

Pas seulement des « lemmings ». Les relations entre les organisations et leur environnement dans le néo-institutionnalisme sociologique

Bernard LECA*

Nottingham University Business School

Classification JEL : B52, Z13

Correspondance :

Nottingham University Business School

Jubilee Campus, Wollaton Road

Nottingham, NG8 1BB, UK

Email : Bernard.Leca@nottingham.ac.uk / bernard.leca@free.fr

Résumé : Développé pour expliquer l'isomorphisme interorganisationnel, le néo-institutionnalisme sociologique insiste initialement sur l'influence de l'environnement social et culturel sur les organisations, prenant peu en compte leur capacité d'action stratégique. Des évolutions récentes et moins connues de ce courant réintroduisent au cœur du néo-institutionnalisme les capacités stratégiques des agents et notamment leurs aptitudes à modifier les « règles du jeu » qui régissent l'environnement, proposant ainsi de nouvelles perspectives en théorie des organisations comme en stratégie.

Mots clés : théorie néo-institutionnaliste – changement institutionnel – entrepreneur institutionnel.

Abstract : Developed to explain mimetic behaviours among organizations, the new institutionalism in organizational analysis initially emphasized the social and cultural environment's influence on organizations, while giving little consideration to actors' capacities to act strategically. Recent evolutions in institutional analysis have introduced actors' strategic capacities into new institutionalism at central place. Doing so, they consider the actors' capacities to shape the « rules of the game » and eventually provide new perspectives, both in organizational theory and in strategy.

Key words : new institutionalism – institutional change – institutional entrepreneur.

* L'auteur est *lecturer* en stratégie (Nottingham University Business School) et docteur (IAE de Lille et ESSEC Business School). Il remercie Isabelle Huault pour avoir participé de manière décisive à l'amélioration de cet article. Il demeure seul responsable des erreurs et omissions.

Développé à partir de la fin des années 1970, pour étudier les comportements d'imitation (DiMaggio et Powell, 1983), de légitimation (Meyer et Rowan, 1977) et de diffusion des pratiques (Tolbert et Zucker, 1983) parmi les organisations, le néo-institutionnalisme sociologique¹ s'est progressivement imposé comme l'un des courants majeurs d'étude des relations interorganisationnelles. En faisant du mimétisme interorganisationnel à la fois son objet d'analyse principal et l'explication de la plupart des phénomènes organisationnels, cette théorie a développé une vision où les organisations rappellent un peu les « lemmings » – ces petits êtres à la chevelure verte, héros du jeu vidéo éponyme, qui s'imitent systématiquement les uns les autres sans réfléchir. Alors que le néo-institutionnalisme fait l'objet d'un intérêt croissant parmi les auteurs francophones (e.g. Bensedrine et Demil, 1997 ; Demil et *al.*, 2001 ; Huault, 2004), il semble important de rendre compte de la part croissante faite au rôle des agents dans cette approche. Dans cette « approche étendue » du néo-institutionnalisme (*extended view* cf. Hoffman et Ventresca, 2002), les organisations sont moins considérées comme des « lemmings » que comme des agents disposant d'une véritable autonomie d'action stratégique bien qu'institutionnellement encadrés. Une relation duale est mise en évidence, entre les institutions qui façonnent les actions des organisations, et les actions des organisations qui façonnent les institutions. Ce courant constitue ainsi, à la fois, une extension et un infléchissement du néo-institutionnalisme courant (*current new institutionalism*).

Cet article poursuit un double but : d'une part, rendre compte des évolutions moins connues du néo-institutionnalisme, de ses derniers développements, ainsi que de ses limites présentes, d'autre part, au vu de ces évolutions, esquisser ce qui semble constituer les directions de recherche actuelles.

Pour ce faire, il se divise en trois parties. La première partie consiste en un rappel rapide des fondements du néo-institutionnalisme courant dont les limites sont exposées. Le néo-institutionnalisme étendu qui regroupe les travaux s'efforçant de dépasser ces limites est présenté dans une seconde partie. La troisième partie est consacrée aux limites auxquelles est confronté ce nouveau courant de recherche et à ses perspectives.

¹ Je reprends ici la traduction de « *new institutionalism in organization analysis* » par « néo-institutionnalisme sociologique » telle qu'elle a été proposée par Bensedrine et Demil (1997) et s'est « institutionnalisée » (e.g. Huault, 2004).

1 Apports et limites du néo-institutionnalisme sociologique courant aux relations entre l'organisation et son environnement

Insistant sur la faible diversité des formes organisationnelles et la tendance des organisations à s'imiter, le néo-institutionnalisme souligne l'influence de l'environnement sur celles-ci et explore les mécanismes de cette influence. L'accent mis sur ce point et sur le mimétisme, au détriment d'une analyse fine des spécificités organisationnelles marque les limites du néo-institutionnalisme courant.

1.1. Le néo-institutionnalisme sociologique

Le néo-institutionnalisme sociologique part du refus d'une vision rationaliste et volontariste des organisations. Il souligne que les agents se déterminent souvent plus en fonction des normes culturelles et symboliques établies, et du souci d'éviter les risques, qu'en fonction de la recherche d'une efficacité « optimale » (DiMaggio et Powell, 1983 ; Meyer et Rowan, 1977). Il montre que, dans de nombreuses situations, les organisations agissent non par souci d'efficacité, mais pour se conformer à des pressions institutionnelles – i.e. faire ce qu'il est convenable de faire –, ce qui les conduit à adopter toutes les mêmes modèles organisationnels (DiMaggio et Powell, 1983). Ce faisant, il propose une nouvelle approche de l'environnement et de la dépendance de l'organisation vis-à-vis de celui-ci.

