

La mission de l'entreprise responsable Retours sur 10 ans de recherche sur l'entreprise au Collège des Bernardins

*Kevin Levillain, Blanche Segrestin & Armand Hatchuel
i3-CGS, Mines ParisTech, PSL Université*

Kevin Levillain a soutenu sa thèse en sciences de gestion en 2015 sur les entreprises à mission et il est maintenant enseignant-chercheur à Mines ParisTech, PSL University, et co-responsable de la chaire Théorie de l'Entreprise avec Blanche Segrestin. Il a présenté lors de la réunion annuelle du « Groupe Sciences de Gestion de l'INRA » (collectif réunissant les chercheurs en sciences de gestion de l'Institut National de Recherche Agronomique) les résultats de 10 ans de programmes de recherches sur l'entreprise au Collège des Bernardins. Un sujet d'actualité avec la réforme du code de l'entreprise en cours.

L'actualité juridique qu'alimente la loi PACTE, et en particulier l'article 61 proposant notamment la création du statut d'entreprise à mission, découle en partie d'un programme de recherche mené depuis dix ans maintenant au Collège des Bernardins¹, en collaboration, entre autres, avec l'École des Mines. Ce programme s'est déroulé en trois phases : il démarre tout d'abord avec un appel d'offres en 2008, dans le contexte de la crise financière puis économique mondiale, proposant une question à l'époque très provocatrice : « À qui appartiennent les entreprises ? ». À la suite d'un premier colloque conclusif en 2011 intitulé « L'Entreprise, formes de propriété et responsabilité sociale », un deuxième cycle est entamé entre 2012 et 2014 (« L'entreprise, nouvel horizon du politique ») puis un troisième de 2015 à 2017 (« Gouvernement de l'entreprise et création de communs »). Ces trois cycles ont donné naissance à de nombreux ouvrages que l'on ne va pas présenter ici. On évoquera simplement quelques-uns des principaux résultats issus de ces presque dix ans de recherche.

Le postulat de départ était le suivant : la surprise qu'a constitué l'éclatement de la crise financière et économique en 2007-2008 démontre l'aveuglement des cadres théoriques dominants face à l'objet très particulier qu'est l'entreprise en tant qu'organisation collective, sa gouvernance et sa gestion. Pour reconstituer un gouvernement de l'entreprise soutenable, la recherche doit se centrer sur les crises de l'action collective, et reconstituer une théorie de l'entreprise capable de rendre compte de ces crises, des enjeux d'innovation et, plus largement, des défis actuels. C'est notamment ce constat qui a été à l'origine du lancement par Blanche Segrestin, en 2015, de la chaire de recherche et d'enseignement à Mines ParisTech « Théorie de l'entreprise, modèles de gouvernance et création collective ».

L'article sera centré autour de trois questions :

1. Tous les chercheurs (en économie, sociologie, droit, gestion, philosophie...) qui ont contribué à ces recherches ne pourront pas être ici cités mais le programme doit beaucoup en particulier à ses coordinateurs, Olivier Favereau, Armand Hatchuel, Roger Baudoin, Blanche Segrestin & Stéphane Vernac.

- Pourquoi doit-on parler d'une crise de l'entreprise ?
- Comment refonder l'entreprise ?
- Les réformes actuelles, et le projet autour de l'entreprise à mission.

Crise financière et économique ou crise du management ?

La crise débutant en 2007 a traditionnellement été interprétée comme une crise financière : dérégulation et mondialisation des échanges financiers, titrisation, etc. Plusieurs indices laissent pourtant plutôt entrevoir une crise profonde du management des entreprises.

Les grandes entreprises représentent une part considérable de l'économie mondiale et la représentation commune de leur rôle et de celui de leur management a profondément changé depuis les années 1980. Une dérive vers la recherche d'un profit à court-terme, qu'Olivier Favereau (2014) a qualifiée de « grande déformation », semble s'être produite. Le cas Washington Mutual, une banque américaine ayant coulé dans la tourmente de la crise, illustre parfaitement ce point. Très documenté dans un rapport du sénat américain (Levin & Coburn, 2011), il montre comment le management de l'entreprise a progressivement dérivé d'une logique de maîtrise des risques – telle que le métier de banquier l'exige – à une prise de risques inconsidérés pour la maximisation du profit à court terme, conduisant la banque à la faillite. La manière dont le discours public des dirigeants s'est transformé est édifiante : on est passé d'un discours selon lequel l'entreprise doit gérer en relation avec les parties prenantes (Business Roundtable, 1981) à un discours portant exclusivement sur les dividendes pour l'actionnaire (Business Roundtable, 1997).

