

Le néo-institutionnalisme dans l'analyse des organisations

Paul J. Di Maggio;Walter W. Powell

Politix, Année 1997, Volume 10, Numéro 40

p. 113 - 154

[Voir l'article en ligne](#)

Le néo-institutionnalisme dans l'analyse des organisations. Paul J. DiMaggio et Walter W. Powell [113-154]. Cet article n'offre ni un aperçu général, ni une critique du néo-institutionnalisme dans la théorie des organisations. Il ne présente pas davantage un programme de recherches. L'objectif poursuivi est plutôt de resituer la théorie «néo-institutionnelle» des organisations qu'on présente ici, tout d'abord au sein des différents institutionnalismes contemporains, en particulier ceux qui prévalent en économie et en science politique, et, dans un second temps, au sein de la sociologie et des études sur les organisations. Les auteurs se réfèrent tout à la fois au «vieux» institutionnalisme et à certains développements indépendants mais convergents de la théorie sociologique. Ils concluent en passant en revue plusieurs questions-clefs de l'analyse institutionnelle.

Avertissement

L'éditeur du site « PERSEE » – le Ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche, Direction de l'enseignement supérieur, Sous-direction des bibliothèques et de la documentation – détient la propriété intellectuelle et les droits d'exploitation. A ce titre il est titulaire des droits d'auteur et du droit sui generis du producteur de bases de données sur ce site conformément à la loi n°98-536 du 1er juillet 1998 relative aux bases de données.

Les oeuvres reproduites sur le site « PERSEE » sont protégées par les dispositions générales du Code de la propriété intellectuelle.

Droits et devoirs des utilisateurs

Pour un usage strictement privé, la simple reproduction du contenu de ce site est libre.

Pour un usage scientifique ou pédagogique, à des fins de recherches, d'enseignement ou de communication excluant toute exploitation commerciale, la reproduction et la communication au public du contenu de ce site sont autorisées, sous réserve que celles-ci servent d'illustration, ne soient pas substantielles et ne soient pas expressément limitées (plans ou photographies). La mention Le Ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche, Direction de l'enseignement supérieur, Sous-direction des bibliothèques et de la documentation sur chaque reproduction tirée du site est obligatoire ainsi que le nom de la revue et- lorsqu'ils sont indiqués - le nom de l'auteur et la référence du document reproduit.

Toute autre reproduction ou communication au public, intégrale ou substantielle du contenu de ce site, par quelque procédé que ce soit, de l'éditeur original de l'oeuvre, de l'auteur et de ses ayants droit.

La reproduction et l'exploitation des photographies et des plans, y compris à des fins commerciales, doivent être autorisés par l'éditeur du site, Le Ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche, Direction de l'enseignement supérieur, Sous-direction des bibliothèques et de la documentation (voir <http://www.sup.adc.education.fr/bib/>). La source et les crédits devront toujours être mentionnés.

Le néo-institutionnalisme dans l'analyse des organisations*

Paul J. DiMaggio
Princeton University
Walter W. Powell
University of Arizona

LA THÉORIE institutionnelle connaît un paradoxe. L'analyse institutionnelle est aussi vieille que l'exhortation d'Emile Durkheim à considérer les «faits sociaux comme des choses» mais elle est pourtant suffisamment neuve pour être précédée du qualificatif *néo* dans la plupart des travaux contemporains. L'institutionnalisme est considéré comme une approche particulière dans l'analyse des phénomènes sociaux, économiques et politiques, mais il est plus facile d'aboutir à un accord sur ce qu'il n'est pas que sur ce qu'il est. Il y a plusieurs raisons à cette ambiguïté : les universitaires qui travaillent sur les institutions ont généralement accordé peu d'attention à leur définition ; l'institutionnalisme a des sens variés selon les différentes disciplines ; et, même dans la théorie des organisations, les «institutionnalistes» diffèrent selon qu'ils insistent sur les caractéristiques micro ou macro des phénomènes institutionnels, sur le poids des aspects cognitifs et normatifs des institutions, et sur l'importance qu'il faut accorder aux intérêts et aux réseaux relationnels dans la création et la diffusion des institutions. [...]

Le «néo-institutionnalisme» dans les sciences sociales

L'analyse des institutions connaît un renouveau dans toutes les sciences sociales¹. Dans certains cas, ce renouveau est une réaction à l'encontre de la révolution behavioriste des dernières décennies qui

* Ce texte est la traduction, par D. Dulong et B. François, de l'introduction de Powell (W. W.), DiMaggio (P. J.), eds, *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, The University of Chicago Press, 1991. Ce texte n'étant pas destiné, à l'origine, à être publié de façon autonome, nous avons dû couper ou modifier à la marge certains passages (très courts) qui renvoyaient directement et allusivement à des chapitres de cet ouvrage ou qui n'avaient qu'une «fonction» introductive ; la fin du texte qui – sous le titre «Nouvelles perspectives dans la théorie des institutions» – situe et présente les grandes orientations des articles réunis dans ce recueil collectif est résumée par les traducteurs.

1. Pour une discussion des définitions d'«institution», «institutionnalisé» et «institutionnalisation», voir en particulier Jepperson (1991) et Scott (1991).

interprétait les comportements politiques et économiques collectifs comme les conséquences agrégées de choix individuels, concevait les institutions comme des épiphénomènes, la simple somme de caractéristiques individuelles. Mais le peu d'attention accordé au contexte social et à la stabilité des institutions sociales a eu un coût élevé, surtout dans un monde où «les institutions sociales, politiques et économiques sont devenues plus importantes, considérablement plus complexes et riches en ressources, et *a priori* plus importantes pour la vie collective» (March et Olsen, 1984 : 734).

La résurgence de l'intérêt pour les institutions est également liée au retour, d'une part, à une vieille tradition de l'économie politique, associée à Veblen et Commons, qui s'intéressait aux mécanismes par lesquels l'action économique et sociale se réalise ; d'autre part, aux efforts des fonctionnalistes comme Parsons et Selznick pour saisir les interconnexions permanentes entre le système politique, l'économie et la société. Ces travaux originels étaient tombés en disgrâce non parce qu'ils posaient de mauvaises questions mais parce qu'ils apportaient des réponses qui étaient si descriptives et historiquement spécifiques ou si abstraites qu'elles manquaient de force explicative. L'effort actuel pour associer ces anciennes préoccupations de recherche à des développements théoriques et méthodologiques contemporains n'est pas simplement un retour à des racines savantes, mais une tentative pour proposer des réponses nouvelles à de vieilles questions concernant la façon dont les choix sociaux sont façonnés, médiatisés, canalisés par des dispositifs institutionnels.

Une autre branche de la réflexion sur les institutions vient d'univers intellectuels comme la macro-sociologie, l'histoire sociale ou les *cultural studies* qui n'ont jamais été atteints par le behaviorisme. Dans ces disciplines, les institutions ont toujours été considérées comme les bases structurantes de la vie sociale et politique. Les apports récents de l'anthropologie, de l'histoire et de la théorie sociologique européenne remettent en question les variantes déterministes du fonctionnalisme comme de l'individualisme, en éclairant la façon dont le sens est socialement construit et dont le travail symbolique transforme la conception de l'action. Cette perspective d'analyse suggère que les préférences individuelles et des catégories de pensée élémentaires comme le moi, l'action sociale, l'État et la citoyenneté, sont façonnées par des dispositifs institutionnels.

Au sein des études organisationnelles, la théorie institutionnelle a répondu à des anomalies empiriques, au fait que, comme ont pu l'indiquer March et Olsen (1984 : 747), «ce que nous observons dans le monde est contradictoire avec la façon dont les théories contemporaines nous disent qu'il faut le décrire». Les études sur le changement organisationnel et politique produisent en effet de façon récurrente des résultats qui sont difficiles à accorder aussi bien avec la théorie

fonctionnaliste qu'avec celle de l'acteur rationnel (DiMaggio et Powell, 1991) : des administrateurs ou des hommes politiques défendent des programmes qui sont établis mais jamais mis en œuvre ; des gestionnaires recueillent de manière systématique des informations qu'ils n'analysent pas ; des experts sont embauchés non pour conseiller mais pour se justifier. Ces résultats intéressants, fondés sur des études de cas, ont impulsé de nouvelles recherches pour remplacer les théories rationnelles de la contingence technique ou du choix stratégique par des modèles alternatifs plus conformes à la réalité organisationnelle observée par les chercheurs.

On ne peut bien sûr attendre d'approches enracinées dans des substrats si différents qu'elles convergent vers un ensemble unique d'hypothèses et d'objectifs. Il y a, en réalité, de nombreux néo-institutionnalismes – en économie, théorie des organisations, science politique, *public choice*, histoire et sociologie – qui ne sont réunis que par un scepticisme commun à l'endroit d'une conception atomistique des processus sociaux et par la conviction partagée que les dispositifs institutionnels et les processus sociaux ont de l'importance. Dans la brève revue de littérature à laquelle nous allons nous livrer maintenant, nous n'insisterons que sur quelques-unes des tendances principales du néo-institutionnalisme, que nous confronterons aux travaux de sociologie des organisations¹.

La nouvelle économie institutionnelle

La tradition analytique initiée par Coase (1937, 1960) et fortifiée par Williamson (1975, 1985) a été reprise par des historiens de l'économie (North, 1981), des spécialistes du droit et de l'économie (Posner, 1981), des théoriciens des jeux (Schotter, 1981) et des économistes des organisations (Alchian et Demsetz, 1972 ; Nelson et Winter, 1982 ; Grossman et Hart, 1987)².

1. Nous ne présenterons ici que des tendances centrales, laissant de côté les exceptions qui peuvent exister au sein de chaque discipline. Bien que le néo-institutionnalisme en économie ou en science politique soit né en opposition à un modèle atomistique d'action plutôt que contre les modèles de l'action rationnelle, de nombreux économistes ou politistes ont contesté (et, dans leurs modèles, ont modifié) des éléments clés de l'analyse des institutions en terme de choix rationnel qui avait dominé leur champ disciplinaire. Par ailleurs, des approches comme celles de l'économie des coûts de transaction ou de la théorie de l'agence ont fait irruption dans les analyses organisationnelles et la sociologie. Pour rendre les choses encore plus compliquées, certains sens antérieurs de la notion d'*institution* persistent en sociologie (où *institution* renvoie parfois à des complexes d'activités et d'agents en interrelations comme le droit, la religion, la médecine, la famille ou l'État), en science politique (où les travaux sur les institutions comprennent des présentations historiques ou abondamment descriptives d'unités politiques telles que des administrations ou des parlements) et en histoire (où ces travaux renvoient parfois à l'étude des constitutions et des rois). Notre idée n'est pas que chaque discipline présente un front unique, mais que les variations dans le traitement des institutions entre les disciplines sont supérieures aux variations au sein de chacune d'elle.

2. Putermann (1986) propose une excellente vue d'ensemble de cette littérature et des extraits des principaux articles qui s'inscrivent dans cette tradition. Comme R. Nelson [suite de la note page suivante]

La nouvelle économie institutionnelle ajoute une dose salutaire de réalisme aux hypothèses standards de la théorie micro-économique. Les individus cherchent à maximiser leur comportement dans le cadre d'un ensemble ordonné et stable de préférences, mais ils le font, soutiennent les économistes institutionnalistes, en se heurtant à des limites cognitives, à une information incomplète, et à des difficultés pour contrôler et mettre en œuvre leurs accords. Les institutions surgissent et se maintiennent lorsqu'elles fournissent des bénéfices plus importants que les coûts de transaction (c'est-à-dire les coûts de négociation, d'exécution et d'application) entraînés par leur création et leur maintien.

La nouvelle économie institutionnelle fait de la transaction le premier niveau d'analyse. Les parties à un échange cherchent à limiter les coûts de transaction dans un monde où l'information est coûteuse, où des gens agissent en opportunité et où la rationalité est limitée. L'enjeu est donc de comprendre comment certaines caractéristiques des transactions, comme la spécificité des biens, l'incertitude et la fréquence des échanges, donnent naissance à des types spécifiques d'institutions économiques. Selon les économistes des organisations, les institutions réduisent l'incertitude en fournissant des cadres fiables et efficaces aux échanges économiques (North, 1990).

En dépit de ces hypothèses partagées, il existe des divergences au sein même de cette nouvelle économie institutionnelle. Il existe, en particulier, des différences dans le traitement de la question des coûts de transaction, un débat sur l'optimalité des institutions, et un poids explicatif différentiel accordé à l'État et à l'idéologie. Williamson (1985) voit dans l'opportunisme (la recherche de l'intérêt personnel par la ruse) l'origine essentielle des coûts de transaction. À l'opposé, Matthews (1986) insiste sur la nature purement cognitive des coûts d'organisation et de contrôle des transactions, même lorsque les parties sont honnêtes. North (1986), également, définit plus largement les coûts de transaction, en les considérant comme des frais généraux du maintien d'un système de propriété, dans le contexte d'une spécialisation croissante et d'une division du travail complexe.

Un autre problème non réglé est de savoir dans quelle mesure les institutions représentent une réponse optimale aux besoins sociaux. Dans une grande partie des travaux de la nouvelle économie institutionnelle, il y a, pour employer les termes de Kuran (1988 : 144), un air d'«optimisme fonctionnaliste, un mode d'explication qui attribue les résultats aux conséquences bénéfiques» des dispositifs

nous l'a personnellement indiqué, le néo-institutionnalisme en économie diffère nettement de ce que l'on a désigné comme l'«économie institutionnelle» [*institutional economics*]. Ce courant, associé à des savants du début du XXe siècle comme J. Commons et T. Veblen, était presque sociologique dans la mesure où il insistait sur la coutume, l'économie politique et la spécificité historique des institutions économiques.

institutionnels. Williamson (1985), par exemple, donne à entendre qu'une importante capacité de prévision est impliquée dans le développement de dispositifs institutionnels, et que la compétition élimine les institutions qui sont devenues inefficaces. À l'opposé, Akerlof (1976) démontre que les institutions peuvent persister même si elles ne servent plus aucun intérêt. Par exemple, bien que tout le monde puisse pâtir de l'existence d'un système de castes, des individus rationnels peuvent se conformer à ses règles pour ne pas risquer l'ostracisme. En d'autres termes, une fois que les institutions sont établies, elles peuvent persister même si elles sont collectivement sous-optimales (Zucker, 1986).

Nelson et Winter (1982), dans une approche évolutionniste, considèrent les institutions comme le résultat final de variations aléatoires, d'une sélection et d'une fixation, plutôt que le produit d'une anticipation. North (1990) soutient de son côté que les institutions sont façonnées par des facteurs historiques qui limitent les options ouvertes aux décideurs ; elles produisent ainsi des résultats différents de ceux qu'implique une théorie des choix illimités et des réactions stratégiques. Quant à Matthews (1986), il estime que l'inertie joue un rôle important dans la persistance des institutions. Même lorsque les institutions ne répondent pas aux demandes d'un environnement donné, elles peuvent néanmoins durer parce que, comme le suggère North, les coûts attendus du changement l'emportent sur ceux du *statu quo*. C'est ainsi que pour North et d'autres, les coûts de transaction liés à un changement institutionnel équipent les institutions d'une sorte de coussin protecteur.

North est l'un des rares économistes à s'intéresser au rôle de l'idéologie et de l'État dans le maintien des institutions. Il souligne qu'à mesure que les échanges entre individus deviennent plus spécialisés et complexes, les contrats doivent être garantis par un tiers, une demande satisfaite par les institutions politiques qui jouent ainsi un rôle positif en déterminant et faisant valoir les droits de propriété. Mais la façon dont les États définissent les droits de propriété varie de façon importante, et les citoyens peuvent considérer les institutions politiques comme plus ou moins légitimes, selon leur idéologie : lorsqu'il y a un important consensus idéologique, les comportements opportunistes sont limités ; quand ce consensus est faible, les coûts contractuels sont plus élevés et plus d'énergie est dépensée à essayer de changer les institutions. Ainsi, le consensus idéologique représente un substitut efficace aux règles formelles.