1.1.1. Une autre approche de l'environnement

Le néo-institutionnalisme considère que l'environnement de l'organisation est culturel autant que technique ou économique. Les organisations n'adoptent pas nécessairement telle ou telle pratique par souci d'efficacité mais plutôt pour se conformer aux pressions institutionnelles de leur environnement, ou pour réduire les risques, en imitant des pratiques qui semblent réussir ailleurs et/ou qui sont valorisées dans la communauté à laquelle elles appartiennent. Afin de rendre compte de ces dimensions, le néo-institutionnalisme utilise deux notions centrales, celles d'institution et celle de champ organisationnel.

Les institutions sont définies comme des structures et des usages qui donnent du sens et de la stabilité au comportement social des

agents (Scott, 2001). Elles sont fondamentalement cognitives et culturelles : cognitives, elles sont plus ou moins intégrées par les agents sous forme de réflexes (Tolbert et Zucker, 1996), culturelles, elles ne sont pas le fait d'agents isolés. Les institutions sont à la fois habilitantes, car elles réduisent l'incertitude, et contraignantes, parce que leur non-respect est sanctionné par les autres agents (e.g. Scott, 2001).

Elles se diffusent au sein de communautés d'organisations appelées champs organisationnels. Le champ organisationnel correspond aux organisations qui, collectivement, constituent un domaine reconnu de vie institutionnelle. L'intérêt de cette notion est qu'elle conduit le chercheur à prendre en compte la totalité des agents pertinents et pas seulement les concurrents ou les réseaux qui interagissent. Le champ se structure progressivement à travers l'augmentation de l'attention mutuelle entre les organisations du champ, l'accroissement des interactions entre elles, la densité de l'information échangée et l'émergence de coalitions dominantes (DiMaggio et Powell, 1983, p. 148). Une fois le champ constitué les pressions institutionnelles exercent une forte contrainte sur la liberté de manœuvre stratégique des organisations.

1.1.2. Une autre approche de l'organisation

Le néo-institutionnalisme insiste sur la nécessité de prendre en compte ces pressions institutionnelles pour comprendre le comportement des organisations. Ainsi, Tolbert et Zucker (1983) montrent comment une réforme des services administratifs s'est diffusée progressivement dans toutes les villes des États-Unis. Initialement conçue pour les grandes agglomérations, elle s'est ensuite diffusée aux plus petites villes qui pourtant n'y gagnaient pas en efficacité. Les auteurs expliquent cette adoption généralisée par la volonté de « faire comme » des villes qui sont perçues comme des modèles d'efficacité et de modernité en raison de leur prestige et de leur taille, alors même que ces différences devraient précisément inciter les communes plus modestes à rechercher des modèles qui leur soient propres. Plus largement, le même mécanisme permet d'expliquer l'adoption rituelle de modes managériales, par souci de se conformer aux « tendances » en usage, sans que la question de leur efficacité soit réellement posée.

Ce conformisme ne procède pas uniquement d'un instinct grégaire. Les organisations cherchent à accroître leur légitimité, définie ici comme l'impression largement partagée que les actions d'une entité

sont désirables, convenables et adéquates, par rapport à un système de normes, de valeurs et de croyances sociales. Les études montrent que la légitimité est indispensable à la survie (Aldrich et Fiol, 1994) et au développement (Zimmerman et Zeitz, 2002) des organisations. Celles qui développent une nouvelle activité et qui doivent affronter le « handicap de la nouveauté » (*liability of newness*, Stinchcombe, 1965) en ont particulièrement besoin. En l'absence de tout référentiel passé, leurs partenaires potentiels peuvent hésiter à faire confiance à ces nouvelles structures et refuser de travailler avec elles. En se conformant aux modèles préexistants, considérés comme légitimes par ceux qui sont susceptibles d'être leurs partenaires et en faisant allégeance aux pressions institutionnelles, les nouvelles entreprises peuvent parvenir à réduire ce handicap (Aldrich et Fiol, 1994 ; Déjean et *al.*, 2004).

1.2. Les limites du néo-institutionnalisme « courant »

Le néo-institutionnalisme a d'importantes limites. Il lui a été largement reproché de proposer une théorie du conformisme social et de négliger les agents, ce qui a conduit les mêmes auteurs à militer pour d'importantes évolutions.

1.2.1. Une théorie des organisations sans organisations

L'absence de prise en compte des capacités stratégiques des agents constitue sans doute la principale critique adressée au néo-institutionnalisme (e.g. Desreumaux, 2004 ; Hirsch et Lounsbury, 1997). Cette critique se fonde notamment sur la dissonance que cette non-prise en compte introduit avec les premiers travaux du courant. Si la question de l'agent est présente dans l'article séminal de Di Maggio et Powell (1983), les travaux qui ont utilisé par la suite ce cadre l'ont progressivement fait disparaître. Cette absence de prise en compte des capacités d'action stratégique des agents se retrouve dans l'analyse du changement institutionnel. Ses causes sont des « pressions institutionnelles » exogènes, d'origine indéterminée (e.g. Krasner, 1984 ; Oliver, 1991). Ce qui intéresse les chercheurs est alors de voir comment les agents s'y adaptent. Ces approches sont en rupture avec la tradition institutionnaliste en théorie des organisations se situant dans la lignée des travaux de Selznick (e.g. Selznick, 1949) qui insistent sur le rôle des agents.

