



***LE PROFESSIONNEL COMPTABLE ET LA RSE :  
LA CONSTRUCTION DE COMPÉTENCES ET L'ENGAGEMENT  
PROFESSIONNEL OU ORGANISATIONNEL***

Marie-Andrée Caron  
ÉSG UQÀM  
caron.marie-andree@uqam.ca

Anne Fortin  
ÉSG UQÀM  
fortin.anne@uqam.ca

Département des sciences comptables  
C.P. 8888, succ. Centre-Ville  
Montréal (Qc) H3C 3P8

Janvier 2010

Les auteures remercient la Chaire d'information financière et organisationnelle pour son soutien financier.

***LE PROFESSIONNEL COMPTABLE ET LA RSE :  
LA CONSTRUCTION DE COMPÉTENCES ET L'ENGAGEMENT  
PROFESSIONNEL OU ORGANISATIONNEL***

**Résumé**

La RSE peut être vue comme une innovation à propos de laquelle le professionnel comptable doit construire de nouvelles compétences en contexte (approche socioconstructiviste). Les situations concrètes dans lesquelles le professionnel comptable construit ces compétences sont marquées par un engagement envers l'entreprise, possiblement 'responsable' à divers degrés, en même temps qu'envers sa profession, laquelle porte un intérêt grandissant à la RSE. Cette recherche vise à étudier, au moyen d'une enquête par questionnaire, le lien entre l'engagement envers l'entreprise ou la profession et la construction de compétences en matière de RSE. Des relations significatives sont observées entre les lectures professionnelles portant sur la RSE, l'ouverture du comptable à la RSE, son implication en RSE et son opinion concernant l'implication de son entreprise en la matière. Des différences significatives pour ces variables sont également obtenues selon la nature 'responsable' de l'entreprise. Par ailleurs, l'engagement affectif envers la profession est lié avec l'acquisition de compétences en matière de RSE. Enfin, on ne note pas d'opposition, mais plutôt une corrélation positive, entre l'engagement envers l'entreprise et envers la profession.

**Mots clés :** Compétences, engagement, organisation, profession, RSE.

**Abstract**

CSR can be seen as an innovation that requires from the professional accountant the construction of new competencies in context (socioconstructivist approach). As he constructs these competencies within an enterprise, commitment towards the organization that can be 'responsible' to varying degrees, will also be involved as well as commitment to his profession, the latter being increasingly interested about CSR. A mailed survey is used to examine the relationship between organizational or professional commitment and the construction of CSR competencies. Significant correlations are obtained between professional readings on CSR, accountant's openness towards CSR, accountant's CSR involvement and accountant's opinion regarding his firm's CSR involvement. Significant differences for these variables according to the 'responsible' nature of the organization are also obtained. Further, the acquisition of CSR competencies is related to accountants' professional affective commitment. Finally, organizational and professional commitments are not in opposition but correlate positively.

**Key words:** Commitment, competencies, CSR, organization, profession.

## Introduction – Problématique

La question du développement durable (DD) intéresse de plus en plus l'entreprise, avec la notion de responsabilité sociale d'entreprise (RSE) (aussi appelée responsabilité sociale et environnementale). Cet intérêt témoigne d'un phénomène en construction qui tente d'opérationnaliser des concepts flous, ambigus, largement malléables et interprétés par les entreprises de manière inégale, hésitante et parfois opportuniste (Capron et Quairel 2004)<sup>1</sup>. Ce phénomène peut être vu comme un processus socio-technique, comme l'ont montré des recherches antérieures (référence à l'un des auteurs de cette recherche ; Gond 2006; Pasquero 2008), en prenant appui sur le cadre d'analyse de la théorie de l'acteur réseau pour l'étudier comme une innovation 'en train de se faire' (Latour 1987). La profession comptable s'y intéresse notamment par le biais des ordres, associations et instituts professionnels et de grands cabinets d'expertise internationaux (les Big 4). À travers ces constituantes, la profession produit un discours qui reprend à son compte les grandes lignes des énoncés internationaux en matière de DD et de RSE et elle propose, dans certains cas, des pistes concrètes pour intéresser le professionnel comptable à leur opérationnalisation et, de manière plus spécifique, à la mesure de la performance sociétale de l'organisation (Deloitte, Touche, Tohmatsu 2002; PricewaterhouseCoopers 2006; KPMG 2008; Ernst & Young 2009).

Deux écoles de pensée se partagent la littérature sur la RSE, pour former les deux extrêmes d'un continuum sur lequel sont souvent classées les démarches des entreprises : 1. celle constituée des théories économiques néo-classiques (ou *business case*) et 2. celle qui regroupe les théories du courant moraliste éthique. L'entreprise aurait, dans ce dernier cas, un statut d'agent moral, « capable de distinguer le bien et le mal, donc ayant le devoir moral d'agir de manière

socialement responsable » (Capron et Quairel 2004, p. 93) pour la préservation des biens communs mondiaux<sup>2</sup>.

Deux types d'intérêt en matière de RSE se dessinent donc dans cette littérature : 1. un intérêt stratégique (aussi appelé commercial) et 2. un intérêt moral<sup>3</sup>. Si le premier conçoit la RSE comme une occasion d'affaires pour l'organisation ou pour la profession comptable, le second a une portée plus altruiste, centrée sur la réduction des externalités<sup>4</sup>. Certains soutiennent que l'intérêt commercial est de nature à constituer une contrainte pour l'intérêt moral (ou le maintien d'objectifs multidimensionnels) (Quairel 2006), alors que d'autres soutiennent que ces deux types d'intérêts ne sont pas contradictoires et qu'ils gagnent au contraire à être combinés pour créer de la valeur (Freeman 1994; Meyssonier et Rasolofo-Distler 2008).

Cette recherche vise à apporter un éclairage nouveau sur ce dualisme qui accroît le flou du concept de RSE. Pour ce faire, elle propose une étude exploratoire sur l'intérêt du professionnel comptable en organisation (PCO) pour la RSE. La profession comptable est depuis ses origines concernée par le dilemme entre la moralité et le commerce et son intérêt récent pour la RSE le réanime. Notons que ce dilemme a connu un récent regain d'intérêt dans la littérature, avec les scandales financiers, pour rendre compte de l'arrivée massive de professionnels comptables en organisation et leur intérêt grandissant pour des expertises non conventionnelles (Suddaby et al. 2009). Si la RSE constitue, dans le sens de ces auteurs, une expertise non conventionnelle, elle a ceci de particulier qu'elle déstabilise la traditionnelle dichotomie entre une profession 'morale' et une organisation 'commerciale'. En effet, la présence de la profession comptable dans le marché de l'expertise RSE (Acquier et Gond 2006) témoigne d'un intérêt commercial grandissant au sein

même de la profession<sup>5</sup>, alors que la RSE vise en organisation à ‘moraliser’ le commerce (Acquier et Aggeri 2008).

Pour étudier l’intérêt que porte la profession comptable à la RSE, le discours de la profession ne suffit pas, puisque la pratique concrète du PCO en la matière s’en écarte souvent considérablement (Deegan et al. 1996; Wilmshurst et Frost 2001). Les concepts d’engagement envers la profession (*professional commitment*) et d’engagement envers l’entreprise (*organizational commitment*) nous permettront donc de tenir compte de l’influence réelle de la profession ou de l’organisation dans le développement par le professionnel de compétences en matière de RSE et, partant de là, de lier l’intérêt ‘moral’ ou ‘commercial’ qu’il lui porte. Cette recherche s’inscrit dans une approche socioconstructiviste des compétences (Déry 1990; Jonnaert 2002) et s’intéresse plus spécifiquement à l’effet du milieu (de l’espace expérientiel) sur la construction des compétences en matière de RSE par le PCO. Nos questions de recherche sont les suivantes : de quelle manière l’engagement du PCO, envers sa profession ou envers l’entreprise, est-il lié à son expérimentation de la RSE? De quelle façon la nature de cet engagement sur les ressources mobilisées pour construire ses compétences en matière de RSE? Y a-t-il contradiction entre l’intérêt moral (engagement envers la profession) et l’intérêt commercial (engagement envers l’entreprise)?

La section suivante présente le cadre théorique de cette recherche et définit les concepts de professionnel ‘responsable’ et d’organisation ‘responsable’, mais aussi ceux d’engagement envers la profession (*professional commitment*) et d’engagement envers l’entreprise (*organizational commitment*), en lien avec l’approche socioconstructiviste des compétences. La

méthodologie sera ensuite décrite, suivie de la présentation des principaux résultats. Et enfin, une section discussion et conclusion sera présentée.

## **1. Le double rôle de la profession comptable**

Les recherches comptables qui mobilisent la théorie institutionnelle (Greenwood et al. 2002) ont bien montré le double rôle d'une profession : 1. une fonction externe pour protéger le territoire de ses membres, défendre son image auprès du public et profiter des occasions de développement de nouvelles compétences, et 2. une fonction interne pour contrôler la formation et la qualité de ses membres. Mais, en matière de RSE, la profession comptable serait, d'une certaine façon, schizophrénique, le discours qu'elle tient à l'externe ne trouvant pas écho à l'interne dans les exigences de formation de ses membres. Nous pourrions croire qu'il s'agit d'une rupture temporaire et normale en ce qui concerne une innovation 'en train de se faire', cependant la comptabilité environnementale existe comme spécialisation depuis plus de 40 ans. Nous nous sommes interrogées, dans ce contexte, sur ce que signifie concrètement la RSE pour le PCO.