La théorie positiviste des institutions

Un nouvel institutionnalisme est apparu dans le domaine de la politique en réaction aux premières conceptions du comportement politique. Ces conceptions étaient atomistiques non seulement en ce

qu'elles considéraient l'action comme le produit d'une activité orientée en finalités d'individus rationnels (ce qui demeure la position de nombreux «théoriciens positivistes»), mais aussi en raison du caractère abstrait, a-social, du contexte dans lequel ces finalités étaient poursuivies. Il faut distinguer ici une branche de la science politique – la théorie positiviste – qui centre son attention sur les institutions politiques interne et une autre – la théorie des régimes – qui s'occupe des relations internationales.

La théorie positiviste des institutions s'intéresse au processus de décision politique, et en particulier à la façon dont les structures (ou institutions) politiques façonnent les produits politiques (Shepsle, 1986). Elle répond aux versions atomistiques de la théorie des choix sociaux qui prophétisent que les systèmes de votes majoritaires aboutissent à des décisions instables et paradoxales. La vie politique n'étant pas affectée, en effet, d'un mouvement continu – à dire vrai, la caractéristique essentielle du système politique américain est même sa très large stabilité (Moe, 1987) –, comment expliquer cette stabilité ? La réponse donnée par les institutionnalistes en science politique est que l'essentiel de l'instabilité inhérente aux systèmes de vote majoritaire est éliminée par les règles législatives.

Cette approche complète la nouvelle économie institutionnelle dans ses tentatives pour lier les intérêts des acteurs aux résultats politiques. Les dispositifs institutionnels qui structurent la politique américaine sont considérés comme des réponses à des problèmes d'action collective, problèmes qui proviennent précisément du fait que les coûts de transaction dans les échanges politiques sont élevés. Shepsle décrit les institutions politiques comme des «accords *ex ante* sur une structure de coopération» qui «économisent des coûts de transaction, réduisent l'opportunisme et d'autres formes d'action "décalées", et de ce fait augmentent la perspective de gains à travers la coopération» (1986 : 74). Les institutions politiques créent donc de la stabilité dans la vie politique.

La plupart des recherches qui s'inscrivent dans ce courant positiviste traitent des caractéristiques structurelles, relativement stables, du Congrès américain – la maîtrise de l'ordre du jour par les commissions parlementaires ainsi que les règles qui encadrent la procédure législative et définissent le domaine de compétence des commissions (Riker, 1980 ; Shepsle et Weingast, 1981, 1987 ; Weingast et Marshall, 1988). Les modèles du *public choice* qui informent ces travaux accordent un poids essentiel aux mécanismes d'élaboration de la loi, comme la distribution du pouvoir de fixer l'ordre du jour, l'ordre dans lequel les propositions doivent être faites et l'allocation des droits de veto (Shepsle et Weingast, 1987 ; Ostrom, 1986, Shepsle, 1986, 1989). La modélisation, dans cette tradition d'analyse, utilise souvent une figure actancielle pour examiner les efforts d'un acteur politique (par exemple,

une sous-commission parlementaire) pour en contrôler un autre (par exemple, une agence fédérale).

Le tableau général qui résulte de cet ensemble judicieux de travaux suggère que la politique du Congrès est fortement dépendante de la maîtrise de l'ordre du jour définie par les règles législatives. L'explication du puissant rôle de filtre joué par les commissions législatives «réside dans les règles du processus législatif relatives aux propositions, aux amendements, et plus particulièrement au veto» (Shepsle et Weingast, 1987 : 86). La structure des règles politiques est véritablement élastique par rapport aux flux et reflux des agendas des hommes politiques, et ces règles peuvent facilement survivre lorsque leur raison d'être décline. Il en résulte que les règles législatives sont considérées comme robustes, résistantes sur le court terme aux pressions politiques, et contraignant systématiquement, sur le long terme, les choix que les décideurs sont libres de faire.

Le politologue Terry Moe a reproché à l'institutionnalisme des choix rationnels d'avoir insisté sur les mécanismes formels du contrôle législatif à l'exclusion de ses modalités indirectes, non intentionnelles et systémiques (Moe, 1987 : 291). Pour lui, ce qui manque à la modélisation positiviste des règles et des procédures, c'est la dynamique, les caractéristiques informelles des institutions. Dans une pénétrante analyse historique du *National Labor Relations Board* (NLRB), Moe montre ainsi comment cette agence transforme son propre environnement politique et insiste sur la dépendance mutuelle qui se développe entre le NLRB et ses composantes ; il insiste également sur le rôle de normes informelles et de standards de professionnalisme dans la constitution de ses relations avec le Congrès. Néanmoins, en dépit des imperfections du néo-institutionnalisme en science politique et en économie, Moe en arrive à la conclusion que celui-ci aboutira un jour à une théorie générale des choix rationnels appliquée aux institutions sociales. Nous sommes un peu moins optimistes, notamment parce que l'excellent travail de Moe démontre combien cette approche se concentre uniquement sur les aspects les plus figés et les plus formels des processus politiques. En outre, tandis que certains travaux témoignent de l'intérêt pour la façon dont les institutions naissent, la plupart des analyses traitent les règles et les procédures comme des déterminants exogènes du comportement politique.

Les régimes internationaux

La seconde branche du néo-institutionnalisme en science politique est née dans le domaine des relations internationales. Ici, les chercheurs ont rejeté la vision anarchique des relations internationales qui était jusqu'alors à la mode. Ils ont exploré les conditions dans lesquelles la coopération internationale se produit, et ont étudié les institutions (régimes) qui favorisent cette coopération (Krasner, 1983 ; Keohane,

1984, 1988 ; Young, 1986). Pour ce courant, les régimes internationaux sont des accords multilatéraux – qui résultent directement d'une coopération internationale et la facilitent – au moyen desquels les États règlent leurs relations avec d'autres États dans des domaines particuliers. Certaines de ces institutions internationales (par exemple, l'ONU ou la Banque mondiale) sont des organisations formelles ; d'autres, comme le GATT, sont des ensembles complexes de règles, de standards, d'administrations. Ces régimes internationaux sont des institutions dans la mesure où ils construisent, homogénéisent et reproduisent des attentes standards et, ce faisant, stabilisent l'ordre international.

Les premiers travaux sur les régimes empruntaient librement au langage et à l'arsenal conceptuel de la théorie des jeux et de l'économie institutionnelle, et faisaient de la rareté et de la compétition les caractéristiques de base du système international. Les États-nation étaient compris comme des agents maximisant leur propre intérêt, mais qui connaissaient pourtant de puissantes incitations à conclure des accords contraignants dans le but de maximiser leur bien être à long terme (Young, 1986). Si aucun bénéfice ne résultait de ces accords internationaux ou si la coopération pouvait exister sans coûts, les régimes internationaux n'auraient en effet pas vu le jour. La logique est ici la même que celle des travaux sur la politique intérieure : les régimes apparaissent lorsque les coûts de communication, de contrôle et de mise en œuvre des accords sont plus bas que les bénéfices attendus. C'est ainsi que les nations, dans leurs efforts pour réaliser des profits communs, ont accepté de se lier elles-mêmes à des régimes qui par la suite ont limité leur liberté d'action.

Plus récemment, des spécialistes de relations internationales en sont venus à interroger la valeur de l'approche en terme d'acteur rationnel pour l'analyse des institutions internationales. Comme l'a souligné Keohane (1988 : 388), cette approche «laisse ouverte la question de savoir quel type d'institution va se développer, au bénéfice de qui, et avec quelle efficacité». Par ailleurs, il est évident que de nombreuses institutions internationales n'ont pas une efficacité optimale, et que si elles devaient être reconstruites elles auraient indubitablement un aspect très différent. Enfin, des régimes imparfaits survivent malgré tout parce que les coûts de leur disparition, les droits acquis et les difficultés à penser une alternative incitent à leur maintien.

L'insatisfaction à l'égard de l'approche en terme d'acteur rationnel a ainsi conduit certains universitaires à développer un programme de recherches plus sociologique, qui reconnaît que «les institutions ne reflètent pas simplement les préférences et le pouvoir des unités qui les composent ; les institutions elles-mêmes façonnent ces préférences et ce pouvoir» (Keohane, 1988 : 382 ; voir également Kratochwil et Ruggie, 1986 ; Krasner, 1988). Selon cette approche, plus orientée vers

l'analyse des processus, les institutions définissent les acteurs en même temps qu'elles les contraignent, et les intérêts se forment dans des contextes historiques et normatifs particuliers. Comprendre la façon dont les décideurs pensent à travers des rôles et des standards internationaux, ainsi que le discours politique qu'ils tiennent, est donc central dans toute analyse des relations internationales.

L'approche sociologique comme celle en terme d'acteur rationnel sont davantage développées théoriquement qu'empiriquement : il y a peu de recherches sur les raisons pour lesquelles les régimes se développent plus dans certains domaines que dans d'autres, et on ne sait toujours pas quels sont les facteurs qui expliquent leur persistance¹. Ce qui est évident, c'est que les régimes internationaux sont des institutions durables qui façonnent et contraignent les relations entre les États, et que comprendre la façon dont ces institutions se développent, se maintiennent et meurent est une tâche importante.

Points de divergence

Les disparités entre les différentes approches sont parfaitement illustrées par la variété des définitions qu'elles donnent de l'institution. Les politistes qui s'inscrivent dans la tradition des choix rationnels et de la théorie des jeux considèrent les institutions comme «des saveurs figées» temporairement (Riker, 1980), des charpentes de «règles, procédures et arrangements» (Shepsle, 1986) ou des «prescriptions en fonction desquelles des actions sont requises, interdites ou permises» (Ostrom, 1986). La nouvelle économie institutionnelle, en particulier la branche qui se situe dans l'histoire économique, considère que «les institutions sont des régularités dans des interactions récurrentes ... des habitudes et des règles qui fournissent aux individus un ensemble de stimulants ou de freins» (Nort, 1986 : 231). L'économie des organisations conçoit les institutions comme des structures de gouvernance, des arrangements sociaux mis en œuvre pour minimiser les coûts de transaction (Williamson, 1985).

Dans la littérature sur les relations internationales, les régimes sont définis comme «des ensembles de principes, de normes, de règles, de procédures de décision implicites ou explicites autour desquels les attentes des acteurs convergent dans un secteur donné des relations internationales» (Krasner, 1983 : 2). Ce qui distingue cette approche de celle du choix rationnel est sa dimension spécifiquement normative – les standards de comportement sont définis en termes d'habitudes et d'obligations, une orientation qui rapproche ces travaux de la tradition

1. Voir Young (1986) pour une revue attentive des plus récents travaux sur les régimes. S'il est critique à l'égard de l'imprécision et de l'élasticité déconcertante des concepts-clés de l'analyse des régimes, il remarque toutefois que ces travaux représentent une réorientation importante de la réflexion en relations internationales.

sociologique. En effet, la définition que propose Young (1986 : 107) de ce qu'est une institution – «des pratiques admises sous la forme de rôles facilement identifiables, couplés à des ensembles de règles ou de conventions gouvernant les relations entre les occupants de ces rôles» – s'accorde avec les plus récents travaux en sociologie.

Lorsqu'on passe du néo-institutionnalisme en économie et dans le *public choice* au néo-institutionnalisme de la théorie des régimes et de la théorie des organisations, le terme *institution* prend des sens différents. Dans les premières approches, les institutions sont le produit de desseins humains, le résultat d'actions finalisées menées par des individus orientés de façon instrumentale. Dans les secondes, bien que les institutions sont assurément le résultat de l'activité humaine, elles ne sont pas nécessairement le produit d'un objectif conscient.

Considérons l'institution de l'État souverain, une notion vieille de plus de trois cent ans qui s'est développée lentement à travers les siècles. Le principe de souveraineté est bien connu – il implique la réciprocité entre les États-nation, il crée des rôles et des statuts bien définis, et induit la qualité de membre du système international. Mais l'institution de l'État souverain moderne ne peut pas être rapportée aux efforts conscients d'un groupe social particulier ; la complexité de l'État moderne ne peut pas non plus être décomposée facilement en de plus petites unités d'analyse ; il ne peut pas non plus être décrit de façon adéquate comme de simples opérations d'agrégation. Des institutions telles que l'État sont en effet relativement stables par rapport au considérable *turnover* de leurs membres, et sont souvent élastiques aux demandes idiosyncrasiques de ceux qui espèrent les influencer.

Le néo-institutionnalisme dans la théorie des organisations et la sociologie englobe à la fois un rejet du modèle de l'acteur rationnel, un intérêt pour les institutions comme variables indépendantes, un déplacement vers des explications culturelles et cognitives, et un attrait pour les propriétés d'unités d'analyse supra-individuelles qui ne peuvent être réduites à des agrégations ou aux conséquences directes d'attributs ou de mobiles individuels. Dans la tradition sociologique, l'institutionnalisation est à la fois «un processus phénoménologique par lequel certaines relations sociales et actions deviennent évidentes» et un état de choses dans lequel des connaissances partagées définissent «ce qui a du sens et les actions qui sont possibles» (Zucker, 1983 : 2). Alors que les économistes et les théoriciens du *public choice* considèrent *institution* et *convention* comme des synonymes, les sociologues et les théoriciens des organisations limitent l'usage du premier terme à celles des conventions qui, loin d'être perçues comme de simples commodités, «ont un statut de quasi règle dans la pensée et dans l'action» (Meyer et Rowan, 1991 ; Jepperson, 1991 ; Douglas, 1986 : 46-48).

En ce sens, donc, l'approche sociologique des institutions est plus restrictive que celle de l'économie et du *public choice* : seuls certains types de conventions sont considérés comme des institutions. D'un autre côté, au regard de ce qui peut être institutionnalisé, la sociologie est plus englobante. Tandis que les économistes et les politistes mettent uniquement l'accent sur les règles du jeu politique ou économique, les sociologues trouvent des institutions partout, de la poignée de main au mariage en passant par les services de planification stratégique. Plus encore, les sociologues envisagent les comportements comme potentiellement institutionnalisables sur un très large spectre, des arrangements au sein d'une seule famille aux mythes de la rationalité et du progrès dans l'ensemble de l'humanité (Meyer et Rowan, 1991).

Le néo-institutionnalisme dans la théorie des organisations tend à mettre l'accent sur un large secteur, bien que borné, de la corne d'abondance institutionnelle de la sociologie : les structures organisationnelles et les processus d'envergure industrielle, nationale ou internationale. En effet, le néo-institutionnalisme dans l'analyse organisationnelle prend comme point de départ la saisissante homogénéité des pratiques et des dispositifs que l'on trouve sur le marché du travail, dans les écoles, les États et les firmes (DiMaggio et Powell, 1991 ; Meyer et Rowan, 1991). Le caractère constant et répétitif d'une bonne part de la vie organisationnelle ne s'explique pas simplement ici en référence à la maximisation de leurs préférences par des acteurs individuels mais davantage au travers d'une analyse qui situe la persistance des pratiques à la fois dans leur caractère doxique, et dans leur reproduction dans des structures qui sont d'une certaine façon auto-entretenu.