1.2.2. Une théorie du conformisme

Le néo-institutionnalisme sociologique fait partie des théories sociologiques qui ont émergé durant les années 1970, avec la remise en cause du « pseudo neutralisme » de la théorie de la contingence (Chantal, 1989, p. 384). Conçu initialement pour expliquer l'homogénéisation des structures organisationnelles (DiMaggio et Powell, 1983), le néo-institutionnalisme a donc été utilisé pour expliquer des processus de diffusion de pratiques managériales, en insistant sur les pressions sociales et culturelles et la nécessité pour les agents de se légitimer. Cette approche insiste sur le conformisme social des agents et s'avère ainsi incapable d'expliquer le changement (la société allant vers une homogénéisation croissante), la déviance (analysée comme dangereuse pour celui qui dévie et perd ainsi de la légitimité) et, plus généralement, de prendre en compte l'action, et de confondre conformisme social et légitimité (Hirsch et Lounsbury, 1997).

Cette dérive vers une approche structuro fonctionnaliste, dominante en théorie des organisations (Burrell et Morgan, 1979), fait qu'il existe, comme le soulignent Hasselbladh et Kallinikos (2000, p. 698), une dissonance entre le statut innovant de certaines des idées théoriques du néo-institutionnalisme et le caractère conventionnel des études empiriques qui y sont associées.

C'est pourquoi, des travaux récents ont pris le contre-pied de cette évolution et ont entrepris de réintroduire l'agent et l'étude du changement au cœur de l'analyse institutionnaliste, développant ainsi un « néo-institutionnalisme étendu » (Hoffman et Ventresca, 2002).

2. Le néo-institutionnalisme étendu : entre renouvellement et changement de perspectives

Des auteurs ont entrepris, depuis une dizaine d'années, un renouveau important des problématiques et des méthodes du néo-institutionnalisme (voir Tableau 1). Ce renouvellement opère un changement de perspective, il part d'une nouvelle conception de l'agent pour repenser ses rapports à l'environnement institutionnel. Celui-ci s'articule, d'une part, autour de la prise en compte du rôle des agents et de leurs capacités d'action stratégique, d'autre part, d'analyses poussées du changement institutionnel considéré comme un but stratégique.

Tableau 1 – *Approche courante et approche étendue du néo-institutionnalisme (élaboré à partir de Hoffman et Ventresca, 2002, p. 9)*

Elément	Approche courante	Approche étendue
Niveau d'analyse	Activité au niveau de l'organisation	Activité au niveau du champ
Champs	Domaines de stabilité	Domaines de contestation, de conflit et de changement
Concept organisateur central	Isomorphisme	Rationalité collective
Institutions	Éléments fixes Cognitives Contraintes Symétriques Cohérentes	Processus et mécanismes Cognitives et politiques Opportunités et contraintes Asymétriques Diverses
Institutions et organisations	Niveaux d'analyse séparés	Niveaux d'analyse liés
Interface champ/organisations	Du champ vers les organisations Uniforme	Duale entre le champ et les organisations Affectée par les filtres organisationnels et les processus d' <i>enactment</i>
Activité de l'organisation	Définie par le champ Stratégiquement inerte Suit les scripts	Négociée avec les agents constituant le champ Stratégiquement active Entreprend
Changement institutionnel	Thème sous développé / changement exogène	Thème central / endogène ou exogène

2.1. Une nouvelle approche de l'organisation : réintroduire la question de l'action stratégique

Le premier grand changement vient du souci de mieux prendre en compte l'agent dans la théorie néo-institutionnaliste. DiMaggio (1988) affirme la nécessité de rendre compte des stratégies mises en œuvre par les agents pour agir vis-à-vis de leur environnement institutionnel, voire le modifier.

2.1.1. Le paradoxe de l'agent encastré

La réintégration de l'agent dans le cadre néo-institutionnaliste a conduit les auteurs à se confronter au paradoxe de l'agent encastré dans son environnement institutionnel tel que l'a formulé Holm (1995, p. 398) : « *Comment les agents peuvent-ils changer des institutions si leurs actions, leurs intentions et leur rationalité sont toutes conditionnées précisément par ces institutions qu'ils veulent changer ?* »

Deux réponses ont été apportées à ce problème.

La première suggère que l'agent est capable de se « désencastrer » de son environnement institutionnel (Beckert, 1999). Beckert indique que dans cette situation de désencastrement, l'agent « prend du recul », les pressions institutionnelles diminuent et l'agent regagne en capacité de choix stratégiques. Après cette phase de désencastrement vient une phase de réencastrement où l'agent doit convaincre les autres d'adopter ces nouvelles pratiques – i.e. faire en sorte qu'elles deviennent à leur tour des institutions.

La seconde réponse insiste sur la diversité des références institutionnelles disponibles et la possibilité, pour les agents, de se référer alternativement à l'une ou l'autre, en fonction de leurs valeurs et de leurs intérêts. Cette approche se fonde sur la notion de logique institutionnelle (Friedland et Alford, 1991) définie comme une logique centrale qui constitue un principe d'organisation et de légitimité. Cette notion est assez proche de celle « d'ordre de justification » de Boltanski et Thévenot (1991). Les logiques institutionnelles incluent des présupposés, des croyances et des règles, grâce auxquels les agents organisent et donnent sens à la réalité (Friedland et Alford, 1991 ; Thornton et Ocasio, 1999). Les auteurs insistent sur la diversité des logiques institutionnelles, contradictoires ou complémentaires, caractéristique de la société contemporaine. Les incohérences, les tensions et les contradictions entre les différentes logiques institutionnelles dans l'environnement constituent autant de marges de manœuvre pour les agents (Friedland et Alford, 1991). Ceux-ci gagnent une capacité d'action en exploitant ces différentes tensions et contradictions. Cette diversité leur donne également la possibilité de s'inspirer d'autres modèles pour envisager de nouvelles règles du jeu (e.g. Seo et Creed, 2004).