### **1.1. Un PCO 'responsable'?**

De nombreuses études ont montré que le PCO s'est jusqu'à maintenant peu intéressé à la RSE (Bebbington et al. 1994; Deegan et al. 1996), même si certaines études réalisées dans des contextes sociopolitiques fort différents, comme c'est le cas pour la Thaïlande, contrastent avec ces résultats (Kuasirikun, 2005). Certains soutiennent même que la profession comptable est trop près du capitalisme pour que le PCO puisse constituer le candidat idéal pour mener à bien cette innovation 'sociale' (Gray et al. 2010, à paraître)<sup>6</sup>. En revanche, des chercheurs ont bien mis en évidence certains facteurs qui pouvaient entraver l'attachement du PCO à la RSE, soient : 1.

l'incertitude quant au lien entre performance financière et la performance sociale de l'entreprise (Margolis et Walsh 2003) et, du même coup, le fait que les avantages financiers, s'il en est, ne sont que très rarement constatés dans les systèmes de contrôle de gestion (Bollecker et Mathieu 2008), 2. l'absence de cadre normalisateur strict pour la reddition de comptes et la divulgation, car les lignes directrices de la GRI ne peuvent constituer, selon certains chercheurs, un tel dispositif (Quairel 2004; Gray et Milne 2004) et, enfin, 3. un haut niveau d'incertitude sur les attentes, souvent dissociées, des parties prenantes en matière de divulgation (Capron et Quairel 2004), qui se traduisent par une place importante accordée par l'entreprise au déclaratif pour se mettre en valeur et en faire un exercice marketing (Bodet et Lamarche 2009). Les intérêts de type 'commercial' et ceux de type 'moral' sont bien présents derrière ces facteurs. En effet, si le faible lien reproché avec la performance financière renvoie aux intérêts commerciaux (ce lien est celui-là même dénoncé plus haut par Gray et al. [2010, à paraître]), l'absence de cadre normalisateur fait appel aux intérêts moraux, alors que les attentes imprécises de la part des parties prenantes peuvent relever des uns ou des autres.

Par conséquent, pour bien comprendre l'intérêt que le PCO porte à la RSE, nous investiguons son implication concrète et la force de son lien avec l'entreprise, pour qui les intérêts commerciaux à tirer de la RSE sont importants, ou avec sa profession, qui défend en principe des intérêts moraux, par son attachement à un cadre normalisateur et à la défense des intérêts de la société civile.

Pour questionner son implication concrète en matière de RSE, nous nous sommes inspirées de la littérature sur l'instrumentation de la RSE (et de la gestion environnementale) (Capron et Quairel 2004; Boiral 2007; Gond et Igalens 2008), ce qui nous a permis de conceptualiser l'implication

du PCO en matière RSE, à partir des activités suivantes : 1. évaluation des coûts, des économies, des inputs / outputs ou de la conformité, 2. évaluation des risques ou de projets d'investissement, 3. implantation de systèmes et 4. reddition de comptes et divulgation (mesure et communication de la performance sociétale). Rappelons que ces activités sont discrétionnaires pour le professionnel et sont considérées comme des activités non conventionnelles par sa profession, même si elles sont encouragées par celle-ci à un niveau international, notamment par les Big 4, comme nous l'avons vu plus haut. En revanche, du point de vue organisationnel, le caractère discrétionnaire de l'implication du PCO en matière de RSE pourra être limité selon son niveau hiérarchique, puisqu'il pourra, dans certains cas, agir en ce sens pour répondre à la demande d'un supérieur.

Mais, dès lors que ces activités concernent une innovation 'non achevée', dont les limites ci-dessus rendent son appropriation concrète par le PCO encore largement incertaine, l'évaluation de l'implication de celui-ci ne sera pas suffisante pour rendre compte de son intérêt. Nous la complétons par l'évaluation de son ouverture et de son opinion en matière d'implication RSE de son entreprise.

## **1.2. 'Construction' de compétences en matière de RSE**

La RSE vue comme une innovation en organisation exige, pour le PCO qui s'y implique, l'acquisition de connaissances. L'approche socioconstructiviste (le modèle SCI – socioconstructif et interactif) utilisée dans cette recherche, permet d'aller plus loin que les recherches antérieures sur l'implication du PCO en matière de RSE, et de poser que le processus d'acquisition de connaissances (et de compétences) en matière de RSE repose sur l'articulation étroite de trois



dimensions, *constructiviste*, *interactive* et *socio*, entre elles (Jonnaert 2002). La dimension constructiviste « postule que la connaissance n'est pas le résultat d'une réception passive d'objets extérieurs, mais constitue plutôt le fruit de l'*activité du sujet*. (...) elle [cette activité] manipule essentiellement les idées, les connaissances et les conceptions que le sujet possède déjà à propos de l'objet à apprendre [la RSE]. (...) Le sujet construit ses connaissances par une activité réflexive sur ce qu'il sait déjà » (Jonnaert 2002, p. 71). La dimension interactive montre que « (...) les connaissances du sujet [sont] mises en interaction avec les réalités physique et sociale [les situations contextualisées], dans lesquelles l'objet à apprendre [la RSE] est rencontré » (Jonnaert 2002, p. 72). Il y a également une mise en interaction des connaissances anciennes du sujet avec le 'nouveau' à apprendre [la RSE] rencontré dans des situations contextualisées. Il s'agit d'une « mise en interaction des connaissances anciennes avec des objets nouveaux en situation » (Jonnaert 2002, p. 73). Des chercheurs [référence aux auteurs] ont bien montré l'importance de l'expérience (espace expérientiel) dans la formation des compétences par le PCO en matière de RSE. Et enfin, la dimension socio du processus de construction des connaissances met en évidence l'importance de ses pairs et collègues en entreprise. Le savoir codifié qu'il puisera dans sa profession (par le biais de ses lectures professionnelles) pourra constituer le matériau de base d'acquisition de ces connaissances, mais leur influence sur la connaissance construite est indéterminée. Bref, selon cette approche, une compétence est construite, située, réflexive et temporairement viable.

Partant de là, les concepts d'engagement envers la profession et d'engagement envers l'entreprise permettent d'analyser plus finement la composition de la dimension *socio* de la construction des connaissances et de mieux caractériser la situation dans laquelle il construit ses connaissances en matière de RSE. Cette situation n'est pas neutre, nous avons vu qu'elle pouvait être porteuse

d'intérêts de type commercial ou moral. Or, l'approche socioconstructiviste montre que la situation est centrale, puisqu'elle est à la fois source et critère de la connaissance et des compétences.

Les situations concrètes dans lesquelles le professionnel comptable construit ses compétences en entreprise sont marquées par un engagement envers celle-ci. Dans un même temps, le professionnel est aussi engagé face à sa profession, source de connaissances en matière de RSE. En fait, son engagement représente une force qui le lie à une ligne de conduite pertinente à ses « cibles », soit l'entreprise et la profession (Meyer et al. 2001). Ainsi, dans les deux cas, la RSE peut être reliée à l'engagement tel qu'il sera mis en évidence dans les sections qui suivent.

### **1.3. Engagement envers l'entreprise**

Bollecker et Mathieu (2008) montrent à partir de l'approche conventionnaliste que « le comportement des individus est influencé par 'ce qui se fait' dans l'organisation et non pas seulement à partir de systèmes d'incitations individuelles dans une perspective contractualiste » (Bollecker et Mathieu 2008, p. 95). Le PCO sera influencé par ce qui se fait en entreprise, et cette influence devrait se traduire par une implication plus importante, une ouverture plus grande et une opinion en matière d'implication RSE de son entreprise plus favorable, pour celui qui exerce dans une entreprise 'responsable' (mais encore là, l'entreprise présente des niveaux de responsabilisation (*responsiveness*) selon la typologie présentée plus haut).

Pour investiguer ce lien, qui rattache le professionnel comme employé à l'organisation, nous nous inspirons des études en sciences comptables qui ont utilisé une variable psychosociale, soit

‘l’engagement envers l’entreprise’, pour étudier l’influence de l’organisation sur la pratique du professionnel comptable. Ces recherches, exposées dans cette section, nous permettent d’analyser le lien entre la nature de l’engagement envers l’entreprise, selon trois types d’engagement – affectif, de continuité ou normatif –, et l’influence sur le PCO de ‘ce qui se fait’ en entreprise en matière de RSE.

Mais, pour bien saisir la pertinence du concept d’engagement dans le contexte de l’entreprise ‘responsable’, nous proposons de remonter à Rogers (1961) qui montre que les individus ont une image d’eux-mêmes qui les amènent à avoir des comportements congruents avec celle-ci. Ainsi, ils s’identifieront davantage à un groupe et seront prêts à s’y investir lorsqu’il y aura congruence entre les caractéristiques de ce groupe et l’image qu’ils ont d’eux-mêmes (Ashforth et Mael 1989; Dutton et al. 1994; Siegel et Sisaye 1997). Les employés et le public en général attachent de plus en plus d’importance au comportement socialement responsable des organisations (Brammer et Millington 2003; Aguilera et al. 2007). Un individu ouvert à la RSE, pour lequel la RSE renforce son image de soi, devrait donc s’identifier davantage à une entreprise socialement responsable, ce qui devrait amener un engagement plus important envers l’entreprise (Brammer et al. 2007). Plusieurs recherches ont confirmé ce lien entre la perception des employés envers la RSE et l’engagement envers l’entreprise socialement responsable (Maignan et al. 1999; Maignan et Ferrell 2001; Brammer et al. 2007), particulièrement parmi les employés qui croient fermement en l’importance de la responsabilité sociale des entreprises (Peterson 2004). Siegel et Sisaye (1997) ont par ailleurs montré un lien direct entre l’engagement de professionnels comptables envers leur entreprise et la congruence avec l’image de soi. Ces études ont surtout porté sur l’engagement affectif envers l’entreprise, soit « un attachement émotionnel à, une identification avec, et une implication dans l’organisation » (Allen et Meyer 1990, p. 1, notre traduction).

L'engagement comporte par ailleurs, deux autres dimensions, soit l'engagement de continuité et l'engagement normatif envers l'entreprise. Ils réfèrent respectivement à « l'engagement basé sur les coûts que les employés associent avec le fait de quitter l'organisation [et] au sentiment d'obligation que les employés ont de demeurer dans l'organisation » (Allen et Meyer 1990, p. 1, notre traduction). L'engagement affectif se rapporte donc à un « désir » de travailler pour l'entreprise, l'engagement de continuité est relié à un « besoin » de ce travail et l'engagement normatif à une « obligation », plutôt de loyauté / de réciprocité, envers l'entreprise (Meyer et Allen 1991, p. 61, notre traduction).