Une seconde ligne de partage entre les différents «institutionnalismes» résulte de ces différences de définition de la notion d'institution. Les institutions reflètent-elles les préférences d'acteurs individuels ou collectifs, ou bien représentent-elles des résultats collectifs qui ne sont pas la simple somme d'intérêts individuels ? La plupart des économistes institutionnalistes et des théoriciens du *public choice* tiennent pour établi que les acteurs construisent des institutions qui atteignent les résultats qu'ils souhaitent, sans s'interroger ni sur l'origine de leurs préférences ni sur les mécanismes de rétroaction entre intérêts et institutions. Certes, les options des acteurs sont limitées par les coûts d'amortissement des dispositifs institutionnels existants, et leurs stratégies peuvent même produire des effets non-intentionnels. Mais l'angle privilégié de ces approches consiste à considérer les dispositifs institutionnels comme des solutions adaptatives aux problèmes de l'opportunisme, de l'information imparfaite ou asymétrique, et des coûts du contrôle.

La branche la plus sociologique des études institutionnalistes rejette cette orientation pour plusieurs raisons. D'abord, les individus ne choisissent pas librement entre des institutions, des habitudes, des normes sociales ou des procédures légales. On ne peut pas décider des façons de divorcer, ou de jouer aux échecs avec des règles différentes, ou encore de s'exclure du système fiscal. Les théoriciens des organisations préfèrent des modèles non pas de choix mais d'attentes non réflexives, en considérant que «les acteurs associent certaines actions à certaines situations via des règles de convenance» (March et Olsen, 1984 : 741) acquises à travers la socialisation, l'éducation, l'apprentissage sur le tas, ou la soumission à des conventions. Les individus doivent faire des choix en permanence, mais ce faisant ils cherchent une ligne de conduite dans les expériences qu'ont pu connaître d'autres individus dans des situations comparables et par référence à des types établis d'obligations.

Plus encore, les sociologues institutionnalistes doutent que des choix individuels et des préférences puissent véritablement être compris en dehors des cadres historique et culturel dans lesquels ils s'insèrent. Des gens appartenant à des sociétés ou des secteurs institutionnels différents, à des périodes différentes, sont porteurs de postulats variables sur les intérêts qui peuvent motiver une action légitime, sur les auspices sous lesquels des acteurs collectifs ou individuels peuvent agir, et sur les formes d'action qui sont appropriées. La notion même de choix rationnel reflète des rituels séculiers modernes et des mythes qui constituent et contraignent l'action légitime (Jepperson et Meyer, 1991 ; Friedland et Alford, 1991).

Un troisième point de discordance entre la version économiste/*public choice* et la version sociologique de l'analyse des institutions concerne l'autonomie, la plasticité et l'efficacité des institutions : les institutions s'ajustent-elles aux intérêts individuels et répondent-elles rapidement à des changements exogènes, ou bien évoluent-elles lentement et d'une manière typiquement non anticipée ?

Certains institutionnalistes en science politique et en économie reconnaissent que les institutions ne sont pas hautement malléables. Pour eux, les dispositifs institutionnels contraignent le comportement individuel en rendant certains choix non viables, en empêchant des lignes de conduite particulières et en limitant certains types d'allocation de ressources. [...] Les économistes Richard Nelson et Sidney Winter (1982) ont ainsi souligné le rôle des règles, des normes et de la culture dans le changement organisationnel et ont explicitement contesté la conception selon laquelle la compétition économique assure la sélection de processus et de structures organisationnelles efficaces. Mais ce dernier travail, bien qu'important, est une sorte d'exception : la plupart des économistes et des théoriciens du *public choice* qui étudient les

institutions les considèrent comme des sortes d'aires de repos provisoires sur la voie qui conduit à un équilibre efficient.

Les sociologues des organisations trouvent la thèse de l'ajustement des institutions moins convaincante. Dans leur perspective, les comportements et les structures qui sont institutionnalisés sont plus lents à changer que les autres¹. (En fait, étant donnée la distinction déjà notée entre convention et institution, c'est presque une question de définition.) Les sociologues partagent l'opinion des spécialistes du choix rationnel selon laquelle l'interdépendance technique et les coûts d'amortissement physiques sont partiellement responsables de l'inertie institutionnelle. Mais ce ne sont pas les seuls facteurs ou les plus importants. Pour eux, les dispositifs institutionnels sont reproduits parce que les individus ne peuvent souvent même pas concevoir d'alternatives appropriées (ou parce qu'ils considèrent comme irréalistes les alternatives qu'ils peuvent imaginer)². Les institutions ne font pas que contraindre le choix entre telle ou telle option : elles établissent le critère même en fonction duquel les gens découvrent leurs préférences. En d'autres termes, certains des coûts d'amortissement les plus importants sont cognitifs.

Lorsque le changement organisationnel survient, il est plutôt ponctuel et dramatique, répondant à un changement institutionnel au niveau macro, qu'incrémental et paisible. Un changement fondamental arrive dans un contexte où les dispositifs sociaux qui ont étayé des régimes institutionnels apparaissent soudainement problématiques. Tandis qu'économistes et politologues proposent des explications fonctionnelles sur la façon dont les institutions représentent des solutions efficaces aux problèmes de gouvernance, les sociologues, en revanche, rejettent ces explications et s'intéressent à la façon dont les institutions brouillent et constituent à la fois les voies qui conduisent à ces solutions.

Le néo-institutionnalisme et la tradition sociologique

Le néo-institutionnalisme dans l'analyse organisationnelle se distingue par son caractère sociologique. Cette perspective souligne les façons dont l'action est structurée, et l'ordre rendu possible, par des systèmes partagés de règles qui contraignent à la fois l'inclination et la capacité des acteurs à optimiser leurs actions, tout en privilégiant des groupes dont les intérêts sont garantis par le biais de rétributions et de

1. Toutefois, en cas de changement culturel rapide concernant toute la société, les organisations peuvent intégrer les nouveaux éléments de l'environnement institutionnel à un rythme soutenu. Nous savons gré à J. Meyer pour cette précision, qui est illustrée dans Thomas (1989).

2. Nous remercions R. Jepperson pour cette dernière précision.

sanctions. Cependant le néo-institutionnalisme dans l'analyse organisationnelle n'est pas qu'une simple version relabellisée de la vieille sociologie ; il s'écarte systématiquement des premières approches sociologiques des organisations et des institutions. Pour expliquer ces différences, nous ferons d'abord un bilan des relations entre le nouvel et l'ancien institutionnalisme dans la théorie des organisations. Cette présentation nous conduira ensuite à considérer les affinités existantes entre le néo-institutionnalisme et les plus importants courants de la théorie sociologique anglo-américaine et européenne, notamment en ce qui concerne la théorie de l'action.

Le nouvel et l'ancien institutionnalisme

Si l'on devait donner rétrospectivement une date de naissance au néo-institutionnalisme dans les études organisationnelles, ce serait 1977, l'année où John Meyer publia deux textes séminaux – «The Effects of Education as an Institution» et «Institutionalized Organizations : Formal Structure as Myth and Ceremony» (avec Brian Rowan, 1991) –, qui présentaient de nombreux éléments centraux de la pensée néo-institutionnaliste. Certaines de ces idées étaient déjà présentes dans sa recherche sur le système mondial (Meyer et Hannan, 1979), d'autres apparaissent dans son brillant article sur les «effets d'institution» de l'école, publié dans un livre collectif en 1970 ; et l'intérêt de Meyer pour l'étude des influences macro sur les phénomènes locaux est évidente dans ses premiers travaux sur les effets du contexte dans la recherche organisationnelle (1968). Les textes de 1977, et la collaboration fructueuse avec W. R. Scott qui suivit (1983), ont permis de clarifier et développer les principes de l'analyse institutionnelle dans l'étude des organisations formelles. En 1985, lorsque Lynne Zucker organisa une petite conférence sur le sujet à UCLA (Zucker, 1987), le nombre d'universitaires intrigués par les effets de la culture, des rites, des cérémonies et des superstructures sur les organisations avait atteint une importance suffisante pour que la théorie néo-institutionnaliste puissent être nommée et objectivée.

Le néo-institutionnalisme prend ses racines dans le «vieil institutionnalisme» de Philip Selznick et de ses collègues, tout en divergeant fortement de cette tradition (voir Selznick, 1949, 1957 ; et, pour une vue d'ensemble élogieuse mais critique, le chapitre 5 de Perrow, 1986). Ces deux approches partagent le même scepticisme à l'égard du modèle de l'acteur rationnel et conçoivent l'institutionnalisation comme un processus «dépendant» qui rend les organisations moins enclines à la rationalité instrumentale en limitant les options qu'elles peuvent suivre. Les deux approches s'intéressent aux interactions entre les organisations et leurs environnements, et toutes les deux ont pour ambition de révéler des aspects de la réalité très éloignés de la description formelle des organisations. Chacune

d'elles met l'accent sur le rôle de la culture dans la mise en forme de la réalité organisationnelle.

Étant donné le moule résolument rationnel et matérialiste de la plupart des autres approches des organisations, ces similarités manifestent une forte continuité entre le nouvel et l'ancien institutionnalisme. Mais le néo-institutionnalisme s'éloigne de l'ancien de manière significative sur plusieurs points¹.

L'ancien et le néo-institutionnalisme

	<i>Ancien</i>	<i>Nouveau</i>
Conflits d'intérêts	centraux	périphériques
Source d'inertie	les droits acquis	l'impératif de légitimation
Force structurelle	la structure informelle	le rôle symbolique de la structure formelle
Organisation intriquée dans	une communauté locale	un champ, un secteur ou la société
Nature de l'intrication	Cooptation	Constitutive
Lieu de l'institutionnalisation	organisation	champ ou société
Dynamiques organisationnelles	changement	permanence
Base de la critique de l'utilitarisme	Théorie de l'agrégation des intérêts	Théorie de l'action
Arguments de la critique de l'utilitarisme	les conséquences non prévues	l'activité non réflexive
Les formes principales de la cognition	Valeurs, normes, attitudes	Classifications, routines, scénarios, schémas
Psychologie sociale	Théorie de la socialisation	Théorie de l'imputation
Les fondements cognitifs de l'ordre	L'engagement	L'habitude, l'action pratique
Buts	Déplacés	Ambigus
Agenda	Pertinence politique	Disciplinaire

L'ancien institutionnalisme était franchement politique dans son analyse de la stratégie organisationnelle et des conflits entre groupes. La direction de la Tennessee Valley Authority, par exemple, cooptait

1. On regroupe dans notre présentation des auteurs parfois éloignés. C'est particulièrement le cas s'agissant de l'ancien institutionnalisme dont les frontières ont été construites rétrospectivement, et englobent des travaux et des auteurs qui ne se considèrent pas eux-mêmes comme faisant partie d'une même école (Perrow, 1986). Nous nous appuyons surtout ici sur les «classiques» de l'ancien institutionnalisme : *TVA and the Grass Roots* (1949) et *Leadership in Administration* (1957) de Selznick.

intentionnellement des «électeurs» extérieurs afin de faire aboutir le programme d'électrification rurale – l'un des projets les plus populaires de ses initiateurs (Selznick, 1949). Au contraire, le néo-institutionnalisme a souvent sous-estimé les conflits d'intérêts à l'intérieur et entre organisations, ou bien noté comment les organisations répondent à de tels conflits en développant des structures administratives hautement élaborées (voir Scott et Meyer, 1991). Bien que les approches institutionnelles et politiques du changement organisationnel, comme on l'a noté plus haut, aient entamé un dialogue constructif, les premiers travaux mettaient l'accent sur les aspects institutionnels qui tendent à empêcher les acteurs de reconnaître leurs intérêts ou d'agir en fonction de ceux-ci (DiMaggio, 1988).

Il s'en suit que si l'ancienne et la nouvelle approche s'accordent à dire que l'institutionnalisation contraint la rationalité organisationnelle, elles identifient différentes sources de contraintes, l'ancienne approche mettant l'accent sur l'acquisition de positions au sein des organisations comme le produit de négociations politiques et d'alliances, et la nouvelle mettant insistant sur les relations entre la stabilité, la légitimité et le pouvoir de «schèmes de perceptions communs qui sont rarement explicitement énoncés» (Zucker, 1983 : 5).

Ces différences se reflètent dans la façon dont les deux traditions traitent de la structure organisationnelle. L'ancien institutionnalisme s'efforçait de mettre à jour «le royaume des ombres des interactions informelles» (Selznick, 1949 : 260) – les modes d'influence, les coalitions et les cliques, les particularismes dans le recrutement ou la promotion – pour illustrer la façon dont les structures informelles dévient et contraignent certains aspects des structures formelles, et pour démontrer la subversion des desseins organisationnels, de la mission rationnelle de l'organisation par des intérêts locaux. Le néo-institutionnalisme, à l'opposé, localise les facteurs d'irrationalité dans les structures formelles elles-mêmes, attribuant la diffusion de certains modes d'organisation et de certaines procédures opératoires à des influences inter-organisationnelles, au conformisme et à la force persuasive des modèles culturels plus qu'aux fonctions qu'ils sont censés remplir (Meyer et Rowan, 1991, DiMaggio et Powell, 1991).

Une autre différence fondamentale entre les deux institutionnalismes réside dans leur conceptualisation de l'environnement. Les premiers institutionnalistes (Selznick, 1949 ; Gouldner, 1954 ; Dalton, 1959 ; Clarck, 1960) décrivaient des organisations intriquées dans des communautés locales, auxquelles elles sont liées par les multiples loyautés de leurs membres, et par les accords inter-organisationnels («cooptation») forgés dans l'interaction de face-à-face. Le néo-institutionnalisme s'intéresse au contraire à l'environnement non local, qu'il s'agisse de secteurs organisationnels ou de champs qui coïncident approximativement avec les frontières des industries, des professions

ou des sociétés nationales (Scott et Meyer, 1991). Les environnements, dans cette perspective, jouent de façon plus subtile : plutôt que d'être choisis par les organisations, ils pénètrent l'organisation en créant les prismes à travers lesquels les acteurs perçoivent le monde et les catégories même de structure, d'action et de pensée.

Parce que l'institutionnalisation était appréhendée comme un processus dans lequel les relations contraignantes avec l'environnement local évoluent avec le temps, les anciens institutionnalistes considéraient les organisations à la fois comme les unités institutionnalisées et les lieux clés du processus d'institutionnalisation. En revanche, le néo-institutionnalisme conçoit l'institutionnalisation comme se produisant aux niveaux sectoriel ou sociétal, et corrélativement au niveau inter-organisationnel. Ce sont les formes organisationnelles, les composantes structurelles et les règles, et non les organisations elles-mêmes, qui sont institutionnalisées. Et tandis que l'ancien institutionnalisme concevait chaque organisation comme un tout organique, le néo-institutionnalisme traite les organisations comme des assemblages vaguement articulés d'éléments standardisés.

D'autres différences découlent de cela. L'institutionnalisation, dans l'ancienne conception, instaurait une «personnalité organisationnelle singulière... cristallisée à travers la préservation de coutumes et de précédents» (Selznick, 1949 : 182 ; 1957 : 38-55). Enracinée dans la psychologie du moi, la notion de personnalité impliquait un degré élevé d'uniformité symbolique et fonctionnelle à l'intérieur de chaque institution. Bien plus, parce que le processus de formation de la personnalité s'opère au niveau organisationnel, il ne pouvait que renforcer la diversité entre les organisations. Dans la nouvelle conception, l'institutionnalisation tend à réduire la variété, agissant à travers les organisations pour réduire la diversité des environnements locaux (DiMaggio et Powell, 1991 ; mais voir aussi Zucker, 1991 ; Scott, 1991). Les composantes standardisées de l'organisation sont, du reste, mollement assemblées, manifestant souvent une intégration fonctionnelle minimale (Meyer et Rowan, 1991). Non seulement le néo-institutionnalisme souligne l'homogénéité des organisations mais il met encore l'accent sur la stabilité de leurs composantes institutionnalisées (Zucker, 1991). À l'inverse, pour l'ancien institutionnalisme, le changement est une dimension endémique du processus à travers lequel l'organisation développe sa relation à son environnement local (Selznick, 1957 : 39).