Ces analyses permettent d'envisager un changement institutionnel « endogène », c'est-à-dire provoqué par des agents agissant comme des « entrepreneurs institutionnels ».

2.1.2. Les entrepreneurs institutionnels

DiMaggio (1988, p. 14) indique que « *De nouvelles institutions apparaissent lorsque des agents organisés, disposant de ressources suffisantes, (les entrepreneurs institutionnels) les considèrent comme une opportunité pour réaliser des intérêts qu'ils valorisent fortement.* » Les entrepreneurs institutionnels sont des agents qui créent ou transposent des pratiques, des croyances ou des modèles, et font en sorte que les autres agents adhèrent à ces pratiques et les acceptent comme des nor-

mes (Fligstein, 1997 ; Zimmerman et Zeitz, 2004). Le but de l'entrepreneur institutionnel est d'instaurer ou de changer les règles du jeu.

Les auteurs observent que les entrepreneurs institutionnels sont généralement des agents périphériques, disposant de ressources, et/ou qui se considèrent désavantagés par les règles existantes (e.g. Greenwood et al., 2002 ; Leiblebici et al., 1991). Ces entrepreneurs institutionnels ne disposent généralement pas des moyens d'imposer par la contrainte de nouvelles institutions. Ils doivent obtenir l'adhésion des autres agents. Ceci les conduit à adopter des stratégies de « cadrage » (*framing*) visant à aligner le projet institutionnel avec les valeurs et les intérêts perçus par des alliés potentiels². L'entrepreneur institutionnel doit à la fois préciser à ces agents le problème et montrer en quoi la solution qu'il propose est meilleure que ce qui existe déjà.

Les études montrent que les entrepreneurs institutionnels interviennent principalement dans les champs émergents ou dans les champs en crise. Dans les champs émergents, le développement d'une nouvelle activité implique que des entrepreneurs institutionnels fixent des règles et assurent la légitimation de cette activité vis-à-vis des principales parties prenantes (Aldrich and Fiol, 1994 ; Zimmerman and Zeitz, 2001). Les entrepreneurs institutionnels peuvent également agir pour fixer des règles d'appartenance et définir qui fera partie du champ et qui n'en fera pas partie ; par exemple, en diffusant des normes professionnelles contraignantes (Lawrence, 1999). Dans les champs en crise, les entrepreneurs institutionnels interviennent lorsque les institutions en place ne parviennent pas à faire face aux nouvelles exigences, souvent en raison des avancées technologiques, des changements légaux, économiques ou sociaux (e.g. Fligstein, 1997).

2.2. Une nouvelle approche de l'environnement : le changement institutionnel comme but stratégique

L'environnement institutionnel n'est plus un ensemble de contraintes intangibles mais un enjeu stratégique. Le néo-institutionnalisme devient un moyen de rendre compte de la manière dont les entreprises organisent les marchés en fixant les « règles du jeu » qui stabilisent les relations de pouvoir de manière durable dans un champ. Le champ or-

² Pour une revue de littérature sur le cadrage au sens sociologique, voir Benford et Snow (2000).

ganisationnel devient un espace d'action stratégique, et les institutions, ainsi que la structuration du champ, deviennent des buts stratégiques.

2.2.1. Le champ organisationnel comme espace stratégique

Le champ organisationnel n'est plus seulement considéré comme une communauté poussant à l'isomorphisme, mais comme un ensemble d'organisations interdépendantes susceptibles de s'affronter. Le champ n'est plus uniquement un domaine de stabilité, c'est également une arène de dialogues et de conflits, de contestation et de négociation entre des agents de nature et de puissance différentes.

Ceci permet d'envisager les interactions d'agents très différents. Les auteurs soulignent ainsi l'importance des relations avec, et des stratégies déployées vis-à-vis, des associations professionnelles (Greenwood et *al.*, 2002), des consortiums de recherche (Demil et *al.*, 2001), ou encore des autorités publiques de régulation. L'analyse des interactions révèle de nouvelles voies d'exercice de la stratégie. Ainsi, au Canada, les grands cabinets d'audit sont-ils parvenus à étendre leurs activités au conseil, hors du périmètre traditionnel de l'audit, grâce à une politique active d'influence au sein des associations professionnelles (Greenwood et *al.*, 2002). De même, Demil et *al.* (2001) montrent que la capacité d'Intel à imposer un rythme commun dans la micro-informatique autour de la « Loi de Moore », repose largement sur sa capacité à entraîner les agents les plus influents du champ, non seulement les fabricants de biens complémentaires, mais, également, les associations professionnelles et de veille technologique.

Les différents membres du champ sont autant de partenaires avec lesquels l'agent est susceptible d'interagir afin de bâtir un avantage durable. Aussi, les travaux institutionnalistes insistent-ils sur l'importance des jeux politiques et des alliances pour assurer la diffusion ou remettre en cause des pratiques ou des standards (Lawrence et *al.*, 2001).