Ces changements de représentation ont eu un effet considérable. Un économiste américain (Lazonick, 2009 ; 2014) a montré comment les entreprises américaines ont eu massivement recours aux dividendes et aux rachats d'action au détriment de l'investissement, conduisant notamment à une hausse considérable des rémunérations des dirigeants. Alors que la productivité ne cesse de croître, la richesse collective stagne et les inégalités se creusent. Cela met directement en cause la prospérité même de l'entreprise. La part des bénéfices réinvestis dans l'entreprise est passée de 50 % à un huitième entre les années 1970 et la période récente. On voit se multiplier l'« innovation impatiente », conduisant à une externalisation de la R&D, un désinvestissement en recherche fondamentale (Arora *et al.*, 2015 ; Gleadle *et al.*, 2014) et des rachats d'innovation sur le marché, souvent de *startups*, plutôt que de développer l'innovation de manière patiente en interne.

Pourquoi cette dérive ? On peut estimer que les théories de « *corporate governance* » telles que la théorie de l'agence ont joué un rôle important. Mais cette théorie remplace en réalité d'autres théories très pauvres de l'entreprise, ce que le colloque organisé en 2013 à Cerisy avait conduit à montrer (Segrestin *et al.*, 2014). Par exemple, la phrase couramment entendue selon laquelle l'entreprise appartient aux actionnaires, quand bien même elle a été démontrée comme fautive en droit, reste le point de départ de nombreuses théories économiques de l'entreprise. Des transformations récentes, telles que l'évolution du statut de l'actionnaire, passant avec les regroupements d'actions autour de fonds de gestion d'actifs, d'un investisseur individuel isolé et peu compétent à un investisseur institutionnel professionnel, puissant et parfois même activiste, sont passées largement inaperçues dans les cadres d'analyse dominants.

L'enjeu est alors de reconstruire de nouvelles représentations théoriques de l'entreprise pour proposer de nouveaux cadres de gouvernement.

Refonder l'entreprise

Qu'est-ce alors que l'entreprise ? Les travaux historiques menés à MINES ParisTech, notamment par Blanche Segrestin et Armand Hatchuel, ont montré que la notion d'entreprise est en fait très récente. Alors que la notion de société commerciale hérite d'un droit antique (droit romain), la société anonyme se stabilisant dans ses grandes lignes dès 1867, et que l'essentiel des bases de la microéconomie est posé dès 1874 avec Walras, on ne parle pas encore d'« entreprise ». Couramment employé à contre-sens pour désigner la société de capitaux (XVI^e siècle), la division du travail, ou la machinisation (XVIII^e siècle), le terme d'entreprise ne prend le sens qu'on lui donne aujourd'hui qu'à la toute fin du XIX^e siècle, entre 1890 et 1910. C'est le moment où surviennent successivement la liberté syndicale (1884), la responsabilité des employeurs quant aux accidents du travail (1898) ou encore le droit du travail (1910).

Et ce basculement se produit précisément lorsqu'apparaît le besoin d'intégrer la science dans le développement industriel, avec la « domestication » de l'innovation (Le Masson & Weil, 2008) (émergence du bureau d'études), la conception de produits de plus en plus complexes, nécessitant le développement de nouvelles méthodes (émergence du bureau des méthodes), et la création de laboratoires de recherche. L'entreprise, c'est la naissance de la figure du « directeur général », un dirigeant détaché des associés, qui a la responsabilité de préserver le « corps social », d'explorer l'« inconnu » pour soutenir le progrès, et de porter le collectif (Hatchuel, 2016).

L'entreprise n'est donc pas une « fonction de production ». C'est un dispositif particulier, situé historiquement, de création collective. Son enjeu n'est pas d'optimiser la production, ce que l'on savait déjà conduire, mais de concevoir de nouvelles capacités d'action, des capacités qui ne sont pas déjà disponibles sur le « marché » mais qui passent par la stabilisation du salariat, et la formation. Le dirigeant apparaît comme une nouvelle autorité de gestion qui incarne un projet collectif qui en porte la responsabilité. Alors que la société raisonne en termes de logique de propriété, l'entreprise réelle repose sur l'engagement dans un projet commun.

