la répétition de modèles de comportements qui suggèrent des représentations des situations qui sont communes parmi les participants (Scott, 2001). La légitimation de cet ordre consiste à le connecter à des cadres d'analyse culturels, des normes et des valeurs plus larges.

Ainsi, Weber a mis en avant les fondements légaux de la légitimité ; Parsons en a souligné les fondements normatifs, enfin, Berger et Luckmann en ont révélé la dimension cognitive (DiMaggio & Powell, 1991). Les institutions possèdent nécessairement les caractéristiques de la légitimité puisque sans légitimité, les fondements mêmes de cette institution ne pourraient perdurer (Hybels, 1995). Les trois piliers institutionnels servent de fondement à l'évaluation de la légitimité (Cf. tableau 4).

3.1. Fondements réglementaires de la légitimité

Le *pilier réglementaire* correspond aux institutions réglementaires, les règles et lois qui existent dans le but de maintenir la stabilité et l'ordre social. Une organisation légitime fonctionne conformément aux exigences légales (Scott, 2001). Dans une approche consensuelle, Scott (2001) explique que la légitimité régulatrice permet aux acteurs d'accepter un régime sans qu'il ne leur soit imposé par la force. Par ailleurs, de par son caractère formel (North, 1990), elle est souvent assimilée, dans la tradition Weberienne, à la notion de sanction en cas de non respect de ces règles. Ce pilier est pertinent dans le cadre d'industries très réglementées, comme le secteur bancaire (Deephouse & Carter, 2005), ou au contraire en manque de cadre réglementaire.

Par exemple, de nombreuses firmes profitent de vides juridiques inhérents au développement des nouvelles technologies et du commerce sur Internet. De même, établir les statuts juridiques permet à une organisation nouvellement créée d'acquérir une forme de légitimité légale (Scott, 2001 ; Delmar & Shane, 2004).

3.2. Fondements normatifs de la légitimité

Le *pilier normatif* représente la conformité aux normes et valeurs sociales. La légitimité normative correspond donc à la congruence entre les normes et valeurs de l'organisation et les normes et valeurs qui existent au niveau social (Parsons, 1960).

Elle résulte de la conformité à des normes institutionnalisées (Mazza, 1999). Cette conformité est le fruit de pressions normatives. Pour faire face à ces pressions, les organisations peuvent adopter des standards pour être socialement acceptées et reconnues, corrélativement légitimes

et légitimées (Mazza, 1999) ou encore s'engager dans des processus d'accréditation¹. Cette adaptation passive aux pressions normatives réduit l'incertitude organisationnelle (Powell & DiMaggio, 1983). Cette dimension de la légitimité a été étudiée au sein du secteur bancaire (Deephouse & Carter, 2005), du milieu hospitalier (Ruef & Scott, 1998) et pour les organisations nouvellement créées (Delmar & Shane, 2004).

3.3. Fondements culturel-cognitifs de la légitimité

Le *pilier cognitif-culturel* représente la dimension de la légitimité « allant-de-soi » (« taken-for-granted ») à travers l'adoption de cadres de référence communs (Berger & Luckman, 1967). La légitimité cognitive-culturelle est proche du concept de tradition, les pratiques transmises de génération en génération. De part sa nature informelle, ce type de légitimité est donc plus difficile à capter et à opérationnaliser.

La légitimité cognitive-culturelle se définit alors comme « *le degré de support culturel envers une organisation, l'étendue au sein de laquelle les registres culturels établis expliquent son existence.* » (Meyer & Scott, 1983 ; cité par Scott : 1991, p. 170). Parmi les trois piliers institutionnels de la légitimité, cette dimension est la plus ancrée dans la mesure où elle repose sur des définitions communes de situation (Scott, 2001) et d'une compréhension « allant de soi » socialement partagée (Zucker, 1983 ; cité par Johnson, 2004, p. 46).

Par exemple, les nouveaux entrants dans une industrie ou un secteur d'activité donné vont probablement copier une forme organisationnelle déjà existante (Aldrich & Fiol, 1994).