C'est en prenant en compte l'ensemble de ces agents que les entrepreneurs institutionnels déploient leurs stratégies qui ont pour but de façonner les institutions, voire la structure du champ.

2.2.2. De nouveaux buts stratégiques : les institutions et la structuration du champ

Un nombre croissant de recherches néo-institutionnalistes insiste sur la capacité des institutions à façonner les rapports de pouvoir et de force dans un champ organisationnel, assurant ainsi à certains un avantage durable lié à la structure même du champ et à d'autres un désavantage durable. Clegg (1989) compare ainsi l'institutionnalisation de pratiques sociales à la déformation d'une table de billard qui agirait à la fois pour avantager et désavantager les joueurs en fonction de leurs relations à la table et des mouvements qu'ils veulent entreprendre. Des travaux récents (e.g. Déjean et al, 2004 ; Lawrence et al., 2001) soulignent que les institutions constituent des outils de « pouvoir systémique », c'est-à-dire qu'elles apparaissent comme des routines et des pratiques neutres alors qu'elles favorisent certains agents et en défavorisent d'autres. Les mécanismes d'accréditation, les standards technologiques ou encore la notation des entreprises donnent ainsi aux agents qui les mettent en place et les contrôlent une place centrale dans le champ et un pouvoir considérable.

Pour les mêmes raisons, « l'architecture » des champs organisationnels (Fligstein, 2001) constitue un enjeu stratégique. Les néo-institutionnalistes soulignent, comme les autres auteurs de sociologie économique, que le marché n'est pas un ordre naturel d'échanges mais une construction sociale impliquant la mise en place de régulations et d'artefacts complexes. Ils insistent sur les enjeux de pouvoir et les stratégies liées à la mise en place de cette « architecture ». Une fois en place, « *Les structures des champs institutionnels créent des relations de pouvoir asymétriques parmi leurs membres, en avantageant certains et en désavantageant d'autres* » (Phillips et al., 2000, p. 35). Les agents s'emploient à développer une architecture complexe pour se protéger de l'incertitude, notamment de celle liée à la concurrence. Le néo-institutionnalisme insiste particulièrement sur les stratégies collectives. Le développement de la professionnalisation, la « capture » des autorités publiques de régulation, l'obtention de l'autorisation légale de fixer des barrières à l'entrée, par exemple par la fixation de quotas, constituent de telles tentatives visant à réduire la concurrence en imposant des règles spécifiques. La structuration de cette architecture fixe les pratiques et les rapports qui assurent la régulation au sein du champ et la reproduction des positions.

3. Les limites du « néo-institutionnalisme étendu »

Ces évolutions récentes créent de nouvelles difficultés liées à l'extension du domaine de la théorie néo-institutionnaliste et au renouvellement de ses problématiques. Ces difficultés sont principalement de trois ordres : d'une part, des difficultés quant à la conciliation des agents et des structures dans un même cadre théorique, d'autre part, des difficultés méthodologiques, enfin, des difficultés liées à l'analyse des différences entre agents.

3.1. Concilier l'agent et la structure

Ce que les néo-institutionnalistes appellent le « paradoxe de l'agent institutionnellement encastré » préoccupe depuis longtemps la plupart des sciences sociales pour lesquelles ce problème constitue une pierre d'achoppement importante. Les recherches actuelles oscillent entre une conception « sursocialisée » de l'agent, propre au néo-institutionnalisme sociologique tel qu'il s'est développé pendant les dernières décennies, et une conception sous-socialisée qui risque d'émerger avec les travaux sur l'entrepreneur institutionnel, dès lors que les auteurs considèrent que celui-ci est capable de se « désencastrer » des pressions institutionnelles (Beckert, 1999), et peut presque modifier les institutions à sa guise.

Plusieurs voies sont actuellement explorées afin de développer un modèle conciliant agence et pressions institutionnelles. Le problème est de rendre compte du caractère ontologique à la fois des actions des agents et des structures, c'est-à-dire de reconnaître à chacune de ces catégories ses propres propriétés émergentes irréductibles, une autonomie relative, une existence antérieure et une efficacité causale. Barley et Tolbert (1997) ont proposé, avec un certain succès, de se fonder sur la « théorie de la structuration » telle que développée par Giddens pour y parvenir. Ces auteurs suggèrent de distinguer séquentiellement l'action des institutions puis celle des agents. Des travaux récents ont cependant remis en cause cette approche, tant dans sa compréhension de Giddens (Mutch et al., 2006) que dans sa capacité à rendre compte du caractère ontologique des actions des agents et des structures (Leca et Naccache, 2006). Ces travaux suggèrent d'avoir recours à l'épistémologie réaliste critique pour permettre de distinguer clairement ces niveaux et de rendre compte de leurs interactions. En somme,

des recherches demeurent à faire pour assurer les fondements épistémologiques du « néo-institutionnalisme étendu » et proposer une approche des relations entre agents et institutions ne privilégiant aucun des deux niveaux.

L'enjeu est également de passer à la suite du programme de recherche néo-institutionnaliste, c'est-à-dire de comprendre comment les agents façonnent, changent mais, également, maintiennent les institutions (Lawrence et Suddaby, 2006), et de montrer comment ce changement, ou ce maintien, est le résultat des interactions complexes entre de multiples agents ayant des intérêts tantôt contradictoires, tantôt complémentaires, et de multiples logiques institutionnelles, elles aussi tantôt contradictoires, tantôt complémentaires. Le but est ainsi de proposer une approche plus complète et réaliste des rapports entre agents et institutions.