Repartir de ces éléments historiques apparaît d'autant plus nécessaire aujourd'hui que le rythme de l'innovation s'accélère, et que l'entreprise doit faire de plus en plus face à l'« inconnu », avec une difficulté à maîtriser ses impacts et à maintenir la solidarité qui permet d'y faire face.

Vers une réforme de l'entreprise

Comment dès lors repenser le gouvernement de l'entreprise ? Du point de vue politique, Rosanvallon (2015) a montré que l'on manquait d'une théorie de l'exécutif. Or, le même problème se pose au niveau de la fonction exécutive du dirigeant d'entreprise : la question de la « bonne gestion » de l'entreprise a été oubliée des théories de la gouvernance (Levillain & Segrestin, 2018) ! L'un des enjeux du troisième programme des Bernardins était de construire une théorie de la fonction du dirigeant.



Qu'est-ce que « bien gouverner » l'entreprise ? La controverse entre Berle et Dodd, dans les années 1930 est ici éclairante. La croissance ébouriffante du pouvoir de quelques managers à la tête des grandes entreprises américaines pose à cette période la question du contrôle des dirigeants (Berle & Means, 1932). L'enjeu est de reconstituer une forme de contrôle en rapport avec leurs pouvoirs réels. Si l'interprétation commune a retenu que Berle proposait de restaurer une forme de contrôle en la donnant aux actionnaires, c'est une simplification dommageable. Berle ne dit pas que les actionnaires, dispersés, ne contrôlent plus les managers. Il fait remarquer que certains actionnaires – on pourrait les appeler actionnaires de contrôle – exercent une influence considérable sur l'entreprise, alors que les petits actionnaires n'ont plus ce pouvoir. Berle (1931), demande donc que les actionnaires qui ont cette capacité de contrôle ne bénéficient plus de la responsabilité limitée, et propose de modifier le droit en ce sens. C'est ici une norme juridique de bonne gestion de la société commerciale : les actionnaires doivent être traités avec équité.

À l'inverse, Dodd (1932) fait remarquer que cette analyse néglige l'émergence d'une « profession » de managers, qui commence à structurer des normes propres, par exemple de responsabilité sociale (sous des termes différents). Il faudrait éviter d'aborder la question de manière juridique, et au contraire formuler des normes de gestion en dehors du droit, parmi lesquelles la prise en compte des parties prenantes. Sur le long terme, c'est cette voie qui a persisté, et ouvert à la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE). Mais à l'heure où nous avons aujourd'hui touché les limites de cette voie extra-juridique – limites que l'on peut observer par exemple au travers des scandales ayant touché des firmes pilotes en matière de responsabilité sociale : Rana Plaza (Reinecke & Donaghey, 2015), Dieselgate (Aggeri & Saussois, 2017) Lafarge (Laurent, 2011) – et des discours de dirigeants écartelés entre rentabilité financière et responsabilité sociale – et où l'influence de certains actionnaires et de la doctrine actionnariale s'est décuplée, la voie prônée par Berle est-elle toujours caduque ?

Question : ne faut-il pas tenir compte de ce qui se passe dans la société civile, et notamment du rôle des médias dans les controverses sociales ?

Réponse : C'est vrai. En même temps, c'est surtout vrai à long terme. À court terme, la pression des actionnaires qui peuvent quitter le capital si la firme n'est pas assez rentable, est extrêmement forte. Pour les entreprises cotées, par exemple, la chute du cours de bourse peut être fatale. Or dans le même temps, certains actionnaires activistes peuvent avoir déjà replacé leur investissement ailleurs avant que ces déboires ne deviennent visibles. En pratique, les injonctions sont donc souvent contradictoires.

Par ailleurs, nous y reviendrons, la RSE fonctionne avec les normes actuelles. Elle ne pousse pas à imaginer de nouvelles formes d'action. La « bonne » responsabilité sociale aujourd'hui n'est peut-être plus simplement de limiter les effets négatifs des modèles d'action collective actuels, mais elle est aussi d'inventer de nouveaux modèles pour cette action collective. L'enjeu consiste donc à refonder une partie du droit, les normes volontaires ne pouvant pas suffire.