Bien que l'ancien et le nouvel institutionnalisme rejettent tous deux l'idée selon laquelle le comportement organisationnel serait uniquement la somme d'actions individuelles, ils ne le font pas sur le même fondement. Pour les anciens institutionnalistes, le problème résidait moins dans le postulat selon lequel les individus poursuivent des intérêts matériels et, surtout, symboliques (définis, bien sûr, plus

largement que dans la pensée utilitariste) – les bureaucrates de Selznick et les notables locaux étaient d'avisés stratèges mais qui ne réussissaient pas à tout coup – que dans le fait qu'un tel effort individuel puisse aboutir à une rationalité organisationnelle. Pour eux, les organisations étaient plutôt des «instruments récalcitrants», et les efforts en vue de les diriger avaient des «conséquences non prévues» et incontrôlables. En comparaison, le rejet de l'intentionnalité par le néo-institutionnalisme se fonde sur une théorie alternative de l'action individuelle, qui met en avant la nature non réflexive, routinière et attendue du comportement humain, et qui conçoit les intérêts et les acteurs comme étant eux-mêmes constitués par les institutions (voir Jepperson, 1991 ; Zucker, 1991).

Derrière ces différences, il y a en fait un abîme considérable entre le nouvel et l'ancien institutionnalisme s'agissant de leurs conceptions respectives des fondements culturels, ou cognitifs, des comportements institutionnalisés. Pour les anciens institutionnalistes, les formes cognitives saillantes étaient les valeurs, les normes et les attitudes. Les organisations s'institutionnalisèrent quand elles étaient «imprégnées de valeurs», lorsqu'elles devenaient des fins en soi (Selznick, 1957 : 17). Les préférences des membres d'une institution étaient façonnées par des normes, qui se manifestaient dans des jugements de valeur. Les nouveaux venus dans une institution subissaient une «socialisation», vécue sur le mode de l'«engagement», qui conduisait à l'«intérieurisation» des valeurs organisationnelles.

Le néo-institutionnalisme s'éloigne sensiblement de ce cadre de référence essentiellement moral. «L'institutionnalisation est fondamentalement un processus cognitif» souligne ainsi Zucker (1983 : 25). «Les obligations normatives... entrent dans la vie sociale d'abord comme des faits» que les acteurs doivent prendre en compte (Meyer et Rowan, 1991). Ce ne sont pas les normes et les valeurs mais les scénarios, règles et classifications doxiques qui constituent la matière première des institutions. Plutôt que des organisations concrètes générant des engagements affectifs, les institutions sont des macro abstractions, «des prescriptions impersonnelles et rationalisées» (Meyer et Rowan, 1991), des «typifications» partagées, indépendantes de toute instance particulière susceptible d'exiger une allégeance morale. Les néo-institutionnalistes tendent à rejeter la théorie de la socialisation, avec sa «chaude» imagerie psychologisante de l'identification et de l'intériorisation. Ils préfèrent des psychologies implicites plus «froides» : des modèles cognitifs dans lesquels les schémas et les scénarios conduisent les décideurs à ne pas modifier leur point de vue quel que soient les nouvelles informations dont ils disposent (Abelson, 1976 ; Cantor et Mischel, 1977 ; Bower, Black et Turner, 1979 ; Taylor et Crocker, 1980 ; Kiesler et Sproul, 1982) ; des théories de l'apprentissage qui mettent en avant la façon dont les individus organisent leur information en s'appuyant sur des catégories sociales

(Rosch et alii, 1976 ; Rosch, 1978 ; Fiske, 1982 ; Fiske et Pavelchak, 1986 ; Kulik, 1989) ; et une théorie de l'imputation selon laquelle les acteurs infèrent *a posteriori* leurs motivations de listes établies de comptes-rendus légitimants (Bem, 1970 ; Kelly, 1971).

L'institutionnalisme et la théorie de l'action

Les différences entre l'ancien et le nouvel institutionnalisme – s'agissant des principes d'analyse, des approches de l'environnement, des conceptions du conflit et du changement, et des images de l'action individuelle – sont considérables. Elles sont d'autant plus frappantes qu'elles sont rarement mises en avant : loin de proposer une critique argumentée de l'ancien institutionnalisme, les néo-institutionnalistes, lorsqu'ils se réfèrent à leurs prédécesseurs, tendent à s'inscrire dans une continuité, et à occulter les points de divergence (voir Zucker, 1983 : 6 ; Scott, 1987 : 493-495).

Quels sont donc les fondements d'un changement si profond ? D'une certaine façon, ce déplacement du regard théorique reflète les changements historiques qui ont transféré l'autorité formelle et la capacité d'organisation des élites locales à des niveaux plus «macro» (voir Scott et Meyer, 1991). Mais ce n'est là qu'une partie de l'histoire. Tout aussi importante est la transformation profonde de la façon dont les spécialistes de sciences sociales ont été amenés à penser les motivations et le comportement humains. Lors des deux dernières décennies nous avons assisté à un tournant cognitif dans les sciences sociales, une lame de fond comparable au rejet de l'utilitarisme par les théoriciens du tournant du siècle (Parsons, 1937). Les développements actuels représentent un déplacement de la théorie parsonienne de l'action, enracinée dans la psychologie freudienne, vers une théorie de l'action pratique fondée sur l'ethnométhodologie et sur la «révolution cognitive» de la psychologie¹. Bien que les analystes des organisations ont souvent été à l'avant-garde dans l'application de cette nouvelle théorie de l'action à des problèmes concrets, ils ont rarement reconnu ce changement².

1. Bien que *cognition* renvoie parfois à l'ensemble des activités mentales, nous suivons l'usage courant qui distingue entre cognition, d'une part, et processus évaluatifs et affectifs, d'autre part. Par *cognition*, on entend aussi bien le raisonnement que les fondements pré-conscients de la raison : classifications, représentations, scénarios, schémas, systèmes de production, etc.

2. Notre thèse est simplement ici que la théorie institutionnelle des organisations a participé à une vaste recomposition théorique ; nous n'essayons pas d'établir des préséances. Un rapide passage en revue des types de citations et des dates de publication suggère qu'à l'exception de l'influence de Garfinkel et de Berger et Luckmann sur les premiers travaux de Meyer et Rowan et de Zucker, les affinités entre l'institutionnalisme organisationnel et d'autres courants proches des sciences sociales relèvent plutôt de la convergence que de l'influence. On peut dire que la révolution cognitive a atteint la théorie institutionnelle avant de marquer l'ensemble des sciences sociales, sans doute en raison du travail séminal de Simon et March dans la théorie des organisations. [...].

Peu d'efforts ont été poursuivis pour rendre explicites les micro-fondations du néo-institutionnalisme (voir cependant Zucker, 1987, chap. 2). La plupart des institutionnalistes préfèrent mettre l'accent sur la structure de l'environnement, les effets macro/micro et l'autonomie analytique des superstructures. Mais nous croyons cependant qu'il est important d'explicitier les fondations psycho-sociologiques du néo-institutionnalisme, de façon à éclairer aussi bien les différences flagrantes entre le modèle institutionnel et celui de l'acteur rationnel, que l'inflexion plus subtile qu'il opère par rapport aux traditions établies en sociologie et par rapport à certaines approches de l'analyse des organisations comme celles des théories de la dépendance des ressources et de la contingence stratégique.

S'il est vrai que la dimension macro du néo-institutionnalisme est centrale, il n'en reste pas moins que toute macrosociologie repose, même de façon tacite, sur une microsociologie. Une grande partie de ce qui fait l'originalité du néo-institutionnalisme résulte de ses représentations implicites des motivations des acteurs, de leurs orientations face à l'action et des contextes dans lesquels ils agissent ; images qui constituent en définitive les rudiments d'une «théorie de l'action» au sens de Parsons. Pour comprendre le néo-institutionnalisme, il est donc nécessaire de mettre au jour ses présupposés¹.

Le travail de Selznick et de ses collègues entretient une forte affinité avec la théorie parsonienne – pas le travail de Parsons sur les organisations (1956) mais le Parsons de la «théorie générale de l'action» (1951 ; Parsons et Shils, 1951)². Cette théorie a été profondément influencée par la lecture de Freud par Parsons, qui selon lui rejoignait Durkheim «dans la compréhension de l'intériorisation des normes culturelles et des objets sociaux comme partie de la personnalité» (1937 : 11).

C'est à partir de la théorie freudienne de la relation d'objet que Parsons a mis l'accent sur l'intériorisation, l'engagement et la diffusion des

1. Notre devons distinguer notre point de vue – qui est compatible avec ce que Collins (1981) nomme des «micro traductions» – du réductionnisme individualiste, c'est-à-dire du postulat analytique selon lequel l'action individuelle motivée est la cause ultime des phénomènes sociaux. Nous utilisons donc partout le terme *action* pour désigner le comportement social, avec aucune des connotations rationalisantes ou individualistes qu'on associe parfois à ce terme. Nous remercions J. Meyer, R. Jepperson et d'autres lecteurs d'une première version de ce texte pour nous avoir poussé à rendre plus explicites nos raisons d'insister ici sur les micro fondations du néo-institutionnalisme, et pour nous avoir montré l'absence de consensus au sein de la théorie des organisations sur l'importance de l'aspect «micro».

2. En renvoyant à cette «période» de l'œuvre de Parsons, nous suivons Alexander (1987 : 53-72). Notre discussion de Parsons s'appuie sur deux ouvrages majeurs (Parsons, 1951 ; Parsons et Shils, 1951) qui ont été publiés après le *TVA and the Grass Roots* de Selznick (1949). Parsons a cependant intégré la théorie des relations d'objet à son modèle d'action dans les années quarante, et Selznick avait accès à ses essais (par exemple Parsons 1945) durant cette période. Selznick (1951) a également emprunté directement aux travaux de psychologie du moi.

valeurs dans des objets, thèmes qui sont également très importants dans le travail de Selznick. Dans le modèle de Parsons, les relations parents/enfants servent ainsi de prototype aux interactions sociales. L'inclination à se conformer aux attentes des autres provient de «l'irrésistible sensibilité de l'enfant à la réaction de l'objet adulte signifiant» (Parsons et Shils, 1951 : 17). Le sein maternel est le premier objet d'attachement cathectique¹ mais l'enfant va progressivement apprendre à généraliser sa demande, passant des gratifications humaines à des récompenses socio-émotionnelles, des objets de cathexis parentaux à d'autres personnes, éventuellement des abstractions morales. Avec les récompenses socio-émotionnelles comme appât, les enfants intériorisent les orientations en valeur (*value-orientations*) de leurs parents et «introjectent» des standards d'évaluation pour l'exécution des rôles, de façon à ce que cette exécution, par soi ou par d'autres, soient perçue comme étant en soi gratifiante (Parsons, 1951 : 201-248). Équipé de telles valeurs et de tels besoins psychologiques, qui commandent le système symbolique rendant possible la communication, l'enfant avance dans l'âge adulte, prêt et capable de se conformer aux attentes d'autrui et de jouer des rôles sociaux pour lesquels il a été formé. L'intégration d'orientations en valeur au sein d'une collectivité est postulée comme un impératif fonctionnel : les rôles ne sont «institutionnalisés que lorsqu'ils sont pleinement congruents avec les modèles culturels dominants et qu'ils se conforment à des modèles d'orientations en valeur sanctionnés moralement et partagés par les membres de la collectivité» (Parsons et Shils, 1951 : 23). «L'intégration institutionnelle», c'est-à-dire «l'intégration d'un ensemble de modèles partagés de valeurs avec la structure de besoins psychologique intériorisée de la personnalité» est le «phénomène central» au fondement de l'ordre social (Parsons, 1951 : 42).

Ce résumé lapidaire ne rend pas justice à la richesse et à l'ingéniosité du propos de Parsons. Nous n'avons pas besoin de nous arrêter ici sur certains des éléments que nous avons laissé de côté (on pense aux nombreux passages où Parsons introduit des possibilités de conflit ou de fluidité dans son système, ou encore à sa discussion des mécanismes qui complètent le consensus normatif en garantissant l'ordre social). En revanche, il importe de noter que l'assise morale du comportement humain, cet héritage sélectif de Freud, ne surgit pas naturellement, comme Parsons le soutient (1951 : 12), du cadre d'action de référence. Elle reflète plutôt une stratégie qui minimise des éléments essentiels de la définition que Parsons donne lui-même de la notion de culture². Ces

1. NDT : Comme le fait F. Bourricaud, nous traduisons *cathectic* par cathectique, notion que Parsons emprunte à Freud : «Je peux être motivé à chercher à établir une relation avec un objet (physique, social et culturel) qui, désiré par moi (*cathected*), affecte immédiatement mon équilibre affectif» (*L'individualisme institutionnel. Essai sur la sociologie de Talcott Parsons*, Paris, PUF, 1977, p. 69).

2. Pour une discussion suggestive de la façon dont la conception parsonienne de l'action sociale néglige le fait que les individus construisent leur comportement à partir d'un amalgame de rôles culturels et de valeurs normatives, voir Camic (1989 : 63-69).

chemins qui n'ont pas été pris auraient conduit à une surestimation des aspects purement cognitifs du comportement social routinier.

En rapport avec son schéma tridimensionnel des orientations de l'action, Parsons décrit initialement la culture comme incluant un domaine cognitif (comprenant idées et croyances), une dimension cathectique (affective/expressive) et un élément évaluatif (composé d'orientations en valeur). Chacun de ces aspects de la culture pouvait servir comme objet d'orientation ou, par opposition, pouvait être intériorisé comme un élément constitutif des orientations de l'action. Ce schéma est riche et suffisamment multidimensionnel pour fournir les bases d'une analyse exhaustive de la façon dont la connaissance, l'affect et les valeurs sont impliqués dans le comportement humain et l'influencent (Alexander, 1983). Toutefois, en développant ce cadre d'analyse, Parsons a opéré une série de mouvements restrictifs qui ont sévèrement limité la portée de son propos. Trois de ces mouvements ont une importance cruciale. D'abord, l'idée de culture comme objet d'orientation existant en dehors de l'acteur est écartée au profit de l'idée de culture comme élément intériorisé de la personnalité, ce qui interdit une analyse des usages stratégiques de la culture dans la poursuite de fins désirées. Ensuite, à propos de la façon dont se constitue la culture, Parsons déplace l'attention de ses aspects cognitifs vers ses aspects évaluatifs, en insistant sur «l'intériorisation des orientations en valeur» et en plaçant l'inculcation des attentes de rôle au centre de l'analyse (Parsons et Shils, 1951 ; Parsons, 1951 : 37). Enfin, la connaissance et la cathexis sont dans la plupart des cas réunis dans une «orientation cathectique/cognitive» hybride tournée vers la situation d'action qui «occasionne toujours des attentes de gratifications ou de privations» (Parsons et Shils, 1951 : 11, 68-69). Ainsi, Parsons écarte de l'analyse les aspects allant de soi, affectivement et évaluativement neutres, des comportements routiniers *ex cathedra*, apparemment dans le seul but de simplifier la construction de ses six «options de valeur», auxquelles la «culture» se réduit en fin de compte. Le résultat de cela est que la rupture de Parsons avec l'utilitarisme est incomplète¹. L'action demeure rationnelle dans le sens où elle comprend la poursuite quasi intentionnelle de gratifications par des acteurs doués de raison qui mettent en balance des critères d'évaluation multiples et complexes.