3.2. Problèmes méthodologiques

Assez logiquement, ces difficultés épistémologiques ont des conséquences méthodologiques. Sur ce plan, la prise en compte croissante des agents s'est traduite, comme on l'a mentionné plus haut, par le passage d'une position réaliste à une position interprétativiste. Alors que dans une optique réaliste les chercheurs faisaient des études sur la diffusion de pratiques dans une population donnée pour en déduire l'institutionnalisation, sans nécessairement se préoccuper de la perception que les agents en avaient, les approches interprétatives tiennent cette même perception pour centrale (e.g. Zilber, 2002).

L'analyse de discours prend ainsi une place croissante dans les travaux néo-institutionnalistes. Mais une analyse strictement interprétative, utilisant les techniques de l'herméneutique, ne permet pas de rendre compte des structures « tenues pour acquises » que les agents reproduisent sans en être conscients. Ainsi, l'interprétativisme peine à rendre compte des phénomènes de pouvoir, dès lors que les agents eux mêmes n'en sont pas conscients. L'explication interprétative porte en effet exclusivement son attention « *sur ce que les institutions, les actions, les images, les déclarations, les événements, les usages et tous les objets habituels d'intérêt socioscientifique, veulent dire pour ceux dont ils sont les institutions les actions, les usages, etc.* » (Geertz, 1999, p. 30).

Pour rendre compte des dimensions « cachées » qui révèlent les logiques institutionnelles ou les enjeux de pouvoir sous jacents que les agents ne perçoivent pas, les auteurs ont recours à l'analyse du discours critique (e.g. Déjean et al., 2004 ; Phillips et al., 2004). Fairclough (2005) indique que cette technique se situe dans une perspective réaliste aménagée, qui prend en compte le discours des agents, ainsi que leurs actions pour en induire les dimensions sous jacentes, qui ne sont pas nécessairement accessibles telles qu'elles aux agents eux-mêmes.

3.3. Problèmes liés à l'analyse des différences entre les agents

Alors que le néo-institutionnalisme « courant » insiste sur les similitudes, le souci du néo-institutionnalisme « étendu » de prendre en compte des dimensions comme le pouvoir ou les changements institutionnels réintroduit la question des différences entre les membres d'un même champ, ce que le cadre néo-institutionnaliste peine à intégrer.

Des auteurs proposent actuellement de réintroduire les travaux de Bourdieu afin d'analyser le champ comme un espace de positions tenues par des membres qui rivalisent pour l'acquisition et l'accumulation d'un capital reconnu dans ce champ selon des règles de conflit spécifiées (e.g. Battilana, 2006 ; Washington, 2004). Les travaux de Bourdieu suggèrent des solutions permettant de rendre compte de la reproduction des institutions dans les champs non seulement par des mécanismes de consensus et de mimétisme, mais également à travers des mécanismes de conflit et de lutte qui conduisent *in fine* à la reproduction des « règles du jeu ».

Reste que si ces travaux permettent d'envisager des explications quant aux différences de statut dans les champs, ils n'expliquent pas les différences cognitives entre les membres d'un champ. Le problème ici est de rendre compte à la fois la culture partagée par les membres du champ et la spécificité de la culture de chacun d'entre eux, que ce soit en termes de connaissance ou de capacité à affronter les normes en place. Là encore, le néo-institutionnalisme retrouve un des grands chantiers de la sociologie contemporaine : la nécessité de rendre compte de ce que Lahire (2004) appelle la « culture des individus » c'est-à-dire tout à la fois l'unicité et la diversité de la culture d'agents appartenant à une même communauté.

Entre consolidation des avancées et nouvelles interrogations, le néo-institutionnalisme étendu constitue donc un courant de recherche en pleine évolution pour lequel de nombreux et importants développements restent à réaliser.

Conclusion

Cet article part du constat de l'évolution récente des travaux néo-institutionnalistes. Pour en rendre compte, il présente, dans un premier temps, le cadre néo-institutionnaliste « courant » tel qu'il s'est mis en place dans les années 1980 et au début des années 1990, puis les évolutions récentes depuis une dizaine d'années.

Cette présentation souligne le caractère non stabilisé, en tant que théorie, du néo-institutionnalisme. Ainsi, alors que la plupart des auteurs voient dans le développement du néo-institutionnalisme « étendu » une évolution du néo-institutionnalisme (e.g. DiMaggio, 1988 ; Hoffman et Ventresca, 2002), voire un retour aux sources (Hirsch et Lounsbury, 1997), d'autres considèrent qu'il s'agit d'une rupture. Pour Zucker (1988), il faut ainsi distinguer deux néo-institutionnalismes avec deux programmes de recherche : le « courant » s'intéressant à l'émergence de l'ordre et à la diffusion de pratiques communes, et celui qui, partant de la question de l'entrepreneur institutionnel, fonde le néo-institutionnalisme « étendu » et place au centre de ses préoccupations la question du changement. Ce caractère protéiforme ainsi que les questions centrales non tranchées, comme celle de la *conflation*, font qu'il existe aujourd'hui pour les chercheurs des opportunités considérables de contribution au développement théorique du néo-institutionnalisme, en particulier pour des chercheurs francophones. En effet, le renouveau des thématiques actuelles passe par un enrichissement des cadres d'analyse où la mobilisation d'auteurs francophones joue un rôle majeur. Ainsi, les travaux de Bourdieu (Battilana, 2006 ; Washington, 2004), de Callon et Latour (Gond et Boxenbaum, 2004), ou de Foucault (e.g. Déjean et *al.* 2004 ; Hasselbladh et Kallinikos, 2000 ; Lawrence et *al.*, 2001) sont de plus en plus considérés. Il est probable que des théories comme la sociologie pragmatique de Boltanski et Thévenot (comme le suggéraient Bensedrine et Demil, 1997) puissent également permettre de progresser dans le renouveau des perspectives néo-institutionnalistes. En somme, l'apport des travaux