Des multinationales qui s'établissent dans de nouveaux pays doivent adopter des cadres de référence communs propres à chaque pays, notamment en intégrant les modes de penser, les manières d'agir, etc. propres au pays d'accueil (Kostova & Zaheer, 1999). D'autre part, les organisations nouvellement établies doivent signaler aux différentes audiences qu'elles ont atteint cette dimension cognitive, notamment en adoptant le cadre de référence dominant au sein de l'environnement considéré (Shepherd & Zacharakis, 2003). Scott (2001) illustre la dimension cognitive de la légitimité à travers l'adoption de la forme organisationnelle en « M » (multi-fonctionnelle et/ou multi-divisionnelle) parmi les grandes entreprises américaines durant le vingtième siècle.

¹ Par exemple, dans leur étude du milieu hospitalier Westphal, Gulati et Shortell (1997) ont utilisé le JCAHO (Joint Commission on Accreditation of Healthcare Organizations) comme élément de légitimité normative.

Tableau 4 : Les trois piliers de la légitimité dans l'approche néo-institutionnelle

	Piliers Institutionnels		
	Réglementaire	Normatif	Culturel-Cognitif
Définition	Conformité des actions organisationnelles aux standards réglementaires	Consistance de l'action organisationnelle aux normes et valeurs sociales	Adoption de cadres de références ou définition de situation commune
Fondement de conformité	Expédience	Obligation sociale	Compréhension partagée « allant de soi » (« taken-for-grantedness »)
Mécanismes	Coercitif	Normatif	Mimétique
Indicateurs	Règles Lois Sanctions	Certification Accréditation	Croyances communes Logiques d'action partagées
Fondements de la légitimité	Sanction légale	Gestion morale	Compréhensible Reconnaissable Supportée culturellement

Source : adapté de Scott (2001 : 51).

Ainsi, la légitimité est l'attitude des acteurs envers un aspect persistant de la société et une institution est cet aspect même (Hybel, 1995). La légitimation « explique » l'ordre institutionnel en attribuant une validité cognitive à une signification (« meaning ») objective (Scott, 2001). Dans une perspective néo-institutionnelle, la légitimité organisationnelle représente donc une acceptation sociale résultant de l'adhérence à des attentes réglementaires, normatives et culturelles-cognitives (Deephouse & Carter, 2005).

Conclusion

La légitimité occupe une place centrale au sein de la théorie néo-institutionnelle et au sein des sciences sociales. D'un côté, il semblerait qu'une forme de convergence s'est établie sur la définition du concept de légitimité (Deephouse & al., 2017). En effet, depuis une vingtaine d'année, la définition de Suchman (1995) de la légitimité organisationnelle a été reprise au sein des principaux travaux traitant de ce concept. Toutefois, cette convergence est-elle réellement constatée ? En effet, Díez-de-Castro et al. (2018) ont mis en avant la diversité et le nombre croissant des typologies de légitimité depuis les 15 dernières années. Les chercheurs qualifient de « jungle de terminologie » conduisant à une sorte de confusion entre les approches théoriques, les objets d'analyse et les méthodologies utilisées (Díez-de-Castro & al., 2018). Comme le notent les auteurs, les premiers travaux ont permis d'établir les fondements théoriques du concept, puis les années 1990 ont vu la prolifération de travaux empiriques et la création de nouvelles typologies dans la mesure où la légitimité était utilisée au sein de nouvelles approches théoriques et disciplines (International Business, Ethiques, RSE). Ainsi, Bitektine (2011) a identifié 18 typologies de légitimité et Díez-de-Castro et al. (2018) en ont trouvé 37.

Comment expliquer une telle prolifération de typologies ? Une des raisons principales pourrait résider dans la diversité des approches disciplinaires. En effet, de nouvelles études sur la légitimité ont émergé dans des domaines aussi divers que la comptabilité, la finance, l'éthique

ou encore le marketing. D'autres disciplines ou d'autres approches permettent également d'explorer de nouvelles modalités pour analyser la légitimité comme la communication, les sciences politiques, ou les relations publiques (Deephouse & al., 2017).

Enfin, selon Suddaby et al. (2017), l'ambiguïté du concept de légitimité s'est accrue ces dernières années, mettant en avant non seulement son importance au sein de la recherche académique, mais aussi en montrant la confusion qui persiste autour de ce concept.