1. En effet, Mayhew (1984) a montré combien, en dépit de ses premières critiques de l'utilitarisme, le travail de Parsons a ensuite progressivement incorporé une image utilitariste de l'ordre social moderne. Mayhew (1984), comme Bourricaud (1981), suggèrent que Parsons cherchait à étendre la validité des outils de la théorie utilitariste au delà du marché, à toutes les formes modernes de l'organisation sociale. Cet «individualisme institutionnel» (Bourricaud, 1981) postule que les processus de l'échange sont stabilisés par des structures normatives contraignantes extérieures aux partenaires de l'échange. Certains lecteurs pourront noter les parallèles évidents entre cette version de l'institutionnalisme et les récents travaux de la nouvelle économie institutionnelle. Voir la discussion de Camic (1986 : 1076) pour plus de détails sur ce point.

Parsons a établi un paradigme multidimensionnel qui embrasse les dimensions affectives et évaluatives des orientations de l'acteur, et une théorie des rôles à la sophistication jusqu'alors inégalée qui associe les niveaux individuel et social de l'analyse. Il est allé au-delà de l'étroite rationalité instrumentale, il a transcendé la dichotomie simpliste qui oppose les passions et les intérêts, et il a «endogénéisé» et sociologisé la motivation. Ce n'est pas un mince exploit. Mais au niveau phénoménologique, en omettant les processus de connaissance et en adoptant le paradigme stylisé de l'Ego-Autruï, il reproduisait le style de raisonnement «comme si» de l'utilitarisme et sa rhétorique des gratifications et du choix. Il reviendra à la phénoménologie et à ethnométhodologique d'explorer les aspects cognitifs constitutifs de la culture (Cicourel, 1974 ; Heritage, 1984, ch. 2)¹.

Pour résumer, la solution de Parsons était imparfaite pour trois raisons. D'abord, il centrait l'attention sur l'évaluation jusqu'à occulter les aspects cognitifs ou cathectiques de la culture et de l'orientation de l'action². Ensuite, il traitait implicitement l'action, en tant qu'occurrence, comme si elle était le fait d'un agent raisonnant discursivement³. Enfin, il présuait que la cohérence intra et

1. Dans une discussion très suggestive et complète d'une première version de ce texte, J. Alexander nous indique que la conception que Parsons avait des valeurs et des normes est beaucoup plus compatible avec les images des scénarios, des règles et des classifications des cognitivistes que nous ne le reconnaissons, et estime que le travail de Parsons anticipait largement la «théorie pratique de l'action» décrite *infra*. Il est certain que sa critique de l'utilitarisme, sa description de l'autonomie analytique des niveaux d'analyse et son intérêt pour l'orientation réciproque des acteurs, sont des éléments précurseurs fondamentaux des approches contemporaines que nous décrivons [...]. D'un autre côté, il est difficile de trouver dans les principaux écrits de Parsons la preuve qu'il a anticipé les développements que nous décrivons ; on est frappé, en revanche, par son insistance sur les obligations morales, par l'articulation générale entre normes et valeurs, et par la façon quasi rationnelle dont les acteurs relient fins et moyens. Il est en fait difficile de trancher, parce que Parsons n'avait pas à sa disposition le vocabulaire que les ethnométhodologues et les psychologues cognitivistes ont développé au cours des nombreuses années de travail de la Carnegie school, et qu'il ne pouvait donc pas exprimer facilement certaines représentations de l'action, quand bien même il les avait anticipées. En outre, comme Alexander l'a noté, le travail de Parsons est complexe et sa cohérence interne non systématique. Il est peut-être plus prudent de conclure que les conceptions parsoniennes relatives aux normes et aux valeurs, en employant le langage dont il disposait, le conduisaient à une réification des valeurs, à une vision «hypersocialisée» des personnes et à une conception essentiellement morale de la dimension évaluative des orientations de l'acteur à l'égard des moyens et des fins de l'action. En d'autres termes, nous pensons avoir fait un compte-rendu approprié de la «pensée parsonienne» telle qu'elle a été reçue dans la sociologie américaine, même si Parsons avait lui-même une vue plus complexe sur la manière dont les normes et valeurs pénètrent l'action.

2. La cognition chez Parsons est assimilée, comme nous l'a dit Warner (1978), à un mode de pensée soit scientifique, soit normatif. Warner (1978 : 1328) signale que Parsons a d'abord rejeté l'idée selon laquelle la cognition a des propriétés variables, puis qu'il a reconnu le statut variable de la cognition mais en la réduisant quasiment au statut d'une croyance. Il en résulte que les acteurs sociaux dans la pensée de Parsons apparaissent comme des acteurs qui manquent soit de compétence interprétative, soit de conscience pratique. Cet individu passif a été qualifié avec à-propos de «produit culturel» par Garfinkel (1967 : 66-68).

3. Une prémisse clé de la *Structure of Social Action* (1937) de Parsons est que l'action consiste en une sélection raisonnée de moyens et de fins par l'application de normes de conduite. Mais sa visée essentielle était d'homogénéiser l'action sociale (Camic, 1986). En [suite de la note page suivante]

intersubjective exigeait beaucoup plus de conditions que ce que les récents travaux en psychologie ont montré.

Ces problèmes découlent moins de l'analyse de l'«unité élémentaire d'acte» (*unit-act*), qui est au cœur de sa théorie, que des fondements contemporains de la psychologie de la personnalité. Il ne peut donc en être blâmé, ayant écrit avant que la révolution de la psychologie cognitive ne révise les représentations que l'on avait de la conscience. Sa conception du moi, de la culture et de la société comme des entités moralement intégrées et sa définition des institutions comme un «système de normes régulatrices, de règles gouvernant les actions dans la poursuite de fins immédiates en fonction de leur conformité avec le système de valeurs suprêmes partagé par la communauté» reflètent l'époque à laquelle il écrivait (Parsons, 1990 : 324). Ces hypothèses et la théorie de l'action qui en résulta faisaient sens pour des institutionnalistes comme Selznick et les amenèrent à défricher des domaines jusque là négligés de la vie organisationnelle. Mais deux courants – l'ethnométhodologie et la révolution cognitiviste – allaient bientôt rendre le langage parsonien des normes et des valeurs moins résonnant et conduire à la recherche d'une nouvelle théorie de l'action sociale.

Un de ces deux courants, la psychologie cognitive, a pénétré dans la théorie de l'organisation via la Carnegie school. Une des contributions clés de la Carnegie school, porte sur la routine, les aspects doxiques de la vie organisationnelle. On peut trouver des traces du cognitivisme dans la théorie wébérienne de la bureaucratie – son insistance sur le rôle des «règles calculables» dans la réduction de l'incertitude et la rationalisation des relations de pouvoir, et l'idée selon laquelle la bureaucratie diffère ainsi de l'administration de notables, laquelle, «étant moins liée aux schémas», est «moins formelle» et «fonctionne plus lentement» ([1922] 1978 : 956-1005). Mais la science cognitive en tant que telle a été introduite dans la théorie de l'organisation par Herbert Simon et James March (Simon, 1945 ; March et Simon, 1958 ; Cyert et March, 1963)¹.

oubliant de prendre en considération la nature habituelle de l'action, il s'empêchait de décrire pleinement des modèles d'ordre dans les relations sociales.

1. March et Simon se sont notamment inspirés du livre écrit par C. Barnard, *The Function of the Executive* (1938), un dirigeant d'ATT détaché à la Harvard School of Business. Barnard était un universitaire amateur talentueux ; *Function* est un ouvrage peu rigoureux au plan théorique, plein d'intuitions fines mais pas toujours cohérentes. L'influence de Harvard, de Parsons, du cercle d'Henderson et leur intérêt pour Pareto sont évidents dans le système d'approche de Barnard. Son modèle volontariste de l'attachement à la firme et son insistance sur l'engagement passionnel comme source de la solidarité organisationnelle s'accordent avec la théorie normative de l'action de Parsons. Mais il y a également une dimension cognitive dans ce livre, visible dans l'analyse que fait Barnard de la décision, dans sa description visionnaire de ce qui allait être connu sous l'appellation «d'environnement institué», dans sa conception des buts en tant qu'objets que les décideurs peuvent manipuler, et dans son idée de «zone d'influence» à l'intérieur de laquelle les travailleurs se conforment sans réfléchir aux directives des dirigeants. Le mérite de Simon, de March et de leurs collègues de Carnegie a été de [suite de la note page suivante]

March, Simon, Cyert et leurs collègues développèrent une série d'intuitions considérées aujourd'hui par ceux qui étudient les organisations comme des éléments fondateurs : l'importance de l'incertitude et sa réduction à travers la routine organisationnelle ; l'idée selon laquelle la structuration de l'attention des membres de l'organisation est un processus central duquel émergent les décisions ; l'intérêt porté aux conséquences sur le processus de décision de choix faits dans des conditions ambiguës, s'agissant des préférences, de la technologie et de l'interprétation ; et les nombreuses intuitions qui découlent de la conception selon laquelle la décision est un processus politique engageant de multiples acteurs aux préférences contradictoires. Les néo-institutionnalistes dans la sociologie des organisations ont une dette considérable envers la Carnegie school. Les premiers travaux de Simon (1945 : 88-90) nous ont ainsi appris que l'on ne devait pas considérer l'habitude comme un élément purement passif dans le comportement, mais bien plutôt comme un moyen par lequel l'attention est dirigée vers certains aspects de la situation, excluant par là même d'autres aspects de la situation qui auraient pu orienter les choix dans une autre direction. La riche contribution de Simon (1945 : 79-109) sur le rôle des prémisses dans la structuration des activités et des perceptions des membres de l'organisation reste également un apport durable. March et Simon (1958) nous ont enseigné que le comportement organisationnel, en particulier le processus de décision, implique plutôt le suivi de règles que le calcul de conséquences. Le travail effectué par March et ses collègues sur le «modèle de la poubelle» a approfondi nos connaissances sur la complexité des processus de décision : les membres de l'organisation découvrent leurs motivations en agissant ; les problèmes et les solutions sont découplés ; et les décisions sont souvent produites par inadvertance ou par une rencontre presque aléatoire de problèmes et de solutions (Cohen et March, 1974 ; March et Olsen, 1976 ; March et Weissinger-Baylon, 1986).

Le travail de la Carnegie school représente une solide alternative aux canons du choix tels qu'ils existent dans la théorie statistique de la décision et la théorie micro-économique. Dans leurs efforts pour élaborer une théorie du choix conduit par la distribution de l'attention, March et Simon se sont intéressés principalement au processus de décision et à d'autres processus internes à l'organisation. Cette préoccupation les éloigna d'une analyse explicite des environnements organisationnels. Néanmoins, dans l'évolution de l'analyse organisationnelle de Barnard à la Carnegie school on trouve un glissement, parallèle au passage entre l'ancien et le nouvel institutionnalisme, d'une approche normative à une approche cognitive de l'action : de l'engagement à la routine, des valeurs aux prémisses, de la motivation à la logique du suivi des règles.

purger Barnard de Parsons et de systématiser et développer plus amplement la théorie cognitive qui s'efforçait de voir le jour.

Ethnométhodologie et phénoménologie

Parce qu'ils n'étaient pas sociologues, March et Simon n'ont pas eu à se confronter au paradigme parsonien ; du reste, leur travail a eu de prime abord un impact limité sur la sociologie générale (en ce qu'elle se distingue de la sociologie des organisations). À l'intérieur de la discipline elle-même, le défi qu'il y avait à analyser les aspects cognitifs du comportement et la composante doxique de la cognition n'a pas été relevé avant les années soixante, lorsque Harold Garfinkel (un étudiant de Parsons influencé également par la phénoménologie d'Alfred Schutz) prit les choses en main. Garfinkel développait une approche de l'enquête sociale, l'ethnométhodologie, qu'il était arrivé à considérer comme une alternative à la sociologie ; en retour, la sociologie marginalisa l'ethnométhodologie comme une espèce exotique d'enquête inadaptée à la vie à l'Est des Sierras¹. Néanmoins, en dépit de l'échec (selon ses propres termes) de son ambitieux projet, sa réponse à la théorie normative de l'action de Parsons a eu un impact important².

Le travail de Garfinkel réouvrait en effet la question négligée de «l'ordre dans un système symbolique» et cherchait à découvrir la nature du savoir pratique et le rôle de la connaissance dans les interactions de face à face. L'ordre social, soulignait-il, ne découle pas automatiquement du partage de modèles d'évaluation et de rôle sociaux, mais est constitué, comme activité pratique, dans le cours des interactions quotidiennes. L'interaction est un processus complexe et problématique dans lequel les personnes doivent se donner du mal pour construire une impression mutuelle d'intersubjectivité. Dans leurs efforts pour faire sens ensemble, les participants à la conversation emploient un fond de savoirs implicites, des typifications cognitives que Garfinkel rattache à «des-faits-de-société-socialement-consacrés-que-tout-membre-de-bonne-foi-de-la-société-connaît» (1967 : 76). Les conversations sont soutenues par l'indexicalité inhérente du langage, par la capacité des participants à rapporter toute expression à un savoir extérieur le rendant interprétable.

Garfinkel s'écarte de la phénoménologie en notant que le savoir contextuel ne peut pas à lui seul soutenir l'ordre de l'interaction, parce que l'ordre symbolique n'est jamais parfaitement partagé. Comme Randall Collins (1981 : 995) l'a montré, les propos «sont souvent ambigus ou erronés, pas toujours mutuellement compris ou entièrement expliqués». Ainsi, la conversation n'est pas automatiquement soutenue

1. Garfinkel a relativement peu publié, et ses travaux sont parfois d'une compréhension difficile ; son ouvrage principal est *Studies in Ethnomethodology*. Heureusement, la littérature secondaire est méthodique et instructive ; voir, en particulier, Heritage (1984, 1987), et Alexander (1987 : 238-270).

2. Alexander (1987) a distingué entre les premiers travaux de Garfinkel, qui représentent une élaboration du cadre de Parsons, et les derniers, qui le répudient. Notre propos vise la seconde phase, qui a le plus marqué la théorie contemporaine.

mais est un «accomplissement pratique organisationnel». Les gens entrent dans une conversation avec une attitude confiante et une bonne volonté à réussir l'échange, faisant un «travail d'accommodation» pour «normaliser» les interactions qui semblent aller de guingois. Les règles et les normes connaissent de larges zones de pénombre ; une «clause etc.» implicite dans chaque règle laisse de l'espace pour la négociation et l'innovation. Les acteurs «s'adaptent» lorsqu'ils affrontent des circonstances imprévues, et emploient des «comptes-rendus» légitimants pour donner du sens à leur comportement. Garfinkel développait ce vocabulaire dans le contexte d'éclairantes «expériences destabilisantes» (*breaching experiments*) durant lesquelles lui et ses étudiants violaient des attentes d'arrière-plan et en observaient les conséquences parfois dramatiques (Garfinkel, 1967).

Dans quel sens l'ethnométhodologie constitue-t-elle un défi théorique au modèle de Parsons ? Garfinkel a d'abord déplacé l'image de la cognition d'un processus rationnel, discursif, quasi scientifique, à un processus opérant largement au-dessous du niveau de conscience, une routine et une «raison pratique» conventionnelle gouvernés par des «règles» qui ne sont reconnues que lorsqu'elles sont violées. À cela, il a ajouté une perspective d'interaction qui jette le doute sur l'importance du consensus normatif ou cognitif. L'attitude sous-jacente de confiance et la bonne volonté des participants à utiliser des techniques de normalisation les rend capable de soutenir des rencontres même en l'absence d'une véritable intersubjectivité, du moins d'un accord (Cicourel, 1974 : 53). Enfin, l'intentionnalité est redéfinie *post hoc* ; alors que, pour Parsons, l'action a toujours un aspect évaluatif et une fin attendue, pour Garfinkel l'action est largement scénarisée et justifiée, après coup, par référence à un stock de «comptes-rendus» légitimants culturellement disponibles¹.