Quelle peut alors être l'alternative juridique ?

La modification proposée dans le cadre de la loi PACTE se lit sur deux niveaux.

D'un côté, la modification de l'article 1833 consiste à faire reconnaître que l'entreprise doit tenir compte des enjeux sociaux et environnementaux de ses activités. Il s'agit d'une reconnaissance des normes « minimales » de bonne gestion qui concernent toutes les entreprises.

De l'autre côté, la création du statut d'entreprise à mission (Levillain, 2017) va plus loin en proposant de faire inscrire au sein même du contrat de société (dans les statuts, à valeur juridique) le projet de l'entreprise, au travers de sa « mission ». L'engagement des actionnaires, condition de robustesse des initiatives sociales et environnementales, permet de crédibiliser la démarche, et de concevoir des formes de gouvernance propres au contrôle de cette mission : contrôle du dirigeant, rapports publics, comité d'évaluation de la mission différent du conseil d'administration, etc. Sur ce dernier point, concevoir un comité de gouvernance, composé de parties prenantes et d'experts indépendants, pouvant évaluer la manière dont l'entreprise répond à sa mission permet de créer un dialogue fécond avec les parties prenantes, et de garantir un contrôle qui soit respectueux de la liberté d'entreprise et de l'autonomie du dirigeant.

On comprend ici qu'il s'agit d'étendre les normes de bonne gestion, dans un cadre juridique, pour les entreprises qui souhaitent aller plus loin que la maîtrise de leurs impacts passés, et inventer les modes nouveaux d'action collective qui permettent de faire face aux défis contemporains. L'innovation devient donc un des éléments centraux de cette mission.

Les propositions du Collège des Bernardins ne s'arrêtent pas ici. Une fois démontré que l'entreprise est un dispositif de création collective dans lequel de nombreuses parties confient leur capacité d'action à un dirigeant répondant à un projet commun, il n'y a plus de raison de faire une distinction entre investissement financier et autres formes d'« investissement ». Partant de là, le contrôle devrait être lié au niveau d'engagement dans l'entreprise : un actionnaire de long terme doit avoir un droit de contrôle supérieur au droit d'un actionnaire de court terme ; de même pour un salarié engagé depuis longtemps dans l'entreprise. Les prochaines étapes de la réforme de l'entreprise devraient donc nécessairement s'atteler à la question de la codétermination, que les travaux du Collège ont déjà largement modélisée (Segrestin & Vernac, 2018).

DÉBAT

Question : Cette présentation fait écho aux recherches menées à l'INRA SAD autour de la transition écologique. Nous observons depuis plusieurs années des blocages avec des acteurs de l'agro-alimentaire qui ne veulent considérer que des enjeux de production et de compétitivité pendant que des enjeux environnementaux et sociaux, pourtant fortement liés à ces activités de production, restent l'affaire de tout le monde, et surtout de personne. Prenons un cas. Au début des années 2010, un cadre d'entreprise en agroalimentaire m'avait dit : le brevet sur le glyphosate (principal herbicide utilisé dans le monde entier), détenu par une firme d'agrochimie, va tomber dans le domaine public en 2015 ; et il m'avait annoncé qu'à ce moment précis des études allaient sortir sur les risques sur la santé du glyphosate... l'entreprise détentrice du brevet allait « tuer » le produit après avoir fini d'exploiter son brevet en essayant d'empêcher ses concurrents d'avoir des parts de marché via le brevet libre. Chose qui arriva en janvier 2015 (à l'expiration du brevet) avec un article dans Le Monde qui lança les controverses et les initiatives d'interdiction. Cela montre bien les comportements des entreprises autour de la transition écologique : seul l'intérêt économique et la compétitivité comptent. L'homo œconomicus n'existait pas mais nous l'avons créé... Une première question porte sur la mesure du non-

profit. Comment pourrions-nous mesurer (ou du moins distinguer le réel effort du déclaratif) des actions autres que la production économique et la rentabilité ? Une seconde question porte sur le « be between » entre l'entreprise et la société : En agriculture, on a ce modèle de la coopérative agricole, qui s'est créé à l'origine pour des enjeux sociaux et des enjeux de solidarité. Néanmoins la création, la mise en place et le fonctionnement de ce modèle doivent beaucoup à l'existence à l'époque de syndicats professionnels très forts et très actifs. Ces syndicats assuraient un management intermédiaire entre les dirigeants des sociétés coopératives, les agriculteurs et les acteurs sociaux. Ce modèle a été dévoyé avec l'affaiblissement de ces syndicats. Du coup, cette nouvelle forme d'entreprise à mission, assez proche de la coopérative, peut-elle fonctionner sans middle management (absence de relais sociaux ou professionnels représentatifs et légitimes) dans un contexte social caractérisé par une déprise des syndicats et l'absence de dialogue social ?