Suite à leur méta-analyse des recherches ayant porté sur ces trois dimensions de l'engagement, Meyer et al. (2002) ont démontré qu'il s'agissait bien de trois construits distincts pouvant chacun avoir une influence sur différentes dimensions, tel le comportement citoyen dans l'organisation. En fait, Meyer et Herscovitch (2001) soutiennent que les engagements affectif et normatif vont corrélérer positivement avec les comportements discrétionnaires (qui vont au-delà de ce qui est exigé dans le cadre des fonctions), l'engagement affectif ayant le lien le plus prononcé ; par ailleurs, l'engagement de continuité pourrait avoir plutôt une corrélation nulle ou négative avec ces comportements. Meyer et al. (2002) démontrent effectivement de telles relations entre les trois formes d'engagement et le comportement citoyen dans l'organisation. Ce dernier est défini comme le comportement des individus qui est discrétionnaire et non explicitement reconnu par le système formel de rémunération dans l'organisation et qui contribue au fonctionnement efficient et effectif de l'organisation (Organ 1988, cité dans LePine et al. 2002). L'implication des employés dans la RSE (PCO), particulièrement lorsqu'il y a congruence avec l'image de soi de la personne, est possiblement liée à l'adoption de comportements citoyens et, par le fait même, à l'engagement envers l'entreprise, compte tenu que ces deux variables sont reliées.

Cette littérature nous permet d'envisager que le comportement citoyen du PCO dans une entreprise 'responsable' est lié à son engagement envers celle-ci, mais que son implication concrète dans la RSE ne sera pas la même selon qu'il manifeste un engagement affectif, normatif ou de continuité. Voyons maintenant l'engagement envers la profession, qui est aussi une variable importante pour étudier l'implication du PCO en matière de RSE, notamment parce que sa profession renferme une bonne part du 'savoir codifié' en la matière, comme nous l'avons vu plus haut avec la documentation en matière de RSE publiée par les Big 4.

#### **1.4. Engagement envers la profession**

L'engagement envers la profession réfère à l'identification avec, et à l'implication dans, celle-ci (Aranya et Ferris 1984 ; Hall et al. 2005). La majorité des recherches portant sur l'engagement envers la profession ont transposé les concepts et les mesures des recherches portant sur l'engagement envers l'entreprise, en particulier en ce qui a trait à l'engagement affectif envers la profession (Hall et al. 2005 ; Smith et Hall 2008). Toutefois, Hall et al. (2005) font ressortir la pertinence des trois dimensions de l'engagement envers la profession développées par Meyer et al. (1993), qui représentent en fait une transposition de leurs trois dimensions de l'engagement envers l'organisation. L'engagement affectif envers la profession est basé sur une identification avec les objectifs de la profession ; l'engagement de continuité amène le professionnel à rester dans la profession à cause des coûts élevés de la quitter ; et l'engagement normatif résulte du sentiment d'obligation du professionnel de rester dans la profession (Meyer et al. 1993). Les personnes ayant un haut niveau d'engagement affectif et normatif seront plus portées à être impliquées dans des activités professionnelles et à se maintenir à jour au-delà des exigences

minimales pour demeurer membre, tandis que les individus ayant un engagement de continuité élevé ne seront pas portés à s'engager dans des activités discrétionnaires (Meyer et Herscovitch 2001; Hall et al. 2005). En fait, compte tenu que l'engagement affectif résulte d'un désir d'appartenir à la profession, il devrait avoir un effet plus prononcé que les autres formes d'engagement au niveau de la participation à des activités professionnelles, telles la lecture de revues professionnelles ou le suivi de cours offerts par la profession (Meyer et Herscovitch 2001; Snape et Redman 2003). Le fait de compléter sa formation par des lectures portant sur la RSE dans des revues professionnelles (savoir codifié) représente un comportement discrétionnaire, compte tenu que la profession n'exige pas de connaissances dans ce domaine dans le cadre de ses examens professionnels, tel que noté précédemment. Ainsi, l'engagement affectif du comptable envers sa profession, ainsi que, dans une moindre mesure, son engagement normatif, devrait être positivement relié au fait de chercher à s'informer sur la RSE auprès de son ordre professionnel. Par contre, l'engagement de continuité devrait plutôt avoir une relation négative avec le fait de s'adonner à de telles lectures.

Le PCO s'impliquant dans la RSE acquiert des connaissances en la matière dans une situation précise caractérisée par un engagement envers l'entreprise ou envers sa profession. Les trois variables (implication, ouverture et opinion) qui modulent son action seront corrélées entre elles et avec les lectures professionnelles, comme principales ressources pour l'acquisition du savoir codifié en matière de RSE. Ces trois variables seront également corrélées avec la nature de son engagement envers la profession ou l'entreprise, et avec le caractère 'responsable' ou non de cette dernière.

## 2. Une entreprise ‘responsable’?

La RSE est le fruit d’une démarche volontaire<sup>7</sup> et plusieurs typologies ont été développées à ce jour pour les classer (Carroll 1979; Wood 1991; Clarkson 1995). Gond et Igalens (2008) ajoutent à ces typologies une synthèse en quatre approches de la RSE (fonction de régulation sociale, relation de pouvoir, produit culturel, construction socio-cognitive). Mais, l’ensemble de ces classements portent essentiellement sur l’interface entreprise / société et posent peu le problème de l’acquisition de compétences en matière de RSE par les acteurs au sein de l’organisation<sup>8</sup>.

Boiral (2007) est à cet égard doublement pertinent. En premier lieu, la composante ‘environnementale’ de la RSE à laquelle s’intéresse ce chercheur constitue le socle sur la base duquel la très grande majorité des entreprises voient leurs acteurs construire leurs compétences, et représente pour plusieurs une porte d’entrée pour la RSE. En deuxième lieu, il pose bien les risques de rupture entre d’un côté le discours (reporting sociétal, certifications environnementales [ISO 14001, etc.]), qu’il nomme le ‘côté jardin’ de la gestion environnementale, et de l’autre, les pratiques et systèmes concrets de gestion environnementale (SGE), appelé ‘côté cour’ (ce dernier aspect peut être évalué par l’implication du PCO). La rupture entre ces deux manifestations de la RSE peut être considérable, par exemple, les SGE de type ISO 14001 « sont en définitive des systèmes ‘de papier’ reposant sur une logique de planification formelle définie indépendamment des spécificités et des contingences des activités environnementales » (Boiral 2007, p. 87), qui visent davantage à rassurer les dirigeants et à légitimer leurs pratiques. Mais le côté jardin est sans doute le plus connu et certainement, de par sa nature même, le plus éloquent. En effet, le ‘reporting sociétal’<sup>9</sup> a intéressé à ce jour un grand nombre de chercheurs en RSE. Parmi ceux-là, Gond et Igalens (2008) ont montré que plus de 3000 entreprises dans le monde rendent compte

chaque année de leurs résultats en matière de RSE, dans leur rapport de gestion, sur leur site internet ou dans un rapport qui lui est entièrement consacré. Capron et Quairel (2004, p. 188) soutiennent que ce reporting est consubstantiel de la RSE, « la transparence étant devenue la vertu cardinale à l'aune de laquelle s'apprécie la responsabilité ».

Partant de là, nous avons mesuré la RSE des entreprises de notre échantillon à partir de ses trois manifestations les plus importantes : du côté jardin, avec 1. la production d'un rapport de développement durable et 2. la détention d'une certification ISO 14001 (ou autres certifications environnementales) et, du côté cour, avec 3. la présence de pratiques et de SGE envers lesquels le PCO peut se sentir interpellé<sup>10</sup>. Notons que ces trois axes peuvent s'inscrire dans l'actualisation d'intérêts de type commercial ou moral. Il pourrait être intéressant de voir dans quelle mesure l'implication d'un professionnel favorise la moralisation de l'entreprise, alors que les études sur la marchandisation de la RSE, vues plus haut, laissent plutôt entendre qu'une profession se commercialise avec le développement d'une expertise en matière de RSE, mais ces questions dépassent la présente recherche.

En somme, la RSE est essentiellement une innovation à propos de laquelle les acteurs en organisation doivent faire l'acquisition de connaissances. Mais, il s'agit de connaissances construites dans une situation particulière, en interaction avec des connaissances antérieures. L'engagement du PCO envers l'entreprise ou sa profession marque ces situations, il fait partie des conditions de production de ces connaissances et sera dans certains cas déterminant.



### 3. Méthodologie

#### 3.1. Instrument de recherche

Une enquête par questionnaire a été réalisée afin de connaître l'intérêt du PCO pour la RSE, son implication dans les activités qui y sont liées (coûts / conformité, implantation de système, reddition de comptes et divulgation), et de cerner l'apport de son engagement envers l'organisation ou la profession, comme principale caractéristique de la situation dans laquelle il intervient, dans la formation de cet intérêt. Le questionnaire comportait des sections portant respectivement sur l'entreprise, le profil du répondant et son implication au niveau de la RSE / DD<sup>11</sup>, ainsi que sur son engagement. La section concernant l'entreprise incluait des questions portant sur la taille de l'entreprise (actif et ventes), la divulgation d'information en matière de développement durable (rapport indépendant ou intégrée au rapport annuel), et les certifications détenues en matière de RSE. De plus, une question demandait au répondant de se prononcer sur l'implication de l'entreprise au niveau de différents éléments reliés à la RSE, tels que définis à la section 1.1. La section portant sur le répondant permettait de collecter différentes données démographiques sur les participants (sexe, âge, formation, titre professionnel et année d'obtention de celui-ci, années d'expérience en entreprise et chez l'employeur actuel, poste occupé) et de connaître leur ouverture à la RSE ainsi que leur implication à ce niveau.

La section du questionnaire portant sur l'engagement envers l'entreprise et la profession utilise les questionnaires de Meyer et al. (1993) qui ont fait l'objet de validation par les auteurs auprès d'un échantillon d'infirmières. Leur questionnaire portant sur l'engagement envers la profession a également fait l'objet de validation auprès d'un échantillon de comptables en pratique publique (Smith et Hall 2008). Les coefficients alpha de Cronbach, qui fournissent un indice de la

consistance interne (fiabilité) de la mesure, que nous avons obtenus vont de 0,75 à 0,89 pour les trois dimensions de l'engagement envers l'organisation et de 0,71 à 0,91 pour les trois dimensions de l'engagement envers la profession (voir appendice). Ces résultats sont comparables à ceux obtenus par Meyer et al. (1993)<sup>12</sup> et Smith et Hall (2008)<sup>13</sup>.