L'étude du concept de légitimité au sens large, et celui de légitimité organisationnelle offre donc encore de nombreuses perspectives dans la recherche académique. L'analyse historique a mis en avant son caractère multi et pluridisciplinaire, dimension qui ne s'est pas démentie depuis les années 2000.

Bibliographie

- ALDRICH H.E. & FIOLE C.M. (1994), « Fools rush in ? The institutional context of industry creation », *Academy of Management Review*, vol. 19, n°4, p.645-670.
- BERGER P.L. & LUCKMAN T. (1967), *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge*, Anchor Books, New York.
- BITEKTINE A. (2011), « Toward a theory of social judgments of organizations: The case of legitimacy, reputation, and status », *Academy of management review*, vol. 36, n°1, p.151-179.
- BLAU P.M. (2003), *Exchange and power in social life*, Transactions Editions, 8^e édition, New Jersey.
- CARROLL G. R., PREISENDOERFER P., SWAMINATHAN A., & WIEDENMAYER G. (1993), « Brewery and brauerei: The organizational ecology of brewing », *Organization studies*, vol. 14, n° 2, p. 155-188.
- DACIN M.T., OLIVER C. & ROY J.P. (2007), « The legitimacy of strategic alliances: an institutional perspective », *Strategic Management Journal*, vol. 28, n°2, p.169-187.
- DEEPCHOUSE D. L., BUNDY J., TOST L. P. & SUCHMAN M. C. (2017), *Organizational legitimacy: Six key questions. The SAGE handbook of organizational institutionalism*, p. 27-54.
- DEEPCHOUSE D.L. & CARTER S.M. (2005), « An examination of differences between organizational legitimacy and organizational reputation », *Journal of Management Studies*, vol. 42, n°2, p.329-360.
- DELMAR F. & SHANE S. (2004), « Legitimizing first: organizing activities and the survival of new ventures », *Journal of Business Venturing*, vol. 19, n°3, pp.385-410.
- DICTIONNAIRE de L'ACADEMIE FRANÇAISE (1986), Huitième Edition, Version informatisée. <http://atilf.atilf.fr/academie.htm>

- DÍEZ-DE-CASTRO E., PERIS-ORTIZ M., & DÍEZ-MARTÍN F. (2018), *Criteria for evaluating the organizational legitimacy: A typology for legitimacy jungle*. In *Organizational legitimacy* (p. 1-21), Springer, Cham.
- DIMAGGIO P. & POWELL W.W. (1991), *The new institutionalism in organizational analysis*, University of Chicago Press, Chicago.
- DIMAGGIO P.J. & POWELL W.W. (1983), « The Iron Cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields », *American Sociological Review*, vol. 48, n°2, p.147-160.
- DURAND J-P. et WEIL R. (1990), *Sociologie Contemporaine*, Vigot, Paris.
- ELSBACH K.D. (1994), « Managing organizational legitimacy in the California Cattle industry », *Administrative Science Quarterly*, vol. 39, n°1, p.57-88.
- HANNAN M.T. & FREEMAN J. (1977), « The Population Ecology of Organizations », *American Journal of Sociology*, vol. 82, n°5, p.929-964.
- HOBBS T. (1651), *Leviathan*, Gutenberg Project, Released October 11, 2009 [EBook #3207], consulté le 20 janvier 2022. <http://www.gutenberg.org/files/3207/3207-h/3207-h.htm>
- HUMAN S. E. & PROVAN K. G. (2000), « Legitimacy building in the evolution of small-firm multilateral networks: A comparative study of success and demise », *Administrative science quarterly*, vol. 45, n°2, p.327-365.
- HYBELS R. C. (1995), « On legitimacy, legitimation, and organizations: A critical review and integrative theoretical model », *Academy of Management Best Papers Proceedings*, p.241-245.
- JEPPEPERSON R.L. (1991), *Institutions, institutional effects, and institutionalism*, In Walter W. Powell & Paul DiMaggio, (Eds.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, The University of Chicago Press: Chicago, p.143-163.
- JOHNSON C. (2004), *Legitimacy processes*, In *Organizations, Research in the sociology of organizations*, Cathryn Johnson (Eds.), Elsevier : Amsterdam, p.1-24.
- KATZ D. et KAHN R. L. (1978), *The social psychology of organizations*, Wiley, 2^e Edition, New York.
- KOSTOVA T. and ZAHEER S. (1999), « Organizational legitimacy under conditions of complexity: the case of the multinational enterprise », *The Academy of Management Review*, vol. 24, n°1, p.64-81.
- LALLEMENT P. (1993), *Histoire des idées sociologiques*, Tome 1, Des Origines à Weber, Nathan, Paris.
- MACHIAVEL (1532), *The Prince*, Gutenberg Project, Translated by W. K. Marriott, Released February 11, 2006 [EBook #1232], consulté le 20 janvier 2022. <http://www.gutenberg.org/files/1232/1232-h/1232-h.htm>