Question : *Les débats sociaux autour de l'agriculture prônent la responsabilité ; mais la question est la distribution de la responsabilité dans des filières très éclatées et dans un contexte où les agriculteurs sont très stigmatisés par les medias (en 2017, un suicide d'agriculteur tous les trois jours) alors que des firmes plus en amont ou en aval disposent de juristes et de communicants. Comment amorcer une différenciation positive sans accroître la stigmatisation négative ?*

Question : *J'étudie la transition à l'échelle des territoires agricoles. Ceux-ci élaborent des projets à des échelles écologiques, ils sont de ce fait multi-acteurs. Dans ce cadre, je travaille notamment via le concept de SYAM, système alimentaire du milieu (Chazoule et al, 2015). Ce système se caractérise par une hybridation entre circuits courts et circuits longs. L'approche ne se fonde pas sur la chaîne de valeur habituelle, mais sur des valeurs non-profit. Cependant, les clients doivent souvent mettre des surprises sur la table. Il y a donc, au-delà des questions de mesures du non-profit, des questions d'arbitrage entre profit et non-profit.*

Réponse : La mobilisation de la notion de compétitivité est récurrente dès qu'on aborde ces questions. Pour l'instant, le modèle de l'entreprise à mission est optionnel,

la question se pose donc au cas par cas et les dirigeants voient souvent davantage le statut comme un avantage de différenciation que comme un poids économique. Les entreprises peuvent choisir leur modèle. L'entreprise à mission est sans doute un moyen d'organiser la transition. Certains souhaiteraient imposer un standard d'évaluation universel à toutes les entreprises sur les questions de RSE. Ce n'est pas ce que nous préconisons car l'entreprise, par sa capacité d'innovation, a souvent conduit à inventer ce que nous appelons « social » aujourd'hui, et il y a un fort risque à « standardiser » la notion. Nous pensons qu'il faut au contraire favoriser les approches innovantes, tant que des normes minimales d'équité entre les parties prenantes sont respectées. On a aussi d'autres cas, comme des partenariats public-privé qui veulent se pérenniser sans passer au statut de l'entreprise classique. Il reste beaucoup de choses à construire. On sait que le droit ne fournira pas le cadre précis de ce qu'est une bonne mission, de ce qu'est une bonne gouvernance de l'entreprise à mission. L'élaboration de normes devra se faire au travers de mouvements au sein de la société civile, normes qui peut-être pourront entrer ensuite dans le droit.



Question : Dans les cours sur l'entreprise que je dispense, nous proposons aux étudiants un jeu de création d'entreprise. Il y est expliqué aux élèves que pour créer une entreprise, il faut d'abord définir la mission de l'entreprise. Cette idée qu'une entreprise a une mission est donc assez partagée. Néanmoins dans le dossier de textes distribués (portant sur la réforme de l'entreprise en cours), certains chercheurs auteurs de tribunes, déplorent que l'entreprise à mission soit vue comme une catégorie d'entreprise, alors que la mission devrait être imposée à toute entreprise. Une dernière question porte sur la taille d'entreprise. Comment peut-on l'aborder ? Y a-t-il un lien entre statut de l'entreprise à mission et taille ?