Garfinkel prend en compte les normes, mais ce ne sont pas les normes positives que Parsons avait en tête. Ce sont plutôt des systèmes de guidage cognitifs, des règles de procédures que les acteurs emploient de façon flexible et réflexive pour s'assurer, et assurer ceux qui les entourent, que leur comportement est raisonnable. Un écart par rapport à ces règles générales peut faire apparaître de fortes réactions émotives, mais ce type de normes n'est ni articulé à des valeurs qui peuvent être résumées dans les variables de configuration, ni rattaché plausiblement à l'engagement au sens parsonien d'attachement à un objet. Loin d'être intériorisé dans la personnalité, le contenu des normes est extériorisé dans des comptes-rendus. De telle sorte que les règles chez Garfinkel sont plus proches des «scripts» ou des «systèmes de production» de la

1. Dans le domaine du comportement des organisations, cette orientation a été poursuivie par Weick dans son travail sur les systèmes faiblement articulés (1976) et par Staw et ses collègues (Staw, 1981 ; Staw et Ross, 1987) dans leur travail sur la montée en puissance de l'engagement.

psychologie cognitive (Schank et Abelsonk, 1977 ; Klahr et *alii*, 1987) que de ce que Parsons désigne comme des normes et des valeurs.

Les années soixante ont également vu l'émergence d'une autre orientation de la pensée phénoménologique avec *La construction sociale de la réalité* de Peter Berger et Thomas Luckmann. Ce travail a eu une influence plus importante auprès des spécialistes des organisations intéressés par l'analyse institutionnelle, sans doute parce qu'il accordait un rôle plus important aux institutions dans le maintien d'un ordre social. Berger et Luckmann (1967 : 18) soutiennent que la question centrale de la théorie sociologique est : «Comment se fait-il que les significations subjectives deviennent des artifices objectifs ?». Comme Garfinkel, Berger et Luckmann insistent sur la centralité de la «connaissance ordinaire» dans les interactions et la mise entre parenthèses du doute. «La validité de ma connaissance de la vie quotidienne», soutiennent-ils, «est pré-donnée à mes yeux et à ceux d'autrui jusqu'à preuve du contraire» (p. 44).

Berger et Luckmann, comme Parsons, négligent cependant les micro constructions de l'ordre social qui intéressaient tant Garfinkel. Ils ne sont pas véritablement intéressés par la raison pratique. À vrai dire, leur description des institutions comme constituées de «typifications réciproques d'actions habituelles par des classes d'acteurs» (1967 : 54) est similaire à la discussion de Parsons sur les rôles institutionnalisés. Mais avec une différence de taille : leur analyse opère essentiellement au niveau de la cognition, tandis que Parsons insiste sur les aspects évaluatif et cathectique et sur l'intégration des exigences de rôle dans la personnalité. À l'inverse, Berger et Luckmann accordent un pouvoir extraordinaire aux institutions comme constructions cognitives, suggérant qu'elles «contrôlent la conduite humaine [...] avant ou en dehors de tout mécanisme de sanction établi spécifiquement pour [les] soutenir» (p. 55). Même l'intériorisation des typifications, bien qu'elle soit guidée par des attachements cathectiques et liée à une légitimation normative, est d'une nature essentiellement cognitive.

L'ethnométhodologie et la phénoménologie fournissent toutes les deux au néo-institutionnalisme une micro-sociologie très performante, même si cet apport n'a pas été discuté complètement (voir cependant Jepperson, 1991 ; Scott, 1991 ; Zucker, 1991). [...] Mais la fusion de l'ethnométhodologie et de la phénoménologie ne fournit pas une théorie de l'action satisfaisante, parce qu'elle échoue à proposer des réponses convaincantes à différentes questions. Premièrement, pourquoi les acteurs font-ils autant d'efforts pour entretenir leurs images de la réalité et les interactions qui les confirment ? Il n'est pas suffisant de soutenir, comme le font Berger et Luckmann, que le caractère extérieur et objectivé des typifications partagées ne fournit pas d'alternative, car Garfinkel démontre que le seul sens commun est insuffisant pour produire des interactions réussies. Deuxièmement, comment les micro-

processus analysés par ces théories produisent-ils de l'ordre social ? On ne peut pas réduire la structure sociale à un inventaire de typifications ou à un ensemble de règles constituées. Des scénarios socialement constitués et fournis prescrivent rarement l'action d'une façon qui fonde sans ambiguïté un comportement juste. Troisièmement, quelle place occupent l'intentionnalité et l'intérêt dans l'ordre institutionnel ?

Une discussion complète de ces questions occuperait un volume entier. Ces problèmes n'ont pas été réglés ; et il ne trouveront peut-être vraisemblablement pas de solution à l'intérieur du cadre de la théorie néo-institutionnaliste. D'un autre côté, on assiste à d'importants développements en sociologie générale qui comportent d'incontestables affinités avec le néo-institutionnalisme et qui commencent à l'influencer. Ce sont ces approches que nous allons examiner maintenant.

Éléments d'une théorie de l'action pratique

Le néo-institutionnalisme se fonde, au niveau micro-analytique, sur ce que nous avons appelé une théorie de l'action pratique. Par là on entend une série de principes d'orientation qui reflètent de deux façons le tournant cognitif des sciences sociales contemporaines. D'abord, les nouveaux travaux de sciences sociales ont été influencés par la «révolution cognitive» en psychologie et mettent ainsi l'accent sur la dimension cognitive de l'action d'une manière beaucoup plus prononcée que ne le faisait Parsons. Ensuite, ces travaux s'éloignent de l'intérêt que Parsons portait aux aspects rationnels, calculateurs, de la cognition pour centrer leur attention sur les processus et les schémas pré-conscients parce qu'intégrés dans la routine, dans un comportement non réflexif (l'activité pratique), et pour décrire les dimensions évaluative et affective de l'action comme étant intimement liées – et dans une certaine mesure subordonnées – à la cognition. En d'autres termes, le tournant cognitif informe une «théorie de l'action pratique» émergente qui définit la cognition d'une manière différente de Parsons tout en lui accordant, dans le même temps, une importance beaucoup plus grande¹.

1. Il peut être intéressant de confronter cette approche aux modèles de l'acteur rationnel et au modèle parsonien d'action, grâce à un exemple concret : le cas bien connu de l'automobiliste qui s'arrête à un restaurant d'autoroute en pensant ne jamais y revenir. Un automobiliste ne donnera pas un pourboire, en faisant le calcul que le serveur n'aura pas l'occasion de sanctionner son mauvais comportement. Un automobiliste parsonien laisserait un pourboire parce qu'il aurait intériorisé l'idée que cela est bien ; l'automobiliste et le serveur se seraient alors souris, dans une mutuelle appréciation du caractère approprié de la façon dont l'automobiliste tenait son rôle. Un «acteur pratique» aurait également laissé un pourboire parce que c'est ce que chacun fait, sans ressentir de satisfaction particulière. Si l'«acteur pratique» arrêtaient d'y penser, il pourrait oublier de laisser un pourboire (si sa conception de l'action humaine résulte des enseignements universitaires d'économie), ou il pourrait en laisser un et en être satisfait (si c'est un ancien serveur ou un parsonien), mais dans la plupart des cas, il n'y aurait pas accordé beaucoup d'attention.

Les intuitions de l'ethnométhodologie sont intégrées dans un cadre plus complexe avec le travail d'Anthony Giddens (1979, 1984, 1986). L'influence de Garfinkel est évidente d'abord sur la notion de «structuration» chez Giddens, qui désigne la reproduction nécessaire et continue de la structure sociale par des «agents compétents» dans la vie sociale de tous les jours et l'indexation réciproque de leurs actions par des typifications partagées ; ensuite, dans son insistance sur le «contrôle réflexif des conduites dans la continuité au jour le jour de la vie sociale» (1984 : 44) ; et enfin, dans sa distinction entre la conscience pratique et discursive, ou entre la réflexivité tacite et consciente. Giddens souligne le rôle de la routine dans le maintien de la structure sociale et esquisse les rudiments d'une psychologie de la motivation dans sa notion de «système de sécurité de base» comme composante fondamentale du moi. Puisant de manière sélective dans la psychologie développementale de l'ego, Giddens soutient que le contrôle de l'angoisse diffuse est «l'origine la plus générale de la motivation de la conduite humaine» (p. 54). Le moyen d'un tel contrôle est l'attachement à la routine, et la nécessité d'éliminer l'angoisse motive les acteurs à maintenir les échanges sociaux qui constituent la matière première à la fois de la vie quotidienne et de la structure sociale. Giddens fournit ainsi une théorie cognitive de l'engagement dans des comportements scénarisés qui ne repose pas sur les normes et sanctions de la tradition parsonienne.

Cependant, la description de Giddens ne nous aide pas vraiment à comprendre pourquoi certaines interactions fonctionnent mieux que d'autres ou pourquoi les routines créent des configurations stables particulières. Bien que Giddens ait maintes fois souligné, à l'encontre de la vision selon laquelle les humains sont des «produits culturels», le fait que les acteurs sont compétents, son travail fournit peu d'indications sur les fondements de cette compétence. Une solution au problème de la macro-stabilité exige une intégration de la dimension cathectique ou affective de l'action, dimension qui n'est jamais pleinement développée, sauf superficiellement dans l'analyse que propose Garfinkel de la moralité.

Deux théoriciens, Erving Goffman et Randall Collins, se sont appuyés sur Durkheim pour explorer cette dimension de la conscience pratique (Collins, 1988a). Goffman (1967) a apporté une contribution décisive en adaptant la théorie de Durkheim sur la société à la situation de face-à-face, interprétant l'interaction comme un mini-rituel, comme une activité cérémonielle orientée vers l'affirmation du caractère sacré du moi. Parsons, également, croyait que les gens évaluaient, en soi et pour soi, leur propre performance d'acteur. Mais Goffman a innové en assouplissant les hypothèses de l'intersubjectivité et du consensus sur les valeurs, comparant l'«ordre rituel» qu'il analysait à l'«ordre scolaire» de la théorie parsonienne, au sein duquel les gens doivent faire des efforts importants pour obtenir des bonnes notes et pour ruser avec les

sanctions. Le jeu rituel, soutient-il, est «plus facile» dans des groupes sociaux homogènes parce que «la personne s'isole elle-même à force... d'aveuglements, de demi-mensonges, d'illusions et de rationalisations» (Goffman, 1967 : 43). Ce qui est crucial dans le jeu rituel est la sensation de sécurité que les partenaires de l'échange tirent de rencontres réussies, les sentiments d'identité ainsi renforcés. L'engagement est dans le «rite d'interaction» et le moi, et non dans les valeurs spécifiques, l'objet explicite de l'interaction, ou les incidences de l'exécution du rôle approprié.

Collins a incorporé la vision propre à Goffman des processus dans une théorie plus englobante. Ce que la plupart des gens appellent la structure sociale, soutient-il, est constitué en dehors des «chaînes d'interactions rituelles» dans lesquelles les gens, opérant au niveau de la conscience pratique, investissent des ressources culturelles et de l'énergie émotionnelle dans des rencontres rituelles qui mettent en scène soit la hiérarchie (lorsque les ressources culturelles et émotionnelles sont inégales), soit la solidarité (quand celles-ci sont de forces égales). Plutôt que de concevoir la société comme étant cimentée par un consensus moral nécessaire et fonctionnel, Collins la voit comme étant unie et déchirée, à des degrés variables, par la solidarité émotionnelle, émergeant non pas de l'activité évaluative des acteurs mais des sentiments de commune appartenance ou d'antagonisme générés par l'interaction répétitive. Les groupes définis par la classe, le genre, le niveau d'éducation ou le métier varient dans leur densité morale, dans leur contrôle des ressources culturelles et dans le nombre et la dispersion de leurs interactions. Ces dimensions façonnent à leur tour les styles de discours des membres du groupe, leurs orientations à l'égard de la déviance et de la punition, et leur rapport aux autres. La stabilité (dans le sens de l'existence de robustes configurations d'alliances et de clivage plutôt que dans le sens d'un ordre politique et idéologique figé) émerge de la modélisation de ces interactions dans le temps et dans l'espace, et des effets permanents de solidarité, renforcés par des rituels récurrents d'intensité variable, lorsque la densité morale est la plus forte (Collins, 1981 ; 1988a)¹.

1. Peu de néo-institutionnalistes se sont saisis du travail de Collins (voir *a contrario* Jepperson, 1991), et ce pour deux raisons. La première est que son texte le plus connu en la matière rejette à tort les approches «cognitives» de l'action, identifiant «cognition» à pensée rationnelle, discursive. En fait, Collins suit l'ethnométhodologie en mettant considérablement l'accent sur «les éléments irréductiblement tacites dans la cognition et la communication» (1981 : 991) ; ce qu'il rejette, c'est cette part de la cognition que Giddens nomme la «conscience discursive», de même que le vocabulaire rationaliste du «comme si» des valeurs et des normes. La seconde est que, en raison de son insistance sur les fondations interactionnelles de l'organisation et sur les aspects affectif ou rituel de l'ordre micro social, son travail est parfois perçu à tort comme partageant le réalisme radical de certains ethnométhodologues, c'est-à-dire stigmatisant les macro concepts comme de «simples» épiphénomènes (ou faussant le sens) d'un niveau micro «essentiel». En fait, bien qu'il considère l'aspect rituel de l'interaction comme premier, Collins (1981) reconnaît le rôle des comptes-rendus, des macro-références et des ressources culturelles dans la normalisation et la structuration des interactions. Mais Collins choisit de négliger les origines et l'usage des typifications partagées (voir cependant son travail [suite de la note page suivante]

Nous avons passé en revue les travaux de nombreux théoriciens contemporains comportant des affinités avec le néo-institutionnalisme et qui sont à l'origine de plusieurs avancées décisives pour avoir établi la centralité de la cognition, souligné la nature pratique, quasi automatique et non calculatrice, de la raison pratique, et écarté le postulat de la cohésion intra et intersubjective qui dominait la pensée de Parsons. Mais ces bénéfices ont un coût. D'abord, en réaction au poids démesuré que Parsons accordait aux normes, certains sociologues cognitivistes ont mis du temps à théoriser l'élément normatif de l'action pratique, en présentant plutôt des images de l'action manquant de contenu substantif. Ensuite, ils ont négligé une intuition importante de Parsons, initialement développée dans son argumentaire sur le rôle décisif de l'orientation cognitive dans le processus de décision économique, selon laquelle les différents domaines institutionnels suscitent à des degrés variables des orientations cognitives, cathectiques et évaluatives. Enfin, ils n'ont pas réussi à égaler une construction analytique aussi puissante que le système des rôles pour expliquer l'ajustement relatif entre les personnes et les positions qu'elles occupent dans la division sociale du travail. Toutefois, même dans ces domaines, des avancées peuvent être repérées au sein de la théorie naissante de l'action pratique.