français à cette branche de la théorie des organisations pourrait être majeur. L'exercice n'est cependant pas sans difficulté car il implique une bonne connaissance des deux traditions. La prise en compte actuelle des auteurs français, par des chercheurs anglo-saxons spécialisés en théorie des organisations et qui n'ont pas toujours accès aux textes originaux, le prouve.

Par ailleurs, la diversité des développements récents du néo-institutionnalisme offre des outils d'analyse qui permettent, au-delà de l'appréhension de l'isomorphisme et de l'importance de la légitimité, de rendre compte du changement institutionnel et des stratégies mises en œuvre par des agents pour changer les « règles du jeu » – i.e. les institutions. En ce sens, ces travaux opèrent un renversement complet. Les organisations ne sont plus seulement des « lemmings » s'imitant les unes les autres, mais des agents développant des stratégies en fonction de leur encastrement institutionnel, certaines de ces stratégies visant même à modifier cet encastrement.

Bibliographie

- Aldrich H. et Fiol C.M. (1994), « Fools Rush in ? The Institutional Context of Industry Creation », *Academy of Management Review*, vol. 19, n° 4, p. 645-670.
- Archer M.S. (1998), « Théorie sociale et analyse de la société », *Sociologie et Sociétés*, n° 30, p. 9-22.
- Battilana J. (2006), « Agency and Institutions : The Enabling Role of Individuals' Social Position », *Organization*, vol. 13, n° 5, p. 653-676.
- Barley S.R. et Tolbert P.S. (1997), « Institutionalization and Structuration : Studying the Links between Action and Institution », *Organizational Studies*, vol. 18, n° 1, p. 93-117.
- Beckert J. (1999), « Agency, Entrepreneurs, and Institutional Change. The Role of Strategic Choice and Institutionalized Practices in Organizations », *Organization Studies*, vol. 20, n° 5, p. 777-800.
- Benford, R.D. et Snow, D.A. (2000), « Framing Processes and Social Movements : An Overview and Assessment » *Annual Review of Sociology*, vol. 26, p. 11-39.
- Bensedrine J. et Demil B. (1998), « L'approche néo-institutionnelle des organisations », in H. Laroche et J.P. Nioche (éds.), *Repenser la stratégie*, Vuibert. p. 85-110.

- Boiral O. (2003), « ISO 9000, Outside the Iron Cage », *Organization Science*, vol. 14, n° 6, p. 720-737.
- Chanlat J.F. (1989), « L'analyse sociologique des organisations : un regard sur la production anglo-saxonne contemporaine (1970-1988) » *Sociologie du Travail*, n° 3, p. 381-400.
- Clegg S.R. (1989), *Frameworks of Power*. Sage.
- Dacin M.T., Goodstein J. et Scott W.R. (2002), « Institutional Theory and Institutional Change : Introduction to the Special Research Forum », *Academy of Management Journal*, vol. 45, n° 1, p. 45-57.
- Déjean F., Gond J.P. et Leca B. (2004), « Measuring the Unmeasured : An Institutional Entrepreneur's Strategy in an Emerging Industry », *Human Relations*, vol. 57, n° 6, p. 741-764.
- Demil B., Leca B. et Naccache P. (2001), « 'L'institution temporelle', moyen de coordination », *Revue Française de Gestion*, n° 132, p. 83-94.
- Desreumaux A. (2004), « Théorie néo-institutionnelle, management stratégique et dynamique des organisations » in I. Huault (coord.), *Institutions et gestion*, Vuibert, p. 29-47.
- DiMaggio P.J. (1988), « Interest and Agency in Institutional Theory » in L. Zucker (Ed.), *Research on Institutional patterns and Organizations : Culture and Environment*, Ballinger, p. 3-22.
- DiMaggio P.J. et Powell W.W. (1983), « The Iron Cage Revisited : Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields », *American Sociological Review*, vol. 48, p. 1750-1762.
- DiMaggio P. et Powell W.W. (1991) « Introduction », in W.W. Powell et P.J. DiMaggio (Eds), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, University of Chicago Press, p. 1-38.
- Fairclough N. (2005), « Discourse Analysis in Organization Studies : The Case for Critical Realism », *Organization Studies*, vol. 26, n° 6, p. 915-939.
- Fligstein N. (1990), *The Transformation of Corporate Control*, Harvard University Press.
- Fligstein N. (1997), « Social Skill and Institutional Theory » *American Behavioral Scientist*, vol. 40, n° 4, p. 397-405.
- Fligstein N. (2001), *The Architecture of Markets*, Princeton University Press.
- Friedland R. et Alford R.R. (1991), « Bringing Society Back in : Symbols, Practices, and Institutional Contradictions », in W.W. Powell et