Réponse : La mission est un concept ancien en gestion. Barnard parlait déjà de *common purpose* en 1938. Le concept est revenu en stratégie avec la notion de culture d'entreprise, ou la nécessité d'avoir un objectif commun. Mais dans ces travaux, le *purpose* n'a pas d'existence juridique. La question se pose donc de savoir si cet objectif commun est le même quand il est présenté aux salariés, aux actionnaires, ou aux clients... Le fait d'inscrire la mission garantit que la mission est la même pour tout le monde. Sur le contrôle des dirigeants, il faut être prudent. Aujourd'hui, la seule sanction envisagée est qu'on ne peut pas se présenter comme entreprise à mission si on ne remplit pas tous les critères ; et que si, durant deux années de suite, le comité de surveillance dit dans son rapport que la mission n'a pas été respectée, une action en justice est possible contre le dirigeant. En pratique, beaucoup de choses sont envisageables. Il nous semble qu'il est déjà important de changer la perception de l'entreprise.

Concernant la taille, deux choses doivent être différenciées. La loi prévoit des seuils. Armand Hatchuel répond que la taille de l'entreprise est moins importante que sa capacité d'agir. Une entreprise d'un très petit nombre de personnes peut avoir une capacité d'influence très grande. Pour l'instant, la proposition est qu'au-dessous de 50 salariés, il n'est pas besoin d'un comité de surveillance, un référent mission, qui peut être un salarié, est suffisant.

Question : Au niveau des territoires agricoles, historiquement, la loi a essayé de limiter les missions de territoires et d'y associer un dispositif de gouvernance. Mais on a eu beaucoup de mal à définir la mission de ces territoires. Le premier problème est que les anciens « actionnaires », les services locaux du ministère, ont cherché à continuer à contrôler le système. Le second problème a été celui de la mobilisation des acteurs.

Réponse : Nous avons jusque-là peu abordé la question des territoires. Elle est très certainement d'un grand intérêt. Il faudra que nous l'investissions.

Question : Finalement, on ne sait pas très bien ce qu'est une mission. Mais c'est sans doute un mal pour un bien : il ne faut sans doute pas lever le flou. On voit cela dans la question des « communs » ou des standards ouverts où l'absence de définition de ce qu'est le seuil minimum (nécessaire et suffisant pour se dire responsable), favorise une créativité et une compétition infinies qui voient les acteurs essayer d'être toujours plus green et plus socialement responsables pour se démarquer.

Question : Il faut peut-être faire attention à l'abstraction que l'on peut projeter sur certains concepts. Un territoire est quelque chose de très concret. Dans un territoire, le premier implanté fait et contrôle, il instaure des rapports de domination contre lesquels il est difficile d'aller, de construire un territoire qui soit pour tout le monde. On est dans un système de domination. Autour de l'idée de démocratie dans les systèmes alimentaires, il apparaît très difficile de penser la régulation par le droit. Notamment parce que l'échelle est mondiale. La main est reprise par la construction de niches, à des échelles extrêmement variables, avec en amont la question centrale de ce qu'on peut ou de ce qu'on ne peut pas contrôler.

La question de l'échelle est cruciale et le problème est de savoir comment on peut l'introduire dans le droit alors que le droit vise la généralité.

Question : *Sur un plan concret, y a-t-il des exemples de construction d'une mission ? La mission doit être tournée vers le futur, mais si elle est inscrite dans les statuts, comment fait-on ?*

Réponse : L'exemple que j'ai étudié est celui de ma thèse, Nutriset. Ils ont défini une mission en 2015. Le chapeau est de contribuer à la lutte contre la malnutrition. Ensuite, il y a neuf engagements vis-à-vis de parties prenantes. Ce sont des engagements tout à fait concrets, vérifiés chaque année lors de la réunion d'une commission dédiée à la mission de la société. Il faut que les missions soient claires, précises et objectives, ce que n'empêche pas la formulation d'un avenir souhaitable, auquel l'entreprise peut notamment contribuer au travers de programmes de recherche ou de partenariats. La mission de Nutriset est un bon exemple mais il y a aussi de très mauvais exemples, par exemple : Coca Cola s'est donné comme *mission statement*, « *to refresh the world* ». Ce n'est pas opérationnel, et ce ne sera ainsi jamais inscrit dans leurs statuts ! Par ailleurs, aujourd'hui, on part de la forme de la société commerciale, mais on pourra étendre la question de la mission à d'autres collectifs qui ne sont pas l'entreprise : les territoires, que vous évoquez, en sont un exemple. Il faudrait peut-être aussi favoriser le développement des coopératives à mission, c'est d'ailleurs l'objet d'un des amendements adoptés dans le cadre de la loi PACTE ■