L'effort pour théoriser les bases objectives de l'évaluation pratique – pourquoi certaines idées, images ou symboles suscitent de fortes réponses affectives, tandis que d'autres semblent opérer seulement au niveau cognitif – a pris deux formes¹. Premièrement, certains universitaires ont retracé d'un point de vue historique l'apparition et la diffusion de ce que John Meyer appelle «le récit culturel occidental», un complexe durkheimien d'individualisme, de rationalisme et d'évolutionnisme, et ont relié la légitimité et le caractère évocateur de ces référents, tels qu'ils sont employés dans les discours, à des changements à la fois dans la structure sociale et dans la culture (voir Jepperson et Meyer, 1991 ; Friedland et Alford, 1991 ; voir aussi Meyer, 1988a et 1988b ; Thomas, 1989). Se situant à un niveau d'abstraction plus général, Mary Douglas (1986) a développé un argument aussi sophistiqué qu'original qui attribue la légitimité des institutions à leur capacité à soutenir des «analogies naturalisatrices».

plus récent, en particulier Collins, 1988a ; 1988b). Néanmoins, son approche laisse entrevoir une solution au problème de l'ordre qui est plus consonante avec les nouvelles recherches sur la cognition et plus plausible que les approches qui sous-estiment l'affect et le rituel. [...]

1. La nécessité d'un tel effort est évidente d'un point de vue empirique. Étant donné que tout ce qui entre dans l'interaction humaine peut devenir la base d'une typification partagée, pourquoi certaines typifications (la nation, la famille, la propriété privée) s'imposent-elles plus facilement que d'autres (les régions, les cousins au second degré, les biens publics) ? Une théorie purement cognitive de l'action, y compris celle qui intègre les idées de Giddens sur la sécurité de base ne peut rendre compte des réponses normatives et affectives profondément différentes des sujets de l'expérience menée par Zucker (1991) et des participants au programme de recherche de Milgram (1974) sur l'obéissance à l'autorité.

Les institutions, soutient-elle, apparaissent sous la forme de conventions qui, parce qu'elles sont fondées sur la concordance entre des intérêts, sont soumises au risque de défection, de renégociation et de libre interprétation. Pour s'institutionnaliser, une convention comportementale exige une «convention cognitive parallèle pour la soutenir», une analogie qui efface ses origines purement humaines. Équipées d'une telle fondation analogique, les institutions apparaissent comme «partie prenante de l'ordre universel et peuvent à leur tour servir de fondement à l'argumentation». Toutes les conventions ne peuvent cependant pas soutenir des analogies naturalisatrices ; seulement celles qui «appareillent une structure d'autorité ou de précédent» de sorte que le «modèle social renforce les modèles logiques et leur donne du relief» (Douglas, 1986 : 52). Douglas fournit ainsi une base pour envisager les types d'institutions susceptibles de croître et relie l'ordre institutionnel à des modèles de hiérarchie sociale.

L'idée selon laquelle le poids relatif de la cognition, des affects et de l'évaluation change au travers des différents cadres d'action a été peu développée, bien qu'il y ait, là aussi, de récents progrès. Scott et Meyer (1991) distinguent les dimensions institutionnelle et technique, analytiquement indépendantes, des environnements organisationnels : plus un environnement est techniquement développé, plus le rôle de la cognition discursive et analytique est important ; plus il est institutionnalisé, et plus grand sera le rôle de la raison pratique, et peut-être, de l'évaluation. Bell (1973) suggère que l'économie, la culture et la politique sont organisés autour de «principes axiologiques» contradictoires dans les sociétés post-industrielles. Frieland et Alford (1991) identifient plusieurs domaines institutionnels, chacun ayant sa propre «logique» d'action faisant ressortir différents fondements de l'évaluation et, dans une certaine mesure, la prédominance de différentes orientations de l'action : cognitive dans le marché et la bureaucratie, affective pour la famille, évaluative pour la religion. [...]

Dans le champ de la théorie sociologique, on a approché une véritable alternative à la théorie parsonienne du rôle, avec la théorie de l'*habitus* de Pierre Bourdieu (1977). Le travail de Bourdieu a joué un rôle important dans le tournant cognitif qu'a connu la théorie sociologique, insistant sur les éléments doxiques (ce qui va de soi) de l'action, sur les classifications sociales, la conscience pratique (ce «savoir sans concepts» [1984 : 470], et sur la reproduction située, incorporée, de la structure sociale (Bourdieu et Passeron, 1977). L'*habitus* est une construction analytique, un système «d'improvisation régulée» ou de règles génératives qui représentent l'intériorisation (cognitive, affective et évaluative), par les acteurs, d'expériences passées sur le fondement de typifications partagées de catégories sociales, expérimentée phénoménologiquement sur le mode du «les gens comme nous». En raison d'histoires communes, les membres de chaque «fraction de classe» partagent un *habitus* similaire, qui produit des régularités dans

la pensée, les aspirations, les dispositions, les modes d'appréciation, et les stratégies d'action qui sont liées aux positions que les personnes occupent dans la structure sociale qu'ils reproduisent en permanence. Les institutions, dans cette perspective, sont inséparables de la distribution des dispositions : une institution peut «seulement être incarnée et active» si, «à l'image d'un vêtement ou d'une maison, elle trouve quelqu'un qui lui trouve un intérêt , qui se sent suffisamment chez lui chez elle pour se l'approprier» (Bourdieu, 1981 : 309).

La notion d'habitus est la clé de voûte de la théorie de la pratique de Bourdieu. Son rôle est d'expliquer comment et pourquoi des agents stratégiquement orientés reproduisent et acceptent régulièrement des structures sociales qui ne sont pas accordées à leurs intérêts. Par rapport aux questions soulevées plus haut, l'apport de Bourdieu est important sur quatre points. En premier lieu, il fournit à la théorie des rôles une description alternative de la différenciation des schémas cognitifs et des normes comportementales selon les segmentations sociales. En second lieu, il dépasse l'imagerie freudienne de l'«intérieurisation» en énonçant une grammaire générative du comportement stratégique, ancrée dans le passé mais non entièrement déterminée par lui. En troisième lieu, sa construction est multidimensionnelle à un double titre : il dégage une théorie positive de l'évaluation pratique enracinée dans les différences d'habitus des fractions de classe, et décrit les stratégies «rationnelles» de l'action comme étant elles-mêmes institutionnalisées¹. Enfin, il offre une solution alternative au problème parsonien de l'assignation des personnes à des positions sociales. Il est certain que la notion d'habitus exige de plus amples développements, et que restent ouvertes des questions empiriques sur l'articulation entre les frontières des groupes sociaux et les variations de l'habitus, et sur les façons dont l'habitus se transforme avec le temps. Néanmoins, la construction de Bourdieu offre une approche de l'action particulièrement équilibrée et multidimensionnelle. Bien que son travail commence à peine à influencer la théorie de l'organisation (DiMaggio, 1991 ; Bourdieu et Boltanski, 1975 ; Thévenot, 1984 ; Boltanski, 1987 ; Marceau, 1989), une bonne part s'y raccorde et devrait contribuer à un élargissement et à un approfondissement de la tradition institutionnaliste².

Les implications de la nouvelle théorie de l'action pratique

Replacée dans le contexte des transformations de la théorie sociologique de l'action que nous avons décrites, les différences entre l'ancien et le nouvel institutionnalisme dans l'analyse organisationnelle deviennent compréhensibles. Les déplacements des préoccupations théoriques des

1. Voir Bourdieu (1984 ; 1990).

2. L'affinité entre les idées de Bourdieu et la théorie néo-institutionnaliste apparaît particulièrement clairement dans Thévenot (1984). [...]

relations d'objet à la théorie cognitive, de la cathexis à l'angoisse ontologique, de la raison discursive à la raison pratique, de l'intériorisation à l'imitation, de l'engagement à la confiance ethnométhodologique, de l'anticipation de la sanction à l'adaptation à la situation, des normes aux scénarios et schémas, des valeurs aux comptes-rendus de l'action, de la cohésion et de l'intégration aux articulations lâches, et des rôles aux routines, ont presque naturellement modifié les questions que se sont posées les spécialistes des organisations et les réponses qu'ils ont proposées.

Quand les institutions étaient perçues comme fondées sur les valeurs et sur l'engagement, et les organisations formelles identifiées à la poursuite relativement rationnelle de buts, cela avait un sens de se demander comment le «royaume des ombres» des relations sociales informelles fournissait un contrepoint à la structure formelle. En revanche, si l'on considère que la légitimité est produite par des comptes-rendus rétrospectifs et des signaux symboliques, il est plus pertinent de centrer l'attention sur le caractère institutionnalisé des structures formelles elles-mêmes. En effet, c'est l'attention portée à des formes culturelles standardisées telles que les comptes-rendus, les typifications et les modèles cognitifs, qui conduisent les néo-institutionnalistes à saisir l'environnement au niveau des industries, des professions et des États-nation plutôt que dans les communautés locales qu'étudiaient les anciens institutionnalistes, et à concevoir l'institutionnalisation comme la diffusion de règles et de structures standards plutôt que comme l'ajustement souple d'organisations particulières à des situations spécifiques.

En d'autres termes, les différences entre l'ancien et le nouvel institutionnalisme dans l'analyse des organisations ne pouvaient pas être moins arbitraires. Elles reflètent, sont structurées par, et sont elles-mêmes en train d'influencer des changements convergents et de grande envergure, qui traversent l'ensemble des sciences sociales, dans les représentations fondamentales de l'action humaine et de la société.

*
* *

Concluant leur introduction par une présentation du contenu du livre, DiMaggio et Powell remarquent que si l'importance du tournant cognitif est indéniable, il a un coût : quelque chose a été perdu dans le passage de l'ancien au nouvel institutionnalisme. En effet, le néo-institutionnalisme a surtout été attentif, jusqu'à présent, aux processus de légitimation et de reproduction institutionnelle. Ce faisant, les chercheurs ont surtout insisté sur les contraintes imposées par les institutions et sur l'ubiquité des règles qui informent et guident le comportement. Or, les institutions ne sont pas que des contraintes pour l'action : elles sont d'abord et avant tout des produits de l'activité humaine. Quant aux processus dans et par lesquels se

construisent les règles, ils sont essentiellement conflictuels et compétitifs, comme en témoignent d'ailleurs la plupart des conflits politiques dans les sociétés modernes qui tournent autour de la formation et de la révision des systèmes de règles qui orientent l'action politique et économique.

D'où l'idée que si les règles et les routines produisent de l'ordre et minimisent l'incertitude, la création et la mise en œuvre des dispositifs institutionnels sont inséparables du conflit, de la contradiction et de l'ambiguïté. D'où également une nouvelle série d'interrogations : comment les dispositifs institutionnels façonnent-ils l'action collective ? Quel est le degré de stabilité des institutions et des pratiques institutionnalisées ? À partir de quel moment des logiques institutionnelles différentes entrent-elles en concurrence ? Quel est le rôle des élites dans l'entretien et le maintien des institutions ? À quelles conditions des individus ou des groupes sont-ils capables de transformer des règles existantes ou de créer de nouveaux ordres institutionnels ? Etc.

Autant d'interrogations auxquelles une approche exclusivement cognitiviste des institutions ne saurait entièrement répondre. Les néo-institutionnalistes, soulignent DiMaggio et Powell, s'efforcent désormais d'élargir leur perspective en regardant du côté des chercheurs dont les travaux mettent l'accent sur les éléments politiques et stratégiques de l'action et du changement institutionnel, en cherchant à articuler plus solidement l'institutionnalisme organisationnel à la sociologie générale, en mettant sur l'agenda scientifique la place des intérêts et du pouvoir, en clarifiant et en approfondissant la question de ce que devrait être une théorie du changement institutionnel.

Trois nouvelles orientations de recherche ont ainsi vu le jour ces dernières années, qui sont développées dans le livre coordonné par Powell et DiMaggio. (1) Si l'ensemble des auteurs s'accordent sur la façon dont les institutions façonnent les intérêts, en montrant que les acteurs et leurs intérêts sont institutionnellement construits, que la « culture » est une boîte à outils à partir de laquelle les gens choisissent à la fois des objectifs institutionnalisés et les stratégies pour les atteindre, il mettent aujourd'hui surtout l'accent sur la question du changement, à partir de la question suivante : si les institutions exercent une telle influence sur la façon dont les gens formulent les fins et les moyens de leur action, comment un changement institutionnel peut-il advenir ? Le changement est alors analysé à la fois dans sa facette institutionnelle – l'existence par exemple de « contradictions institutionnelles » ou de tensions micro/macro – et « exogène », en articulant par exemple changement institutionnel et action collective (bien que les formes et les objets de l'action collective puissent être eux-mêmes institutionnalisés). (2) Les néo-institutionnalistes posent à nouveau la question largement oubliée du pouvoir et des intérêts, question dorénavant articulée à la structuration des champs organisationnels, en essayant au passage de renouveler la question du rôle des élites. (3) Les auteurs cherchent enfin à réintégrer dans leurs recherches la question de la compétition (en soulignant la variabilité historique et intersociétale des régimes compétitifs et le rôle des institutions dans la constitution de ces régimes) ainsi que celle de l'efficacité (la question n'étant pas alors de savoir si les institutions sont « efficaces » mais de comprendre comment les institutions incorporent les expériences historiques dans leurs logiques organisationnelles et leurs règles).

- ABELSON (R. P.), 1976, «Script Processing in Attitude Formation and Decision Making», in Carroll (J. S.), Payne (J. W.), eds, *Cognition and Social Behavior*, Hillsdale, Erlbaum.
- AKERLOF (G.), 1976, «The Economics of Cast and of the Rat Race and Other Woeful Tales», *Quarterly Journal of Economics*, 90.
- ALCHIAN (A. A.), DEMSETZ (H.), 1972, «Production, Information Cost, and Economic Organization», *American Economic Review*, 62.
- ALEXANDER (J. C.), 1983, *The Modern Reconstruction of Classic Thought : Talcott Parsons*, vol. 4 of *Theoretical Logic in Sociology*, Berkeley, University of California Press.
- ALEXANDER (J. C.), 1987, *Twenty Lectures : Sociological Theory since World War II*, New York, Columbia University Press.
- BARNARD (C.), 1938, *The Function of the Executive*, Cambridge, Harvard University Press.
- BELL (D.), 1973, *The Coming of Post-Industrial Society*, New York, Basic Books.
- BEM (D. J.), 1970, *Beliefs, Attitudes, and Human Affairs*, Belmont, Brooks Cole.
- BERGER (P. L.), LUCKMANN (T.), 1967, *The Social Construction of Reality*, New York, Doubleday.
- BOLTANSKI (L.), 1987, *The Making of a Class : Cadres in French Society*, New York, Cambridge University Press.
- BOURDIEU (P.), 1977, *Outline of Theory of Practice*, Cambridge, Cambridge University Press.
- BOURDIEU (P.), 1981, «Men and Machines», in Knorr-Cetina (K.), Cicourel (A.), eds, *Advances in Social Theory and Methodology*, Boston, Routledge and Kegan Paul.
- BOURDIEU (P.), 1984, *Distinction. A social Critique of the Judgement of Taste*, Cambridge, Harvard University Press.
- BOURDIEU (P.), 1990, *The Logic of Practice*, Stanford, Stanford University Press.
- BOURDIEU (P.), BOLTANSKI (L.), 1975, «Le titre et le poste. Rapports entre le système de reproduction», *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2.
- BOURDIEU (P.), PASSERON (J.-C.), 1977, *Reproduction in Education, Society, and Culture*, Beverly Hills, Sage.
- BOURRICAUD (F.), 1981, *The Sociology of Talcott Parsons*, Chicago, University of Chicago Press.
- BOWER (G. H.), BLACK (J.), TURNER (T.), 1979, «Scripts in Text Comprehension and Memory», *Cognitive Psychology*, 11.
- BURNS (T.), FLAM (H.), 1987, *The Shaping of Social Organization*, Newbury Park (Calif.), Sage.
- CAMIC (C.), 1986, «The Matter of Habit», *American Journal of Sociology*, 91 (5).
- CAMIC (C.), 1989, «Structure after 50 Years», *American Journal of Sociology*, 95 (1).
- CANTOR (N.), MISCHEL (W.), 1977, «Traits as Prototypes : Effects on Recognition Memory», *Journal of Personality and Social Psychology*, 35.
- CICOUREL (A.), 1974, *Cognitive Sociology*, New York, Free Press.
- CLARK (B. R.), 1960, «The "Cooling-Out Function" in Higher Education», *American Journal of Sociology*, 65.
- COASE (R. H.), 1937, «The Nature of the Firm», *Economica*, 16.
- COASE (R. H.), 1960, «The Problem of Social Cost», *Journal of Law and Economics*, 3.