- P.J. DiMaggio (Eds), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, University of Chicago Press, p. 232-263.
- Geertz C. (1999), *Savoir local, savoir global*, PUF.
- Gond J.P. et Boxenbaum E. (2004), *Studying the Diffusion of Socially Responsible Investment : Bricolages and Translations across Cultural Contexts*, Note du LIRHE, IAE de Toulouse, 2004-14.
- Greenwood R. et Hinings C.R. (1996), « Understanding Radical Organizational Change : Bringing Together the Old and New Institutionalism », *Academy of Management Review*, vol. 22, p. 1022-1054.
- Greenwood R., Suddaby R. et Hinings C.R. (2002), « Theorizing change : The Role of Professional associations in the Transformation of Institutionalized Fields », *Academy of Management Journal*, vol. 45, n° 1, p. 58-80.
- Hasselbladh H. et Kallinikos J. (2000), « The Project of Rationalization : A Critique and Reappraisal of Neo-Institutionalism in Organization Studies », *Organization Studies*, vol. 21, n° 4, p. 697-720.
- Hirsch P.M. et Lounsbury M. (1997) « Putting the Organization Back into Organization Theory », *Journal of Management Inquiry*, vol. 6, n° 1, p. 79-89.
- Hoffman A.J. et Ventresca M. (2002), « Introduction », in A.J. Hoffman et M. Ventresca (Eds), *Organizations, Policy and the Natural Environment : Institutional and Strategic Perspectives*, Stanford University Press, p. 1-27.
- Holm P. (1995), « The Dynamics of Institutionalization : Transformation Processes in Norwegian Fisheries », *Administrative Science Quarterly*, vol. 40, n° 3, p. 398-422.
- Huault I. (coord.) (2004), *Institutions et gestion*, Vuibert.
- Krasner S.D. (1984), « Approaches to the State : Alternative Conceptions and Historical Dynamics », *Comparative Politics*, vol. 16, n° 2, p. 223-246.
- Lahire B. (2004), *La culture des individus*, La Découverte.
- Lawrence T.B. (1999), « Institutional Strategy », *Journal of Management*, vol. 25, n° 2, p. 161-188.
- Lawrence T.B., Winn M.I. et Deveraux Jennings P. (2001), « The Temporal Dynamics of Institutionalization », *Academy of Management Review*, vol. 26, n° 4, p. 624-644.
- Lawrence T.B. et Suddaby R. (2006), « Institutions and Institutional Work », in S.R. Clegg, C. Hardy, W. Nord et T. Lawrence (Eds.), *Handbook of Organizations Studies*, 2nd Edition, Sage, p. 215-254.

- Mutch A., Delbridge R. et Ventresca M. (2006), « Situating Organizational Action : The Relational Sociology of Organizations ». *Organization*, vol. 13, n° 5, p. 607-625.
- Leca B. et Naccache P. (2006), « A Critical Realist Approach to Institutional Entrepreneurship », *Organization*. vol. 13, n° 5, p. 627-651.
- Leiblebici H., Salancik G.R., Copay A. et King T. (1991), « Institutional Change and the Transformation of Interorganizational Fields : An Organizational History of the US Radio Broadcasting Industry », *Administrative Science Quarterly*, vol. 36, p. 333-363.
- Meyer J.W. et Rowan B. (1977), « Institutionalized Organizations : Formal Structure as Myth and Ceremony », *American Journal of Sociology*, vol. 83, n° 2, p. 340-363.
- Oliver C. (1991), « Strategic Responses to Institutional Processes », *Academy of management Review*, vol. 16, p. 145-179.
- Phillips N., Lawrence T. et Hardy C. (2000), « Interorganizational Collaboration and the Dynamics of Institutional Fields », *Journal of Management Studies*, vol. 37, n° 1, p. 23-45.
- Phillips N., Lawrence T.B. et Hardy C. (2004), « Discourse and Institutions », *Academy of Management Review*, vol. 29, n° 4, p. 635-652.
- Powell W.W. et DiMaggio P.J. (Eds.) (1991), *The New Institutionalism in Organization Analysis*, University of Chicago Press.
- Scott W.R. (2001), *Institutions and Organizations*, Sage.
- Stinchcombe A.L. (1965), « Social Structure and Organizations », in J.G. March (Ed.), *Handbook of Organizations*, Rand McNally, p. 142-193.
- Thornton P. et Ocasio W. (1999), « Institutional Logics and the Historical Contingency of Power in Organizations : Executive succession in the Higher Education Publishing Industry, 1958-1990 », *American Journal of Sociology*, vol. 105, n° 3, p. 801-843.
- Tolbert P. et Zucker L.G. (1983), « Institutional Sources of Change in the Formal Structure of Organizations : The Diffusion of Civil Service Reform, 1880-1935 », *Administrative Science Quarterly*, vol. 28, p. 22-39.
- Washington M. (2004), « Field Approaches to Institutional Change : The Evolution of the National Collegiate Athletic Association 1906-1995 », *Organization Studies*, vol. 25, n° 3, p. 395-417.
- Zilber T.B. (2002), « Institutionalization as an Interplay Between Actions, Meanings and Actors : The Case of a Rape Crisis Center in Israel », *Academy of Management Journal*. vol. 45, n° 1, p. 234-254.

Zimmerman M. et Zeitz G. (2002), « Beyond Survival : Achieving New Venture Growth by Building Legitimacy », *Academy of Management Review*, vol. 27, p. 414–31.

Zucker L. (1988), « Where do Institutional Patterns Come From ? », in L. Zucker (Ed.), *Research on Institutional Patterns and Organizations : Culture and Environment*, Ballinger, p. 23-49.