Références

- Aggeri Franck & Saussois Jean-Michel (2017) "La puissance des grandes entreprises mondialisées à l'épreuve du judiciaire. De l'affaire Volkswagen au dieselgate", *Revue Française de Gestion*, vol. 43, n° 269, pp. 85-102.
- Arora Ashish, Belenzon Sharon & Pataconi Andrea (2015) *Killing the Golden Goose? The Decline of Science in Corporate R&D*, Working Paper n° 20902 (January), the National Bureau of Economic Research.
- Barnard Chester I. (1938) *The functions of the executive*, Cambridge, Harvard University Presse.
- Berle Adolf (1931) "Corporate Powers as Powers in Trust", *Harvard Law Review*, vol. 44, n° 7, pp. 1049-1074.
- Berle Adolf & Means Gardiner (1932) *Private property and the modern corporation*, New York, Mac-millan.
- Business Roundtable (1981) *Statement on Corporate Responsibility*, Business Roundtable.
- Business Roundtable (1997) *Statement on Corporate Governance*, Business Roundtable.
- Chazoule Carole, Fleury Philippe & Brives Hélène (2015) "Systèmes alimentaires du milieu et création de chaînes de valeurs : concepts et études de cas dans la région Rhône-Alpes", *Économies et Sociétés*, vol. 37, n°8, pp. 1203-1219.
- Dodd Edwin Merrick Jr (1932) "For Whom Are Corporate Managers Trustees?", *Harvard Law Review*, vol. 45, n° 7, pp. 1145-1163.
- Favereau Olivier (2014) *Entreprises : la grande déformation*, Paris, Éditions Parole et Silence.
- Gleadle Pauline, Parris Stuart, Shipman Alan & Simonetti Roberto (2014) "Restructuring and Innovation in Pharmaceuticals and Biotechs: The Impact of Financialisation" *Critical Perspectives on Accounting*, vol. 25, n° 1, pp. 67-77.
- Hatchuel Armand (2016) "Henri Fayol et la théorie du chef d'entreprise: une nouvelle figure de l'autorité au tournant du xx^e siècle", *Entreprises et Histoire*, vol. 83, n° 2, pp. 108-120.
- Laurent Éric (2011) *Le scandale des délocalisations*, Paris, Plon.
- Lazonick William (2009) "The Explosion of Executive Pay and the Erosion of American Prosperity", *Entreprises et Histoire*, vol. 27, n° 4, pp. 141-164.

- Lazonick William (2014) “Profits without prosperity”, *Harvard Business Review*, vol. 92, n° 9, pp. 46-55.
- Le Masson Pascal & Weil Benoît (2008) “La domestication de l’innovation par les entreprises industrielles : l’invention des bureaux d’études”, in Hatchuel Armand & Weil Benoît [eds] *Les nouveaux régimes de la conception*, Paris, Hermann Édition, pp. 53-69.
- Levillain Kévin (2017) *Les entreprises à mission. Un modèle de gouvernance pour l’innovation*, Paris, Vuibert.
- Levillain Kevin & Segrestin Blanche [eds] (2018) *La mission de l’entreprise responsable*, Paris, Presses des Mines.
- Levin Carl, & Coburn Tom A. (2011) Wall Street and the Financial Crisis: Anatomy of a Financial Collapse, Cosimo Reports, United States. Congress. Senate. Committee on Homeland Security and Governmental Affairs. Permanent Subcommittee on Investigations. Anderson, S., Cavanagh, J., Collins, C., & Benjamin, E. (2006) 13th Annual CEO Compensation Survey. I. f. PS a. U. fa F. Economy [ed], Executive Excess.
- Reinecke Juliane & Donaghey Jimmy (2015) “After Rana Plaza: Building Coalitional Power for Labour Rights Between Unions and (Consumption-Based) Social Movement Organisations”, *Organization*, 2015, vol. 22, n° 5, pp. 720-740.
- Rosanvallon Pierre (2015) *Le bon gouvernement*, Paris, Le Seuil.
- Segrestin Blanche, Roger Baudoin & Vernac Stephane [eds] (2014) *L’Entreprise. Point aveugle du savoir*, Auxerre, Sciences Humaines Éditions.
- Segrestin Blanche & Vernac Stephane (2018) *Gouvernement, participation et mission de l’entreprise*, Paris Hermann Éditions.