- COHEN (M. D.), MARCH (J. G.), 1974, *Leadership and Ambiguity : The American College President*, New York, McGraw-Hill.
- COLLINS (R.), 1981, «On the Micro-Foundations of Macro-Sociology», *American Journal of Sociology*, 86.
- COLLINS (R.), 1988a, «The Durkheimian Tradition in Conflict Sociology», in Alexander (J. C.), ed., *Durkheimian Sociology : Cultural Studies*, New York, Columbia University Press.
- COLLINS (R.), 1988b, «The Micro Contribution to Macro Sociology», *Sociological Theory*, 6.
- CYERT (R.), MARCH (J. G.), 1963, *A Behavioral Theory of the Firm*, Englewood Cliffs, Prentice Hall.
- DALTON (M.), 1959, *Men who Manage*, New York, Wiley.
- DIMAGGIO (P. J.), 1988, «Interest and Agency in Institutional Theory», in Zucker (L. G.), ed., *Institutional Patterns and Organizations*, Cambridge, Ballinger.
- DIMAGGIO (P. J.), 1991, «Constructing an organizational Field as a Professional Project : US Art Museums, 1920-1940», in Powell (W. W.), DiMaggio (P. J.), eds, *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, The University of Chicago Press.
- DIMAGGIO (P. J.), POWELL (W. W.), 1991, «The Iron Cage Revisited : Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields», in Powell (W. W.), DiMaggio (P. J.), eds, *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, The University of Chicago Press [une première version de cet article a été publiée dans l'*American Sociological Review*, 48, 1983].
- DOUGLAS (M.), 1986, *How Institutions Think*, Syracuse, Syracuse University Press.
- FISKE (S. T.), 1982, «Schema-Triggered Affect : Applications to Social Perception», in Clarke (M. S.), Fiske (S. T.), eds, *Affect and Cognition : The 17th Annual Carnegie Symposium on Cognition*, Hillsdale, Erlbaum.
- FISKE (S. T.), PAVELCHAK (M. A.), 1986, «Category-Based versus Peace-meal-Based Affective Responses : Developments in Schema-Triggered Affect», in Sorrentino (R. M.), Higgins (E. T.), eds, *Handbook of Motivation and Cognition : Foundations of Social Behavior*, New York, Guilford.
- FRIEDLAND (R.), ALFORD (R. R.), 1991, «Bringing Society Back In : Symbols, Practices, and Institutional Contradictions», in Powell (W. W.), DiMaggio (P. J.), eds, *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, The University of Chicago Press.
- GARFINKEL (H.), 1967, *Studies in Ethnomethodology*, Englewood Cliffs, Prentice-Hall.
- GIDDENS (A.), 1979, *Central Problems in Social Theory : Action, Structure, and Contradiction in Social Analysis*, Berkeley, University of California Press.
- GIDDENS (A.), 1984, *The Constitution of Society*, Berkeley, University of California Press.
- GIDDENS (A.), 1986, *The Nation-State and Violence*, Berkeley, University of California Press.
- GOFFMAN (E.), 1967, *Interaction Ritual*, Garden City, Anchor.
- GOULDNER (A.), 1954, *Patterns of Industrial Bureaucracy*, Glencoe, Free Press.
- GREENWOOD (R.), HININGS (C. R.), 1988, «Organizational Design Types, Tracks and the Dynamics of Strategic Change», *Organization Studies*, 9.

- GROSSMAN (S. J.), HART (O.), 1987, «The Costs and Benefits of Ownership : a Theory of Vertical and Lateral Integration», *Journal of Political Economy*, 94.
- HERITAGE (J. C.), 1984, *Garfinkel and Ethnomethodology*, Cambridge, Polity Press.
- HERITAGE (J. C.), 1987, «Ethnomethodology», in Giddens (A.), Turner (J.), eds, *Social Theory Today*, Stanford, Stanford University Press.
- JEPPEPERSON (R. J.), 1991, «Institutions, Institutional Effects and Institutionalism», in Powell (W. W.), DiMaggio (P. J.), eds, *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, The University of Chicago Press.
- JEPPEPERSON (R. J.), MEYER (J. W.), 1991, «The Public Order and The Construction of Formal Organizations», in Powell (W. W.), DiMaggio (P. J.), eds, *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, The University of Chicago Press.
- KELLEY (H. H.), 1971, *Attribution in Social Interaction*, Morristown, General Learning Press.
- KEOHANE (R. O.), 1984, *After Hegemony*, Princeton, Princeton University Press.
- KEOHANE (R. O.), 1988, «International Institutions : Two Research Programs», *International Studies Quarterly*, 32.
- KIESLER (S.), SPROUL (L.), 1982, «Managerial Responses to Changing Environments : Perspectives on Problem Sensing from Social Cognition», *Administrative Science Quarterly*, 27 (4).
- KLAHR (D.), LANGLEY (P.), NECHES (R.), eds, 1987, *Production System Models of Learning and Development*, Cambridge, MIT Press.
- KRASNER (S. D.), 1988, «Sovereignty : an Institutional Perspective», *Comparative Political Studies*, 21 (1).
- KRASNER (S. D.), ed., 1983, *International Regimes*, Ithaca, Cornell University Press.
- KRATOCHWIL (F.), RUGGIE (J. G.), 1986, «International Organization : a State of the Art on the Art of State», *International Organization*, 40 (4).
- KULIK (C.), 1989, «The Effects of Job Categorization on Judgements of the Motivating Potential of Jobs», *Administrative Science Quarterly*, 34 (1).
- KURAN (T.), 1988, «The Tenacious Past : Theories of Personal and Collective Conservatism», *Journal of Economic Behavior and Organization*, 10.
- MARCEAU (J.), 1989, *A Family Business ? The Making of an International Business Elite*, New York, Cambridge University Press.
- MARCH (J. C.), OLSEN (J. P.), 1976, *Ambiguity and Choice in Organizations*, Bergen, Universitetsforlaget.
- MARCH (J. C.), OLSEN (J. P.), 1984, «The New Institutionalism : Organizational Factors in Political Life», *American Political Science Review*, 78.
- MARCH (J. C.), SIMON (H. A.), 1958, *Organizations*, New York, Wiley.
- MARCH (J. C.), WEISSINGER-BAYLON (R.), eds, 1986, *Ambiguity and Command*, Cambridge, Ballinger.
- MATTHEWS (R. C. O.), 1986, «The Economics of Institutions and the Sources of Growth», *Economic Journal*, 96.
- MAYHEW (L.), 1984, «In Defense of Modernity : Talcott Parsons and the Utilitarian Tradition», *American Journal of Sociology*, 89 (6).
- MEYER (J. W.), 1968, «Collective Disturbances and Staff Organizations on Psychiatric Wards : A Formalization», *Sociometry*, 31.

- MEYER (J. W.), 1988a, «Conceptions of Christendom : Notes on the Distinctiveness of the West, in Kohn (M.), ed., *Cross-national Research in Sociology*, Newbury Park, Sage.
- MEYER (J. W.), 1988b, «Society without Culture : A Nineteenth-Century Legacy», in Ramirez (F. O.), ed., *Rethinking the Nineteenth-Century : Contradictions and Movements*, Westport, Greenwood Press.
- MEYER (J. W.), HANNAN (M.), 1979, *National Development and the World System*, Chicago, Chicago University Press.
- MEYER (J. W.), ROWAN (B.), 1991, «Institutionalized Organizations : Formal Structure as Myth and Ceremony», in Powell (W. W.), DiMaggio (P. J.), eds, *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, The University of Chicago Press [une première version de cet article a été publiée dans l'*American Journal of Sociology*, 83 (2)].
- MEYER (J. W.), SCOTT (W. R.), 1983, «Centralization and the Legitimacy Problems of Local Government, in Meyer (J. W.), Scott (W. R.), *Organizational Environments : Ritual and Rationality*, Beverly Hills, Sage.
- MILGRAM (S.), 1974, *Obedience to Authority : An experimental View*, New York, Harper and Row.
- MOE (T.), 1987, «Interests, Institutions, and Positive Theory : the Politics of the NLRB», dans *Studies in American Political Development*, New Haven, Yale University Press.
- NELSON (R.), WINTER (S.), 1982, *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Cambridge, Harvard University Press.
- NORTH (D. C.), 1981, *Structure and Change in Economic History*, New York, Norton.
- NORTH (D. C.), 1986, «The New Institutional Economics», *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 142.
- NORTH (D. C.), 1990, *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, New York, Cambridge University Press.
- OSTROM (E.), 1986, «An Agenda for the Study of Institutions», *Public Choice*, 48.
- PARSONS (T.), 1937, *The Structure of Social Action*, New York, McGraw-Hill.
- PARSONS (T.), 1951, *The Social System*, Glencoe, Free Press.
- PARSONS (T.), 1956, «Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organization», Parts I and II, *Administrative Science Quarterly*, 1.
- PARSONS (T.), 1990, «Prolegomena to a Theory of Social Institutions», *American Sociological Review*, 55 (3).
- PARSONS (T.), SHILS (E. A.), eds, 1951, *Toward a General Theory of Action*, Cambridge, Harvard University Press.
- PERROW (C.), 1986, *Complex Organizations : A critical Essay*, New York, Random House.
- POSNER (R. A.), 1981, *The Economics of Justice*, Cambridge, Harvard University Press.
- POWELL (W. W.), 1991, «Expanding the Scope of Institutional Analysis», in Powell (W. W.), DiMaggio (P. J.), eds, *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, The University of Chicago Press.
- PUTERMANN (L.), ed., 1986, *The Economic Nature of the Firm*, New York, Cambridge University Press.
- RIKER (W. H.), 1980, «Implications from the Disequilibrium of Majority Rule for the Study of Institutions», *American Political Science Review*, 74.
- ROSCH (E.), 1978, «Principle of Categorization», in Rosch (E.), Lloyd (B. B.), eds, *Cognition and Categorization*, Hillsdale, Erlbaum.
- ROSCH (E.), MERVIS (C. B.), GRAY (W. D.), JOHNSON (D. M.), BOYES-BRAEM (P.), 1976, «Basic Objects in Natural Categories», *Cognitive Psychology*, 8.

- SCHANK (R.), ABELSON (R.) 1977, *Scripts, Plans, Goals and Understanding*, Hillsdale, Erlbaum.
- SCHOTTER (A.), 1981, *The Economic Theory of Social Institutions*, New York, Cambridge University Press.
- SCOTT (W. R.), 1991, «Unpacking Institutional Arguments», in Powell (W. W.), DiMaggio (P. J.), eds, *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, The University of Chicago Press.
- SCOTT (W. R.), 1987, «The Adolescence of Institutional Theory», *Administrative Science Quarterly*, 32.
- SCOTT (W. R.), MEYER (J. M.), 1991, «The Organization of Societal Sectors : Propositions and Early Evidence», in Powell (W. W.), DiMaggio (P. J.), eds, *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, The University of Chicago Press.
- SELZNICK (P.), 1949, *TVA and the Grass Roots*, Berkeley, University of California Press.
- SELZNICK (P.), 1957, *Leadership in Administration*, Evanston, Row, Peterson.
- SHEPSLE (K. A.), WEINGAST (B.), 1981, «Structure-Induced Equilibria and Legislative Choice», *Public Choice*, 37.
- SHEPSLE (K. A.), WEINGAST (B.), 1987, «The Institutional Foundations of Committee Power», *American Political Science Review*, 81.
- SHEPSLE (K. L.), 1986, «Institutional Equilibrium and Equilibrium Institution», in Weisburg (H.), ed., *Political Science : the Science of Politics*, New York, Agathon.
- SHEPSLE (K. L.), 1989, «Studying Institutions : Some Lessons from the Rational Choice Approach», *Journal of Theoretical Politics*, 1.
- SIMON (H.), 1945, *Administration Behavior*, New York, Free Press.
- STAW (B. M.), 1981, «The Escalation of Commitment : A Review and Analysis», *Academy of Management*, 6.
- STAW (B. M.), ROSS (J.), 1987, Behavior in Escalation Situations : Antecedents, Prototypes, and Solutions», in Staw (B. M.), Cummings (L. L.), eds, *Research in Organizational Behavior*, Greenwich, JAI Press.
- SWIDER (A.), 1986, «Culture in Action : Symbols and Strategies», *American Sociological Review*, 51.
- TAYLOR (S. E.), CROCKER (J. C.), 1980, «Schematic Bases of Social Information Processing», in Higgins (E. T.), Herman (P.), Zanna (M. P.), eds, *The Ontario Symposium on Personality and Social Psychology*, Hillsdale, Erlbaum.
- THÉVENOT (L.), 1984, «Rules and Implement : Investment in Forms», *Social Science information*, 23.
- THOMAS (G. M.), 1989, *Revivalism and Cultural Change : Christianity, Nation Building, and the Market in the Nineteenth-Century United States*, Chicago, University of Chicago Press.
- WARNER (R. S.), 1978, «Toward a Redefinition of Action Theory : Paying the Cognitive Element its Due», *American Journal of Sociology*, 83 (6).
- WEBER (M.), [1922] 1978, *Economy and Society*, Berkeley, University of California Press.
- WEICK (K. E.), 1976, «Educational Organizations as Loosely Coupled Systems», *Administrative Science Quarterly*, 21.
- WEINGAST (B.), MARSHALL (W.), 1988, «The Industrial Organization of Congress, or Why Legislatures, Like Firms, Are Not Organized as Markets», *Journal of Political Economy*, 96.

- WESTNEY (D. E.), 1987, *Imitation and Innovation : The Transfer of Western Organizational Patterns to Meiji Japan*, Cambridge, Harvard University Press.
- WILLIAMSON (O. E.), 1975, *Markets and Hierarchies*, New York, Free Press.
- WILLIAMSON (O. E.), 1985, *The Economic Institutions of Capitalism*, New York, Free Press.
- YOUNG (O. R.), 1986, «International Regimes : Toward New Theory of Institutions», *World Politics*, 39.
- ZUCKER (L. G.), 1983, «Organizations as Institutions», in Bacharach (S. B.), ed., *Research in the Sociology of Organizations*, Greenwich, JAI Press.
- ZUCKER (L. G.), 1986, «Production of Trust : Institutional Sources of Economic Structure, 1840-1920», *Research in Organizational Behavior*, 8.
- ZUCKER (L. G.), 1987, «Institutional Theories of Organizations», *Annual Review of Sociology*, 13.
- ZUCKER (L. G.), 1988, «Where do Institutional Patterns Come From ? Organizations as Actors in Social Systems», in Zucker (L. G.), ed., *Institutional Patterns and Organizations*, Cambridge, Ballinger.
- ZUCKER (L. G.), 1991, «The Role of Institutionalization in Cultural Persistence», in Powell (W. W.), DiMaggio (P. J.), eds, *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, The University of Chicago Press.