Une lettre d'invitation à participer à la recherche était jointe au questionnaire. Cette lettre mentionnait les objectifs de la recherche et donnait l'assurance au participant que la confidentialité et l'anonymat des réponses seraient assurées. Une enveloppe-réponse affranchie accompagnait le questionnaire.

Le questionnaire et la lettre l'accompagnant ont été préparés en français, puis traduits en anglais par un traducteur professionnel, sauf pour la partie portant sur l'engagement. En effet, le questionnaire en anglais de Meyer et al. (1993) a été d'abord traduit en français par les chercheurs, puis afin de s'assurer de la correspondance entre les versions française et anglaise, la version française a été traduite à nouveau en anglais par le même traducteur professionnel que celui utilisé pour le reste du questionnaire. Cette procédure a effectivement permis de valider la fidélité de la traduction française. Quant à la traduction anglaise du reste du questionnaire, nous l'avons validé nous-mêmes en s'assurant de la correspondance avec la version française initiale.

### **3.2. Collecte de données**

Le questionnaire a été expédié en mai 2009 aux entreprises de la liste Investor500 (2008), soit les 500 entreprises canadiennes à plus forte capitalisation boursière qui sont listées sur le TSX et le TSX Venture Exchange, liste établie en date du 4 avril 2008. Un rappel a suivi trois semaines

plus tard<sup>14</sup>. L'envoi initial comprenait 493 destinataires (Chefs de la direction financière, PCO), cinq entreprises de la liste des 500 ayant été retirées car elles étaient inactives, et deux autres n'avaient pas d'adresse au Canada. Par ailleurs, l'envoi effectué à 14 entreprises a été retourné pour adresse inexistante. Ainsi, l'échantillon final est de 479 entreprises. Compte tenu que 24 réponses ont été reçues, le taux de réponse est de 5,01 %. Ce taux est assez modeste, mais il est sans nul doute relié au temps estimé pour compléter celui-ci, soit 45 minutes. De plus, nous nous adressions à des chefs de la direction financière, des personnes dont le temps est compté, fait qui nous a été souligné par un non-répondant. Par ailleurs, un non-répondant nous a indiqué que son entreprise avait pour politique de ne pas répondre à des enquêtes. Ces motifs sont certainement valables pour d'autres non-répondants sollicités. En vertu du faible nombre de participants, les résultats que nous obtenons ne peuvent qu'être qualifiés d'exploratoires.

## **4. Présentation et analyse des résultats**

### **4.1. Description de l'échantillon**

Le tableau 1 présente une vue d'ensemble des répondants au questionnaire ainsi que des entreprises où ils travaillent. L'étude porte sur 24 répondants, qui sont majoritairement des hommes ( $n = 21$ ) et de langue anglaise ( $n = 17$ ). La moyenne d'âge de 49,6 ans reflète l'expérience et la formation des participants. En effet, ceux-ci ont une moyenne de 24,8 années d'expérience en entreprise après avoir effectué leur baccalauréat ( $n = 17$ ). Certains détiennent également une maîtrise ( $n = 5$ ) ou un doctorat ( $n = 1$ ). La grande majorité des répondants ont un titre professionnel comptable (PCO = 22) et ce, depuis une moyenne de 23,2 années. Ils œuvrent chez leur employeur actuel depuis 6,8 années en moyenne. La plupart des répondants sont chef de

la direction financière (n = 20); toutefois, quatre participants occupent plutôt un poste de directeur / manager financier ou contrôleur<sup>15</sup>.

Insérer le tableau 1 ici

Les entreprises où les répondants travaillent ont en moyenne des actifs de 3,612 millions de dollars et des ventes de 1,774 millions de dollars. Il y a cependant une grande variabilité au niveau de la taille comme le démontrent les écart-types des actifs et des ventes, soit 7,933 millions de dollars et 5,096 millions de dollars respectivement. Seulement trois entreprises de l'échantillon publient un rapport de développement durable (DD). Celles-ci ainsi que cinq autres entreprises intègrent de l'information sur le DD à même leur rapport annuel. Enfin, trois entreprises possèdent la certification ISO 14001, dont une de celles publiant un rapport de DD. Dans cette étude, nous qualifions les entreprises de socialement responsables lorsqu'elles possèdent la certification ISO 14001 et/ou lorsqu'elles divulguent de l'information sur le DD, que ce soit dans leur rapport annuel ou dans un rapport de DD. Ainsi, 10 entreprises de l'échantillon se qualifient à titre d'entreprises socialement responsables.

#### **4.2. Analyse des résultats - Le participant, l'entreprise et la RSE**

À partir des questions du questionnaire, trois mesures agrégées ont été compilées concernant l'ouverture du participant à la RSE, son implication en RSE ainsi que son opinion concernant l'implication de son entreprise en RSE. Les questions reliées à chacune de ces mesures sont présentées à l'appendice. *L'Ouverture du participant à la RSE* comporte des questions (trois) abordant l'opinion du répondant quant au lien entre la RSE et la rentabilité / compétitivité d'une

entreprise; la mesure intègre également des questions portant sur l'importance de la RSE pour le répondant, son opinion quant à l'intégration de la RSE à l'expertise comptable, une évaluation de sa formation en matière de RSE ainsi que sa connaissance des directives du GRI (Global Reporting Initiative). Le coefficient alpha de Cronbach de la mesure est de 0,77, ce qui est considéré comme suffisant pour une étude exploratoire (Nunnally 1978).

La mesure *Implication RSE* cherche à évaluer le degré d'implication du participant au niveau d'activités liées à la RSE se rattachant à l'une des quatre catégories mentionnées précédemment, soit : 1. l'évaluation des coûts, des économies, des inputs / outputs ou conformité, 2. l'évaluation des risques ou de projets d'investissement, 3. l'implantation de systèmes et 4. la reddition de comptes et divulgation (mesure et communication de la performance sociétale). Le coefficient alpha de Cronbach pour cette mesure, soit 0,85, indique une bonne fiabilité.

La mesure *Opinion concernant l'implication de l'entreprise au niveau de la RSE* cherche à mesurer comment l'entreprise est touchée par les enjeux liés à la RSE et par l'impact de la prise en compte de la RSE. Elle comporte des questions qui touchent aussi bien l'intérêt moral et commercial de l'entreprise quant à la RSE. Les questions portent sur l'importance de la réglementation environnementale pour l'entreprise, à la maîtrise des effets négatifs des activités sur le DD, à l'amélioration de la compétitivité de l'entreprise suite à la prise en compte de la RSE ainsi qu'à la mesure de cette amélioration et des effets positifs des activités sur le DD par le système comptable; enfin, une question demande au participant si la responsabilité sociale de son entreprise va au-delà de la nécessité de faire des bénéfices. Le coefficient alpha de Cronbach pour cette mesure, soit 0,81, démontre la bonne fiabilité du construit.

Les répondants manifestent une ouverture moyenne à la RSE de 3,86 sur une échelle de type Likert allant de 1 à 7, soit pas du tout/aucune à vraiment beaucoup/extrêmement importante (tableau 2, section A). Cette ouverture moyenne est quelque peu inférieure au point milieu de l'échelle, indiquant une réceptivité à la RSE moyenne. Toutefois, celle-ci est significativement plus marquée pour les répondants œuvrant dans les entreprises socialement responsables ( $m = 4,47$  versus  $3,43$ ,  $p = 0,002$ ). Les participants ont une implication assez faible au niveau de la RSE : en effet, la moyenne de l'implication est de 2,51 sur une échelle allant de 1 à 7, soit aucune à extrêmement importante (tableau 2, section A). Pour cette variable également, il y a une différence significative au niveau de l'implication des répondants selon qu'ils travaillent dans une entreprise socialement responsable ou pas ( $m = 3,08$  versus  $2,10$ ,  $p = 0,027$ ). Les participants sont d'avis que leur entreprise est assez peu impliquée au niveau de la RSE ( $m = 3,42$ , tableau 2, section A). Toutefois, les entreprises socialement responsables maîtrisent davantage les enjeux et les impacts liés à la RSE ( $m = 4,28$  versus  $2,87$ ,  $p = 0,001$ ). Les répondants lisent peu sur la RSE dans des revues professionnelles ou d'affaires (savoir codifié) pour enrichir leurs connaissances en la matière ( $m = 2,67$  sur une échelle de jamais à constamment, tableau 2, section A). Cependant, ceux qui travaillent dans des entreprises socialement responsables font significativement plus de lectures que les autres ( $m = 3,20$  versus  $2,29$ ,  $p = 0,048$ ).

Insérer le tableau 2 ici

Il y a un lien positif assez fort entre les quatre variables décrites ci-dessus, soit l'*Ouverture du participant à la RSE*, l'*Implication RSE*, l'*Opinion concernant l'implication de l'entreprise au niveau de la RSE*, et les *Lectures sur la RSE*. En effet, l'ensemble de ces variables sont fortement et positivement corrélées (corrélations significatives allant de 0,510 à 0,653,  $p$  allant de 0,001 à

0,011, tableau 2, section B). Ainsi, les entreprises impliquées en RSE vont requérir l'implication de leurs hauts dirigeants financiers ( $r = 0,532$ ). L'implication en RSE va de pair avec l'ouverture manifestée par la personne ( $r = 0,510$ ). Les personnes ouvertes à la RSE vont avoir tendance à œuvrer dans des entreprises impliquées en RSE ( $r = 0,570$ ). Enfin, tous ces éléments vont faire que les individus vont lire davantage sur la RSE ( $r = 0,549$  à  $0,653$ ).