- MATHESON C. (1987), « Weber and the classification of forms of legitimacy », *The British Journal of Sociology*, vol. 38, n°2, p.199-215.
- MAZZA C. (1999), *Claim, intent, and persuasion: organizational legitimacy and the rhetoric of corporate mission statement*, Kluwer Academic Publishers, Boston.
- MERQUIOR J.G. (1980), *Rousseau & Weber: two studies in the theory of legitimacy*, Routledge & Kegan Paul Ltd, London.
- MEYER W.M. & ROWAN, B. (1977), « Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony », *The American Journal of Sociology*, vol. 83, n°2, p.340-363.
- NORTH D.C. (1990), *Institutions, institutional change and economic performance*, Cambridge University Press, Cambridge.
- PARSONS T. (1960), *Structure and process in modern societies*, John Wiley, New York.
- ROUSSEAU J.J. (1762), *Du Contrat Social*, MetaLibri, consulté le 22 janvier 2022. http://www.ibiblio.org/ml/libri/r/RousseauJJ_ContratSocial_p.pdf
- RUEF M. & SCOTT W.R. (1998), « A multidimensional model of organizational legitimacy: hospital survival in changing institutional environments », *Administrative Science Quarterly*, vol. 43, n°4, p.877-904.
- SCOTT W.R. (1981), *Rational, Natural, and Open Systems*, Prentice Hall, Englewoods Cliffs.
- SCOTT W.R. (1987), « The adolescence of institutional theory », *Administrative Science Quarterly*, vol. 32, n°4, p.493-511.
- SCOTT W.R. (1991), *Unpacking institutional arguments*, In Walter W. Powell, and Paul DiMaggio (Eds.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, The University of Chicago Press : Chicago, p.164-182.
- SCOTT W.R. (2001), *Institutions and Organizations*, Sage Publications, 2^e edition, Thousand Oaks.
- SCOTT W.R. (2004), « Reflections on a half-century of organizational sociology », *Annual Review of Sociology*, vol. 30, p.1-21.
- SELZNICK P. (1948), « Foundation of the theory of organization », *American Sociological Review*, vol. 13, n°1, p.25-35.
- SELZNICK P. (1966), *TVA and the Grass Roots*, Harper & Row, New York.
- SHEPHERD D.A. & ZACHARAKIS A. (2003), « A new venture's cognitive legitimacy: an assessment by customers », *Journal of Small Business Management*, vol. 41, n°2, p.148-167.
- STINCHCOMBE A.L. (1997), « On the virtues of old institutionalism », *Annual Review of Sociology*, 23, 1, p.1-18.

- SUCHMAN M.C. (1995), « Managing legitimacy: strategic and institutional approaches », *The Academy of Management Review*, vol. 20, n°3, p.571-610.
- SUDDABY R., BITEKTINE A. & HAACK P. (2017), « Legitimacy », *Academy of Management Annals*, 11(1), p.451-478.
- THOMPSON J.D. (1967), *Organizations in Action*, McGraw-Hill, New York, NY.
- WEBER M. (1995), *Economie et Société / 1 – Les Catégories de la Sociologie*, Plon, Paris.
- ZELDITCH M. Jr. (2001), *Theories of legitimacy, the psychology of legitimacy: emerging perspectives on ideology, Justice, and Intergroup Relations*, Jost, J.T. & Major, B., Cambridge University Press, Cambridge, p.33-54.
- ZUCKER L.G. (1991), *The role of institutionalization in cultural persistence*, In Walter W. Powell, W.W & DiMaggio, P. (Eds.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, The University of Chicago Press, Chicago, MI, p. 83-107.