### **4.3. Analyse des résultats – L'engagement envers l'entreprise et la profession**

#### **4.3.1. L'ENGAGEMENT ENVERS L'ENTREPRISE**

L'engagement affectif des répondants envers leur entreprise est assez élevé : en effet, l'engagement moyen est de 5,12 sur une échelle de type Likert allant de 1 à 7, soit fortement en désaccord à fortement en accord (tableau 3, section A). Par ailleurs, cet engagement affectif est plus élevé chez les personnes travaillant dans des entreprises socialement responsables ( $m = 5,85$  versus  $4,61$ ,  $p = 0,041$ , tableau 3, section B). Ce résultat semble donc indiquer que l'implication des entreprises en RSE a un effet positif sur l'attachement des individus à leur entreprise. Par ailleurs, l'engagement de continuité envers l'entreprise est assez bas,  $m = 2,93$  (tableau 3, section A), ce qui signifie que les répondants ne sentent pas le besoin de demeurer à l'emploi de leur entreprise parce qu'ils n'ont pas d'autres choix ou parce que cela serait trop perturbateur de quitter leur emploi. Ils démontrent davantage un engagement normatif envers leur entreprise ( $m = 4,12$ , tableau 3, section A), c'est-à-dire une obligation morale de demeurer chez leur employeur.

Insérer le tableau 3 ici

#### 4.3.2. L'ENGAGEMENT ENVERS LA PROFESSION

L'engagement affectif des PCO envers leur profession est aussi élevé que celui qu'ils ont envers leur entreprise : en effet, l'engagement moyen est de 5,02 sur une échelle de type Likert allant de 1 à 7, soit fortement en désaccord à fortement en accord (tableau 3, section A). Leur engagement de continuité est également élevé ( $m = 4,78$ ), c'est-à-dire qu'ils se sentent assez obligés de demeurer dans la profession compte tenu qu'ils s'y sont fortement investis et que la quitter perturberait plusieurs aspects de leur vie. Par contre, l'engagement normatif envers la profession est assez faible ( $m = 2,70$ ); ainsi, les PCO ne croient pas qu'ils doivent rester dans la profession par loyauté ou obligation morale envers celle-ci.

#### 4.3.3. INTERRELATIONS ENTRE LES DIMENSIONS DE L'ENGAGEMENT ET CERTAINES VARIABLES

L'engagement affectif des participants envers leur entreprise est relié très fortement et significativement à leur engagement normatif, ( $r = 0,801$ ,  $p = 0,000$ , tableau 4, section A). Ainsi, les répondants qui sont attachés émotionnellement à leur entreprise sentent également une obligation morale de rester chez leur employeur. L'engagement affectif est négativement relié à l'engagement de continuité et ce, de façon significative ( $r = - 0,492$ ,  $p = 0,015$ ). Ainsi, un individu qui a un fort sentiment d'appartenance à son entreprise ne se sent pas obligé d'y demeurer par manque d'opportunités alternatives; il semble donc y rester par choix. Enfin, il n'y a pas de relation entre l'engagement moral et l'engagement de continuité ( $r = - 0,232$ ,  $p = 0,276$ ). La relation significative entre les engagements affectif et normatif est similaire à celle obtenue par Meyer et al. (1993) pour un échantillon d'infirmières. Par ailleurs, Ketchand et Strawser (1998) avaient également obtenu une corrélation négative significative entre l'engagement



affectif et celui de continuité parmi leurs participants plus expérimentés (plus de deux ans en emploi). Nous obtenons une corrélation positive marginalement significative entre l'engagement affectif envers l'entreprise et l'opinion concernant l'implication de l'entreprise au niveau de la RSE ( $r = 0.370$ ,  $p = 0,082$ , non présentée au tableau 4). Ainsi, l'implication de l'entreprise au niveau de la RSE semble contribuer à susciter l'attachement émotionnel des dirigeants qui y œuvrent. Toutefois, leur propre implication au niveau de la RSE n'est pas significativement reliée à leur engagement affectif envers l'entreprise ( $r = 0.200$ ,  $p > 0,10$ , non présentée au tableau 4).

Insérer le tableau 4 ici

En ce qui concerne l'engagement envers la profession, il n'y a aucune relation entre les trois formes d'engagement. Smith et Hall (1998, p. 82) avaient pourtant obtenu une corrélation significative entre les engagements affectif et normatif ( $r = 0,15$ ); nous avons à cet égard une corrélation supérieure à la leur, mais elle n'est pas significative ( $r = 0,236$ ,  $p = 0,291$ , tableau 4, section B). Par ailleurs, tout comme dans la présente recherche, ces auteurs n'avaient pas observé de corrélation entre les engagements affectif et normatif et l'engagement de continuité. Cela signifie que les PCO vont demeurer dans la profession quelque soit leur attachement ou obligation morale envers celle-ci. Les éléments motivateurs de leur choix de continuité semblent plutôt être liés au fait qu'ils se sont investis pour obtenir le titre professionnel et qu'il serait coûteux de laisser la profession.

Par ailleurs, un individu qui demeure dans la profession surtout par obligation ne sera pas porté à adopter des comportements discrétionnaires, tel s'adonner à des lectures portant sur la RSE dans des revues professionnelles. C'est ce que nous observons chez nos PCO, tel que démontré par la

corrélation négative significative entre les lectures RSE et l'engagement de continuité envers la profession, soit  $r = -0,491$  ( $p = 0,020$ , tableau 4, section D). Par contre, l'engagement affectif envers la profession amène les individus à dépasser les exigences minimales liées à leur profession. Comme la profession comptable n'impose pas de normes portant sur la RSE, le professionnel qui porte intérêt en la matière et qui développe ou complète ses connaissances en lisant des publications professionnelles va au-delà de ce qui est requis. La corrélation positive entre l'engagement affectif et la fréquence de lecture d'articles portant sur la RSE dans des revues professionnelles témoigne de ce fait ( $r = 0,420$ ,  $p = 0,052$ ).

L'ouverture à la RSE et l'implication en RSE ne vont pas de pair avec le fait de demeurer dans la profession surtout par obligation; nous obtenons des corrélations négatives entre l'engagement de continuité envers la profession et ces deux variables, soit  $-0,364$  ( $p = 0,096$ ) et  $-0,474$  ( $p = 0,026$ ) respectivement (tableau 4, section E). En effet, la RSE ne constitue pas une exigence de la profession et l'intérêt envers celle-ci résulte davantage d'un choix personnel discrétionnaire. Un individu, un PCO, qui se sent obligé de rester dans la profession ne sera pas disposé à adopter des comportements ou à effectuer des tâches qui ne sont pas spécifiquement exigés de lui.

Tel que souligné par Hall et al. (2005) dans leur revue des recherches portant sur l'engagement des comptables envers leur profession, il n'y a pas de contradiction entre l'engagement affectif envers la profession et envers l'entreprise. La corrélation positive significative que nous observons entre ces deux variables en témoigne ( $r = 0,543$ ,  $p = 0,009$ , tableau 4, section C). Par ailleurs, nous observons également une corrélation positive significative entre l'engagement affectif envers la profession et l'engagement normatif envers l'entreprise ( $r = 0,430$ ,  $p = 0,046$ ), ainsi qu'entre l'engagement normatif envers la profession et les engagements affectif et normatif

envers l'entreprise ( $r = 0,487$ ,  $p = 0,021$ , et  $r = 0,459$ ,  $p = 0,032$  respectivement). Ces résultats renforcent donc l'argument à l'effet qu'il n'y a pas de contradiction entre l'engagement envers la profession et l'entreprise. En fait, la profession comptable, par ses nombreux écrits sur le sujet de la RSE, encourage l'ouverture à la RSE. De plus, la notion de protection du public qui fait partie des valeurs de la profession comptable rejoint celle de responsabilisation envers la société de la RSE. Tel que démontré par Lee et al. (2000), les corrélations entre l'engagement affectif envers la profession et envers l'organisation sont plus fortes pour les professionnels œuvrant dans des organisations dont les valeurs correspondent à celles de leur profession que pour les autres. Ainsi, pour les professionnels œuvrant dans des entreprises impliquées au niveau de la RSE, il n'y a pas de contradiction entre l'attachement à la profession et à l'entreprise. Enfin, un professionnel fortement engagé affectivement envers la profession ne sent pas obligé de demeurer dans l'entreprise, tel que démontré par la corrélation négative significative entre ces deux variables, soit  $-0,524$  ( $p = 0,012$ ); il a, en fait, d'autres options compte tenu de sa formation professionnelle.

## **Discussion et conclusion**

Si le côté 'jardin' de la RSE peut être assez éloquent, comme nous l'avons vu plus haut avec Boiral (2007), les progrès concrets réalisés côté 'cour' dépendront de la capacité de l'organisation à impliquer ses acteurs clés. Or, parmi ceux-là, le directeur financier (le PCO de notre étude) s'est jusqu'à maintenant peu intéressé à la RSE et les résultats de notre recherche montrent une implication de sa part relativement faible à cet égard. En revanche, celui qui œuvre dans une entreprise 'responsable' démontre une ouverture à la RSE, une implication RSE ainsi qu'un engagement 'affectif' plus élevé envers son entreprise. Par ailleurs, l'engagement affectif du

comptable envers sa profession l'amène à dépasser les exigences minimales de celle-ci et à s'intéresser à des champs d'expertise non conventionnels. Cette forme d'engagement accroît du même coup sa propension à entrer en contact avec le savoir codifié lui permettant de construire ses compétences en matière de RSE, comme le montrent les résultats de cette recherche.

Mais, des chercheurs ont montré qu'une implication dans de tels champs amenait le professionnel à prendre de la distance avec les valeurs de sa profession (Suddaby et al. 2009). Nos résultats vont dans le même sens lorsqu'ils montrent que l'engagement affectif du professionnel envers l'entreprise 'responsable' et sa profession s'accompagne d'un engagement normatif envers l'entreprise, mais non envers sa profession. Mais, comme nos résultats montrent aussi que, globalement, l'engagement envers l'entreprise n'est pas en contradiction avec celui envers la profession, les intérêts de type moral ne seraient pas forcément en contradiction avec ceux de type commercial, comme le soutient Freeman (1994). Néanmoins, cet aspect mérite d'être investigué davantage dans des recherches futures, tout comme le fait que l'engagement affectif du professionnel soit lié au caractère 'responsable' de l'entreprise, plutôt qu'à sa propre implication en matière de RSE.

Nos résultats nous ont également permis de constater que l'engagement affectif du professionnel envers sa profession est lié de façon négative à l'engagement de continuité envers l'entreprise dans laquelle il œuvre, malgré un engagement affectif envers celle-ci. Ainsi, le PCO qui construit des compétences en matière de RSE accroîtrait sa mobilité. Construisant des compétences en la matière dans l'entreprise, il ne se sentirait pas obligé d'y demeurer, et celles-ci seraient transférables. Toutefois, des recherches futures sont nécessaires pour se prononcer davantage sur le caractère transférable de ces compétences.

En terminant, Lorino (2009) amène à voir l'apport du professionnel comptable dans la création de valeur par une migration de son savoir vers 'plus d'analyse et moins de chiffres', pour faire de lui un enquêteur répondant aux préoccupations des parties prenantes multiples. Mais, Bourguignon (2003) a bien montré que du savoir comptable 'neuf' se construisait à partir du 'vieux', ou dit autrement que le comptable apprend sur la base de ses compétences antérieures, même si sa thèse défend plutôt la continuité du savoir comptable qu'un changement véritable. Or, parmi le savoir codifié constituant ces compétences antérieures, figurent certaines politiques de comptabilisation environnementale, mais aussi des IFRS en émergence qui mettent l'accent sur la comptabilisation à la juste valeur, incluant pour les actifs incorporels dont font partie certains de ceux générés par la RSE.

Gray (2006) questionne la valeur véritablement créée par la RSE et Freeman (2004) remet en cause, d'un point de vue pragmatique, la thèse de la séparation entre les intérêts moraux et commerciaux comme fondements de la création de valeur par l'entreprise. Ce qui soulève la question suivante pour une recherche ultérieure : de quelle manière le professionnel comptable peut-il contribuer à la réconciliation de ces intérêts ?

Cette recherche comporte certaines limites. La principale est son caractère exploratoire compte tenu du faible taux de réponse obtenu pour l'enquête par questionnaire. Également, le fait de poser des questions comportant une connotation sociétale désirable peut amener les participants à se présenter sous un jour favorable amenant un biais dans leurs réponses. Toutefois, compte tenu de la variabilité obtenue parmi celles-ci, nous ne croyons pas que ce problème soit si important qu'il contrevienne à la pertinence des résultats de l'étude.

## BIBLIOGRAPHIE

- Acquier, A., Aggeri, F. (2008). Une généalogie de la pensée managériale sur la RSE. *Revue Française de Gestion* 34 (180): 131-157.
- Acquier, A., Gond, J. P. (2006). Les enjeux théoriques de la marchandisation de la responsabilité sociale de l'entreprise. *Revue internationale de Gestion* 31 (2): 83-91.
- Aguilera, R. V., Rupp, D. E., Williams, C. A., Ganapathi, J. (2007). Putting the S back in corporate social responsibility: A multilevel theory of social change in organizations. *Academy of Management Review* 32 (3): 838-863.
- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* 63 (1): 1-18.
- Aranya, N., Ferris, K. R. (1984). A reexamination of accountants' organizational-professional conflict. *The Accounting Review* 59 (1): 1-15.
- Ashforth, B. E., Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review* 14 (1): 20-39.
- Bebbington, J., Gray, R., Tompson, I., Walter, D. (1994). Accountants' attitude and environmentally-sensitive accounting. *Accounting and Business Research* 24 (94): 109-120.
- Bodet, C., Lamarche, T. (2009). RSE, innovation institutionnelle et mimétisme concurrentiel. In *La responsabilité sociale des entreprises : une perspective institutionnaliste* (Eds, Boidin, B., Postel, N., Rousseau, S.). Sillery (Québec): Septentrion, 147-159.
- Bollecker, M., Mathieu, P. (2008). Vers des systèmes de mesure des performances sociétales : l'apport des conventions. *Revue Française de Gestion* 34 (180) : 89-102.
- Bourguignon, A. (2003). Il faut bien que quelque chose change pour que l'essentiel demeure. *Comptabilité – Contrôle – Audit* 9 (mai, numéro spécial): 27-54.
- Brammer, S., Millington, A. (2003). The effect of stakeholder preferences, organizational structure and industry type on corporate community involvement. *Journal of Business Ethics* 45 (3): 213-226.
- Brammer, S., Millington, A., Rayton, B. (2007). The contribution of corporate social responsibility to organizational commitment. *International Journal of Human Resource Management* 18 (10): 1701-1719.
- Capron, M., Quairel-Lanoizelée, F. (2004). *Mythes et réalités de l'entreprise responsable*. Paris: La Découverte.

- Carroll, A. B. (1979). A three dimensional conceptual model of corporate social performance. *Academy of Management Review* 4 (4): 497-505.
- Clarkson, M. B. (1995). A stakeholder framework for analyzing and evaluating corporate social performance. *Academy of Management Review* 20 (1): 92-117.
- Deegan, C., Geddes, S., Staunton, J. (1996). A survey of Australian accountants' attitudes on environmental reporting. *Accounting Forum* 19 (4): 399-416.
- De La Broise, P., Chantraine, O., Huet, R., Lamarche, T. (2008). *La professionnalisation de la Responsabilité : dynamiques, formes et figures professionnelles du Développement Durable*. Lille: Rapport MESHS.
- Deloitte, Touche, Tohmatsu. (2002). *Deloitte Sustainability Reporting Scorecard*, Global Environment and Sustainability Services Group. En ligne.  
[http://www.deloitte.com/view/en\\_GX/global/services/enterprise-risk-services/corporate-responsibility-and-sustainability-services/article/7175c5275d0fb110VgnVCM100000ba42f00aRCRD.htm](http://www.deloitte.com/view/en_GX/global/services/enterprise-risk-services/corporate-responsibility-and-sustainability-services/article/7175c5275d0fb110VgnVCM100000ba42f00aRCRD.htm).  
 Voir aussi : [www.deloitte-sustainable.com](http://www.deloitte-sustainable.com). Consulté le 21 décembre 2009.
- Déry, R. (1990). *Action et connaissance dans les organisations*. Cahier de recherche n° 90-19, HEC Montréal.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly* 39 (2): 239-263.
- Ernst & Young. (2009). Transformation global cleantech, insights and trends report 2008 – 2009. En ligne.  
[https://webforms.ey.com/Content/vwWFPReview/GL/en/Transformation\\_global\\_cleantech\\_insights\\_and\\_trends\\_report\\_2008\\_-\\_09\\_New\\_2?OpenDocument](https://webforms.ey.com/Content/vwWFPReview/GL/en/Transformation_global_cleantech_insights_and_trends_report_2008_-_09_New_2?OpenDocument).  
 Voir aussi : <http://www.ey.com/BE/fr/Services/Specialty-Services/Climate-Change-and-Sustainability-Services>. Consulté le 21 décembre 2009.
- Freeman, R. E. (1994). The politics of stakeholder theory: Some future directions. *Business Ethics Quarterly* 4 (4): 409-421.
- Gond, J. P., Igalens, J. (2008). *La responsabilité sociale de l'entreprise*. Paris: PUF.
- Gond, J. P. (2006). *Contribution à l'étude du concept de performance sociétale de l'entreprise, fondements théoriques, construction sociale, impact financier*. Doctorat en sciences de gestion, Toulouse: Université de Toulouse I.
- Gray, R., Dillard, J., Spence, C. (2010, à paraître). Social accounting research as if the world matters: Postalgia and a new absurdism. In *Social accounting and public management: Accountability for the public good* (Eds, Osborne, S. P., Ball, A.). London: Routledge.

- Gray, R. H. (2006). Social, environmental and sustainability reporting and organizational value creation? Whose value? Whose creation? *Accounting, Auditing and Accountability Journal* 19 (6): 793-819.
- Gray, R. H., Milne, M. (2004). Towards reporting on the triple bottom line: Mirages, methods and myths. In *The triple bottom line: Does it all add up?* (Eds, Henriques, A., Richardson, J.). London: Earthscan, 70-80.
- Greenwood, R., Suddaby, R., Hinings, C. R. (2002). Theorizing change: the role of professional associations in the transformation of institutionalized fields. *Academy of Management Journal* 45 (1): 58-80.
- Hall, M., Smith, D., Langfield-Smith, K. (2005). Accountants' commitment to their profession: multiple dimensions of professional commitment and opportunities for future research. *Behavioral Research in Accounting* 17: 89-109.
- Investor500. (2008). *Canadian Business Magazine*. En ligne.  
[http://tsx.canadianbusiness.com/fr/2008/cb\\_investorquthree500/top-500/market-value/Default.aspx?sp2=1&d1=d&sc1=4](http://tsx.canadianbusiness.com/fr/2008/cb_investorquthree500/top-500/market-value/Default.aspx?sp2=1&d1=d&sc1=4) Consulté le 12 mai 2009.
- Jonnaert, P. (2002). *Compétences et socioconstructivisme : un cadre théorique*. Bruxelles: De Boeck.
- Ketchand, A. A., Strawser, J. R. (1998). The existence of multiple measures of organizational commitment and experience-related differences in a public accounting setting. *Behavioral Research in Accounting* 10: 109-137.
- KPMG. (2008). International Survey of Corporate Responsibility Reporting 2008. En ligne.  
[http://www.kpmg.nl/docs/Corporate\\_Site/Publicaties/Corp\\_responsibility\\_Survey\\_2008.pdf](http://www.kpmg.nl/docs/Corporate_Site/Publicaties/Corp_responsibility_Survey_2008.pdf)  
Voir aussi : <http://www.kpmg.com/Global/en/WhatWeDo/Advisory/Risk-Compliance/Internal-Audit/Global-Sustainability-Services/Pages/default.aspx>. Consulté le 21 décembre 2009.
- Kuasirikun, N. (2005). Attitudes to the development and implementation of social and environmental accounting in Thailand. *Critical Perspectives on Accounting* 16 (8): 1035-1057.
- Latour, B. (1987). *Science in action: How to follow scientists and engineers through society*. Milton Keynes: Open University Press.
- Lee, K., Carswell, J. J., Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person- and work-related variables. *Journal of Applied Psychology* 85 (5): 799-811.



- LePine, J. A., Erez, A., Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology* 87 (1): 52-65.
- Lorino, P. (2009). Le contrôle de gestion après la crise. *Revue Française de Gestion* 35 (193): 29-35.
- Maignan, I., Ferrell, O. C. (2001). Antecedents and benefits of corporate citizenship: An investigation of French businesses. *Journal of Business Research* 51(1): 37-51.
- Maignan, I., Ferrell, O. C., Hult, G. T. M. (1999). Corporate citizenship: Cultural antecedents and business benefits. *Journal of the Academy of Marketing Science* 27 (4): 455-469.
- Margolis, J. B., Walsh, J. P. (2003). Misery loves companies: rethinking social initiatives by business. *Administrative Science Quarterly* 48: 263-265.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* 1(1): 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology* 78 (4): 538-551.
- Meyer, J. P., Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review* 11 (3): 299-326.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., Topolnystsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior* 61 (1): 20-52.
- Meyssonier, F., Rasolofo-Distler, F. (2008). Le contrôle de gestion entre responsabilité globale et performance économique : le cas d'une entreprise sociale pour l'habitat. *Comptabilité – Contrôle - Audit* 14 (2): 107-124.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2<sup>e</sup> edition.) New York, NY: McGraw-Hill Book Company.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behaviour – The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Pasquero, J. (2008). Entreprise, Développement durable et théorie des parties prenantes : esquisse d'un arrimage socio-constructionniste. *Management International* 12 (2): 27-47.
- Peterson, D. K. (2004). The relationship between perceptions of corporate citizenship and organizational commitment. *Business and Society* 43 (3): 296-319.

- PricewaterhouseCoopers. (2006). *Le guide PricewaterhouseCoopers du développement durable : état des lieux et perspectives mondiales*. Paris: Éditions d'Organisation.
- Quairel, F. (2006). *Contrôle de la performance globale et RSE*. 27ème congrès annuel de l'Association Francophone de Comptabilité, Tunis.
- Quairel, F. (2004). Responsable mais pas comptable : analyse de la normalisation des rapports environnementaux et sociaux. *Comptabilité – Contrôle - Audit* 10 (1): 7-36.
- Reidenbach, R. E., Robin, D. P. (1991). A conceptual model of corporate moral development. *Journal of Business Ethics* 10 (4): 273-284.
- Rogers, C. (1961). *On becoming a person*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Siegel, P. H., Sisaye, S. (1997). An analysis of the difference between organization identification and professional commitment: A study of certified public accountants. *Leadership & Organization Development Journal* 18 (3): 149-165.
- Smith, D., Hall, M. (2008). An empirical examination of a three-component model of professional commitment among public accountants. *Behavioral Research in Accounting* 20 (1): 75-92.
- Snape, E., Redman, T. (2003). An evaluation of a three-component model of occupational commitment: Dimensionality and consequences among United Kingdom human resource management specialists. *Journal of Applied Psychology* 88 (1): 152-159.
- Suddaby, R., Gendron, Y., Lam, H. (2009). The organizational context of professionalism in accounting. *Accounting, Organizations and Society* 34 (3-4): 409-427.
- Wilmshurst, T. D., Frost, G. R. (2001). The role of accounting and the accountant in the environmental management system. *Business Strategy and the Environment* 10 (3): 135-147.
- Wood, D. J. (2001). Corporate social performance revisited. *Academy of Management Review* 16 (4): 691-718.

Tableau 1  
Échantillon

Participants (n = 24)			Entreprises		
Sexe	Hommes =	21	Taille – actifs (n = 23)	m =	3,612 millions \$
	Femmes =	3		é.t. =	7,933 millions \$
Âge	m =	49,6 ans	Taille – ventes (n = 22)	m =	1,774 millions \$
	é.t. =	7,9 ans		é.t. =	5,096 millions \$
Langue	Anglais =	17	Rapport de développement durable (DD)	3 entreprises	
	Français =	7			
Formation	Baccalauréat =	17	Information sur le DD intégrée au rapport annuel	7 entreprises dont 2 ayant aussi un rapport de DD	
	Maîtrise =	5			
	Doctorat =	1			
	Non spécifié =	1			
Titre professionnel comptable	Oui =	22	Certification ISO 14001	3 entreprises dont 1 ayant un rapport de DD	
	Non =	2			
Nombre d'années depuis l'obtention du titre	m =	23,2 ans			
	é.t. =	9,0 ans			
Nombre d'années d'expérience en entreprise	m =	24,8 ans	Entreprises socialement responsables (certification et/ou divulgation d'information sur le DD)	10 entreprises	
	é.t. =	9,0 ans			
Nombre d'années d'expérience chez l'employeur actuel	m =	6,8 ans			
	é.t. =	6,1 ans			
Poste occupé	Chef de la direction financière =	20			
	Directeur, contrôleur, manager financier =	4			

Note : m = moyenne ; é.t. = écart-type.

Tableau 2  
Le participant, l'entreprise et la RSE

<b>Section A</b>					
Variables <sup>1</sup>	Entreprise socialement responsable <sup>2</sup>	N	Moyenne	Écart-type	<i>p</i>
Ouverture du participant à la RSE	0	14	3,43	0,78	0,002
	1	<u>10</u>	<u>4,47</u>	<u>0,59</u>	
		24	3,86	0,87	
Implication RSE	0	14	2,10	0,97	0,027
	1	<u>10</u>	<u>3,08</u>	<u>1,04</u>	
		24	2,51	1,10	
Opinion concernant l'implication de l'entreprise au niveau de la RSE <sup>3</sup>	0	14	2,87	0,79	0,001
	1	<u>9</u>	<u>4,28</u>	<u>0,92</u>	
		23	3,42	1,08	
Lectures sur la RSE dans des revues professionnelles ou d'affaires <sup>4</sup>	0	14	2,29	1,20	0,048
	1	<u>10</u>	<u>3,20</u>	<u>0,79</u>	
		24	2,67	1,13	
<b>Section B : corrélations</b>					
	Ouverture à la RSE	Implication RSE	Opinion entreprise implication RSE <sup>5</sup>		
Implication RSE	0,510 ( <i>p</i> = 0,011)				
Opinion entreprise implication RSE <sup>4</sup>	0,570 ( <i>p</i> = 0,004)	0,532 ( <i>p</i> = 0,009)			
Lectures sur la RSE	0,653 ( <i>p</i> = 0,001)	0,600 ( <i>p</i> = 0,002)	0,549 ( <i>p</i> = 0,007)		

<sup>1</sup> Les variables sont définies à l'appendice.  
<sup>2</sup> Entreprises socialement responsables = certification ISO 14001 et/ou divulgation d'information sur le DD.  
<sup>3</sup> L'un des répondants n'a pas répondu à deux des questions composant la mesure.  
<sup>4</sup> Réponses effectuées sur une échelle de 1 à 7, jamais à constamment.  
<sup>5</sup> Les corrélations sont pour 23 répondants.

Tableau 3  
Engagement envers l'entreprise et la profession

<b>Section A : données pour l'ensemble des participants</b>					
Variables <sup>1</sup>		N	Moyenne	Écart-type	
Engagement affectif envers l'entreprise		24	5,12	1,49	
Engagement de continuité envers l'entreprise		24	2,93	1,08	
Engagement normatif envers l'entreprise		24	4,12	1,54	
Engagement affectif envers la profession		22	5,02	1,21	
Engagement de continuité envers la profession		22	4,78	1,34	
Engagement normatif envers la profession		22	2,70	0,96	
<b>Section B : données selon l'engagement socialement responsable de l'entreprise</b>					
Variable <sup>1</sup>	Entreprise socialement responsable <sup>2</sup>	N	Moyenne	Écart-type	<i>p</i>
Engagement affectif envers l'entreprise	0	14	4,61	1,62	0,041
	1	10	5,85	0,95	

<sup>1</sup> Les variables sont définies dans l'appendice.  
<sup>2</sup> Entreprises socialement responsables = certification ISO 14001 et/ou divulgation d'information sur le DD.

Tableau 4  
Corrélations<sup>1</sup> entre les dimensions de l'engagement et avec certaines variables

<b>Section A : engagement envers l'entreprise (n = 24)<sup>2</sup></b>			
	Engagement affectif	Engagement de continuité	
Engagement de continuité	- 0,492 (p = 0,015)		
Engagement normatif	0,801 (p = 0,000)	- 0,232 (p = 0,276)	
<b>Section B : engagement envers la profession (n = 22)</b>			
	Engagement affectif	Engagement de continuité	
Engagement de continuité	- 0,023 (p = 0,919)		
Engagement normatif	0,236 (p = 0,291)	0,187 (p = 0,405)	
<b>Section C : engagement envers l'entreprise et la profession (n = 22)</b>			
	Engagement affectif profession	Engagement de continuité profession	Engagement normatif profession
Engagement affectif entreprise	0,543 (p = 0,009)	0,030 (p = 0,896)	0,487 (p = 0,021)
Engagement de continuité entreprise	- 0,524 (p = 0,012)	0,083 (p = 0,713)	0,139 (p = 0,538)
Engagement normatif entreprise	0,430 (p = 0,046)	0,005 (p = 0,983)	0,459 (p = 0,032)
<b>Section D : engagement envers la profession et lectures sur la RSE/DD (n = 22)</b>			
	Engagement affectif profession	Engagement de continuité profession	Engagement normatif profession
Lectures RSE revues professionnelles ou affaires	0,420 (p = 0,052)	- 0,491 (p = 0,020)	0,160 (p = 0,478)
<b>Section E : engagement de continuité profession, Ouverture à la RSE et Implication RSE</b>			
	Ouverture à la RSE	Implication RSE	
Engagement de continuité profession	- 0,364 (p = 0,096)	- 0,474 (p = 0,026)	

<sup>1</sup> Il s'agit de corrélations de Pearson.

<sup>2</sup> Les corrélations pour les différentes formes d'engagement envers l'entreprise pour les 22 professionnels comptables seulement ont des valeurs similaires.

## APPENDICE

## DÉFINITIONS DES VARIABLES

**Ouverture du participant à la RSE** (échelles de 1 à 7 ; coefficient alpha = 0,77)

1. La RSE / DD nuit à la rentabilité d'une entreprise. (pas du tout à vraiment beaucoup) (R)
2. Il est difficile d'améliorer la compétitivité d'une entreprise avec la RSE / DD. (pas du tout à vraiment beaucoup) (R)
3. Une entreprise se doit d'être rentable plus que responsable socialement. (pas du tout à vraiment beaucoup) (R)
4. Évaluez votre formation en matière de RSE / DD. (aucune à extrêmement avancée)
5. Quelle importance a la RSE / DD pour vous? (pas du tout à extrêmement importante)
6. Est-ce que vous connaissez les directives de la Global Reporting Initiative (GRI)? (pas du tout à vraiment bien)
7. La RSE s'intègre bien à l'expertise comptable. (pas du tout à vraiment bien)

**Implication RSE** (échelles de 1 à 7, aucune à extrêmement importante ; coefficient alpha = 0,85)

1. L'évaluation de la conformité des opérations de l'entreprise (pour une politique, une stratégie ou une réglementation environnementale ou de DD)
2. L'évaluation des économies d'énergie réalisées ou réalisables
3. L'évaluation des coûts liés à la réglementation environnementale
4. L'évaluation des émissions de gaz à effet de serre (*output*) et de la consommation de ressources non renouvelables (*input*)
5. L'évaluation des risques liés à la non-conformité environnementale
6. L'évaluation de projets d'investissement comportant des impacts environnementaux (ou en matière de DD)
7. À l'implantation d'un système de gestion de la pollution (*waste management*)
8. À l'implantation d'un système de contrôle de gestion environnemental (éco-contrôle, TBE)
9. À l'implantation de techniques d'attribution de coûts environnementaux (d'externalités)
10. À la divulgation ou la reddition de comptes dans un rapport de DD indépendant ou dans le rapport annuel

**Opinion concernant l'implication de l'entreprise au niveau de la RSE** (échelles de 1 à 7, pas du tout à vraiment beaucoup ; coefficient alpha = 0,81)

1. Mon entreprise est de plus en plus touchée par la réglementation environnementale (en matière de DD)
2. Mon entreprise a une responsabilité sociale qui va au-delà de la nécessité de faire des bénéfices
3. Nous maîtrisons bien les effets négatifs de nos activités sur le DD (l'environnement, la société et l'économie)
4. La RSE / DD a permis d'améliorer la compétitivité de mon entreprise
5. Notre système d'information comptable permet de mesurer l'amélioration de la compétitivité générée par la prise en compte de la RSE / DD
6. Notre système d'information comptable permet de mesurer les effets positifs de nos activités sur le DD (l'environnement, la société et l'économie)

**Engagement affectif envers l'entreprise** (échelles de 1 à 7, fortement en désaccord à fortement en accord ; coefficient alpha = 0,89, n = 24)

1. Je serais très heureux de passer le reste de ma carrière avec cette organisation.
2. Je sens vraiment que les problèmes de cette organisation sont les miens.
3. Je ne me sens pas comme « faisant parti de la famille » dans mon organisation. (R)
4. Je ne me sens pas « attaché émotionnellement » à cette organisation. (R)
5. Je ne ressens pas un fort sentiment d'appartenance envers mon organisation. (R)
6. Cette organisation a une grande signification personnelle pour moi.

**Engagement de continuité envers l'entreprise** (échelles de 1 à 7, fortement en désaccord à fortement en accord ; coefficient alpha = 0,75, n = 24)

1. Pour le moment, rester dans mon organisation est une question de nécessité autant que de volonté.
2. Cela serait très difficile pour moi de quitter mon organisation dès maintenant, même si je le voulais.
3. Trop d'aspects de ma vie seraient désorganisés si je décidais de quitter mon organisation maintenant.
4. Je sens que j'ai trop peu d'options pour considérer quitter cette organisation.
5. Si je ne m'étais pas autant investi dans cette organisation, je pourrais considérer travailler ailleurs.
6. Une des quelques conséquences négatives liées au fait de quitter cette organisation est la rareté des alternatives disponibles.

**Engagement normatif envers l'entreprise** (échelles de 1 à 7, fortement en désaccord à fortement en accord ; coefficient alpha = 0,88, n = 24)

1. Je ne ressens aucune obligation de rester chez mon employeur actuel. (R)
2. Même si cela était à mon avantage, je ne crois pas que cela serait bien de quitter mon organisation maintenant.
3. Je me sentirais coupable si je quittais mon organisation maintenant.
4. Cette organisation mérite ma loyauté.
5. Je ne quitterais pas mon organisation maintenant parce que j'ai un sentiment d'obligation envers les personnes qui s'y trouvent.
6. Je dois beaucoup à cette organisation.

**Engagement affectif envers la profession** (échelles de 1 à 7, fortement en désaccord à fortement en accord ; coefficient alpha = 0,91, n = 22)

1. La profession comptable est importante pour l'image que j'ai de moi-même.
2. Je regrette d'être devenu membre de la profession comptable. (R)
3. Je suis fier d'appartenir à la profession comptable.
4. Je n'aime pas être un comptable. (R)
5. Je ne m'identifie pas à la profession comptable. (R)
6. Je suis enthousiaste à propos de la profession comptable.

**Engagement de continuité envers la profession** (échelles de 1 à 7, fortement en désaccord à fortement en accord ; coefficient alpha = 0,86, n = 22)

1. Je me suis trop investi dans la profession comptable pour considérer la quitter maintenant.
2. Changer de profession maintenant serait difficile à faire pour moi.
3. Trop d'aspects de ma vie seraient désorganisés si je changeais de profession.
4. Ce serait coûteux pour moi de changer de profession maintenant.



5. Aucune pression ne m'empêche de changer de profession. (R)
6. Changer de profession maintenant demanderait des sacrifices personnels considérables.

**Engagement normatif envers la profession** (échelles de 1 à 7, fortement en désaccord à fortement en accord ; coefficient alpha = 0,71, n = 22)

1. Je crois que les personnes qui ont été formées pour exercer une profession ont la responsabilité de rester dans cette profession pendant une période de temps raisonnable.
2. Je ne sens aucune obligation de rester dans la profession comptable. (R)
3. Je me sens responsable de continuer à appartenir à la profession comptable.
4. Même si cela était à mon avantage, je ne crois pas que ce serait bien de quitter la profession comptable maintenant.
5. Je me sentirais coupable si je quittais la profession comptable.
6. Je fais parti de la profession comptable par loyauté envers celle-ci.

---

<sup>1</sup> Une enquête, réalisée à partir des sites internet des 500 plus grandes entreprises du Québec selon le classement 2009 du *Journal les Affaires*, nous a permis de constater la très grande variété des niveaux d'engagement de l'entreprise : 68 produisent un rapport de développement durable (aussi appelé rapport de citoyenneté, rapport de responsabilité sociale, etc.), 63 affichent une certification environnementale, une politique 'environnement, santé et sécurité' ou une autre forme d'engagement, sans produire de rapport de développement durable, et enfin 25 vendent un produit ou un service 'éco-responsable', pour un total de 147 entreprises identifiées 'responsables' par au moins une de ces actions (instrumentation de la RSE) (auteurs, à paraître).

<sup>2</sup> Capron et Quairel (2004, p. 101) définissent les biens communs mondiaux comme « les biens essentiels permettant d'assurer la survie et la reproduction des sociétés humaines », par exemples, la réduction des émissions de gaz à effet de serre, la protection de la couche d'ozone, la réduction des pluies acides, la réduction de la pauvreté, l'atteinte d'un niveau de travail mondial équitable, etc.

<sup>3</sup> Voir aussi : Reidenbach et Robin (1991) : A conceptual model of corporate moral development.

<sup>4</sup> Une externalité est un coût qu'une partie fait subir à une autre sans que cette dernière reçoive en retour une compensation.

<sup>5</sup> Ceci est conforme avec l'étude de Suddaby et al. (2009), au sens où la RSE peut être vue comme une expertise non traditionnelle qui pervertit les valeurs professionnelles. Or, elle ne devrait pas être en contradiction avec les valeurs morales de l'engagement professionnel dans la mesure où elle vise à fournir à la société civile une meilleure information sur la performance de l'entreprise.

<sup>6</sup> Ce qui fait craindre à ces auteurs que la comptabilité sociétale soit un concept vide de sens, une absurdité.

<sup>7</sup> Ces pratiques ne peuvent toutefois être totalement 'volontaires' dans la mesure où elles s'inscrivent dans un cadre de dialogue social et répondent ainsi à une certaine 'nécessité', comme le montre la théorie néo-institutionnelle.

<sup>8</sup> Même pour l'approche socio-cognitive de Gond et Igalens (2008), il s'agit de voir comment l'entreprise et la société se coconstruisent.

<sup>9</sup> Capron et Quairel (2004, p. 188) définissent le 'reporting sociétal' « comme la publication par l'entreprise, d'informations sur la manière dont elle appréhende les impacts environnementaux et sociaux de ses activités ».

<sup>10</sup> Comme les pratiques et SGE sont celles dans lesquelles le professionnel est impliqué, notre variable d'analyse « Implication RSE » du participant les capture. La présence de pratiques et SGE se traduit aussi au niveau de la variable « Opinion concernant l'implication de l'entreprise au niveau de la RSE ».

<sup>11</sup> Dans la suite du document, nous utilisons seulement RSE pour alléger le texte. Par ailleurs, les deux termes, RSE et DD, ont été utilisés dans le questionnaire pour plus de clarté pour les répondants.

<sup>12</sup> Les alphas de Cronbach de Meyer et al. (1993, p. 547) allaient de 0,74 à 0,83 pour l'engagement envers l'entreprise et de 0,76 à 0,82 pour l'engagement envers la profession.

<sup>13</sup> Smith et Hall (2008, p. 81) ont obtenu des valeurs de 0,79 à 0,87 pour les dimensions de l'engagement envers la profession. Ils ne retiennent toutefois pas toutes les questions de Meyer et al. (1993). Nous avons gardé l'ensemble des questions de Meyer et al. (1993) compte tenu que l'alpha de Cronbach pour la dimension reliée à l'engagement normatif envers la profession était significativement inférieur lorsqu'on retirait des questions de la mesure.

<sup>14</sup> Les réponses des participants ayant répondu avant et après le rappel ne présentent pas de différences significatives. Elles ont donc été amalgamées en un seul échantillon aux fins de l'analyse.

<sup>15</sup> Le faible nombre de répondants qui occupent un poste autre que celui de chef de la direction financière nous empêche d'analyser les réponses selon le poste occupé.