

Institutions, pouvoir et acteurs: un modèle intégrateur

Antoine Blanc

Dauphine Recherche en Management
UMR CNRS 7086

Résumé:

Les institutions déterminent, structurent et stabilisent certains ordres sociaux. Pour autant, elles ne sont pas seulement contraignantes mais constituent aussi une source de possibles permettant aux individus d'agir dans leur environnement. La notion d'institution est ainsi intimement attachée à celle de pouvoir. Les acteurs sont à la fois contraints par l'institution et en même temps tirent d'elles une capacité à les transformer. Le pouvoir dans la relation institution/acteur est ainsi bilatéral, et sa compréhension apparaît essentielle pour l'agenda néo-institutionnel. Toutefois il faut constater que les travaux qui explorent le lien entre institutions et pouvoir restent lacunaires à plusieurs égards. En particulier, l'institution, tout comme le pouvoir sont souvent abordés de manière réductionniste. Dans cet article, nous voulons rendre compte de la complexité de l'institution, en explorant les différentes formes de pouvoir dont elle relève. Nous proposons un modèle qui s'appuie sur les piliers régulateurs, normatifs et cognitifs de l'institution. Nous montrons que le fonctionnement de l'institution relève de trois formes de pouvoir. La première (pouvoir épisodique) repose sur la contrainte que peuvent exercer certains acteurs. La seconde (pouvoir dispositionnel) fait référence à des éléments institutionnalisés qui imposent des manières de penser et de se comporter. Enfin, la troisième (pouvoir facilitatif) fait référence à des éléments matériels et réglementaires qui retirent ou distribuent de l'agence aux individus et organisations. Dans notre modèle, l'agence provient donc en partie de l'institution qui génère des champs limités de possibles collectivement acceptés. Ces trois formes de pouvoir relient le pilier réglementaire de l'institution, constitué d'éléments matériels et tangibles avec les piliers cognitifs et normatifs, constitués d'éléments socio-construits. Les acteurs sont contraints par ce champ de pouvoirs, mais peuvent aussi utiliser leurs capacités pour le renforcer ou le transformer. L'action individuelle est présentée ici comme une forme hybride entre volontarisme et déterminisme. Les piliers institutionnels et les acteurs sont alors inscrits dans un réseau de pouvoirs et de contraintes mutuelles qui produisent des mécanismes d'autorégulation et de transformation. Notre modèle théorique questionne ainsi la nature des institutions. En dépassant le débat réalisme-socioconstructivisme sur l'ontologie des institutions, nous décrivons l'institution comme un système de pouvoirs, dans lequel des éléments de nature différente interagissent et permettent la circulation et la transformation des contraintes et des possibles. Ce modèle théorique propose ainsi une nouvelle approche institutionnelle qui pourra être utile pour de futures recherches empiriques. En particulier, il permet de mieux instruire le lien acteur institution en évitant des écueils réductionnistes. En outre, en formalisant les éléments de l'institution et en la définissant comme un système de pouvoir, il invite le chercheur à porter son regard sur la multiplicité des porteurs institutionnels, leur interaction, et leur lien avec les acteurs pour comprendre la dynamique institutionnelle et ses antécédents.

Mots-Clés :

Néo-institutionnalisme, pouvoir, piliers institutionnels.

Institutions, pouvoir et acteurs: un modèle intégrateur
Institutions, pouvoir et acteurs: un modèle intégrateur

Institutions, pouvoir et acteurs: un modèle intégrateur

1. Introduction

Peu d'études institutionnelles abordent un champ sans le réduire à une dimension, que ce soit l'aspect culturo-cognitif, l'aspect normatif ou encore l'aspect réglementaire (Farashahi, Hafsi, & Molz, 2005; Greenwood, Oliver, Sahlin, & Suddaby, 2008a; Scott, 2008). Scott (1991; 2008) présentent ces trois dimensions comme les piliers de l'institution, mais ne définit pas pour autant la manière dont elles interagissent. Cependant, la force de l'approche institutionnelle réside dans la possibilité d'étudier un espace social dans sa globalité et de comprendre les mécanismes complémentaires qui l'organise. Tandis qu'il existe des tentatives embryonnaires d'associer les piliers entre eux, il est essentiel de développer des cadres théoriques plus intégrés qui puissent traduire de manière dynamique et exhaustive les facettes multiples de la dynamique institutionnelle. En particulier, la difficulté à agréger les différentes dimensions de l'institution s'explique par son vague ontologique, rendant malaisée la conceptualisation de la relation entre l'institution et l'acteur.

Dans cette perspective, il faut replacer la question du pouvoir au cœur de la réflexion institutionnelle. L'institution est pouvoir. Elle contraint, organise, façonne des espaces de vie sociale, et produit – au sens de mise en puissance – les actions des individus et organisations. Si l'institution est abstraite et essentiellement intangible, un de ces fondements ontologiques repose sur le pouvoir. Elle constitue à la fois une réserve de possibles dans laquelle puisent les acteurs pour agir et un espace de contraintes qui limite les possibles d'acteurs entreprenant. Elle génère un ensemble de dispositions réglementaires, normatives et culturo-cognitives qui sont autant de systèmes de pouvoir inter-communicant et en interface avec les acteurs.

Aussi, pour pallier les changements, parfois brusques, de l'environnement, ou plus globalement pour répondre à l'entropie sociale, l'institution, qui tend à se maintenir délivre un pouvoir considérable, éventuellement relayé par les efforts de certains acteurs engagés dans un des efforts de maintien. Le pouvoir de l'institution se diffuse ainsi dans un champ, instillant une logique de persistance, et habilitant les pratiques de reproduction institutionnelle.

La compréhension du travail institutionnel présuppose ainsi l'analyse de la circulation du pouvoir au sein d'un champ institutionnel, répondant à l'invitation lancée par différents auteurs d'accorder davantage d'attention à la question du pouvoir dans les théories néo-institutionnelles (Huault & Leca, 2009; Khan, Munir, & Willmott, 2007; Lounsbury, 2003; Lounsbury & Ventresca, 2003). Par exemple, Stinchcombe (1968) définit l'institution en l'associant à l'idée de pouvoir : « par institution, j'entends une structure dans laquelle des individus puissants sont dévoués à une certaine valeur ou intérêt. La clé pour institutionnaliser une valeur est de concentrer le pouvoir dans les mains de ceux qui croient en cette valeur. (Stinchcombe, 1968, p107-108)

Il reste néanmoins à étudier avec plus de minutie les formes de pouvoir impliquées dans le fonctionnement institutionnel. En particulier, le lien entre le pouvoir des acteurs engagés dans un travail institutionnel et les mécanismes d'ajustement des institutions reste peu théorisé. Le travail institutionnel ne peut s'entendre comme le simple pouvoir de l'acteur sur l'institution, mais renvoie davantage à un pouvoir circulant, transmis et réactivé par l'institution, puis incarné, exploité et adapté par l'acteur. Les relations de pouvoir entre l'acteur et l'institution s'entrecroisent dans des espaces spécifiques, qu'il est important de mieux caractériser.

Le rôle de l'acteur sur l'institution ne peut pas être qu'instrumental, et le concept de travail institutionnel ne se cantonne pas à un individu démiurge qui conçoit l'institution à son service. Au contraire, on peut considérer que le rapport de pouvoir entre l'acteur et l'institution est asymétrique tant l'institution représente un phénomène social généralisé et durable, socialement partagé.

Ce travail a pour vocation la construction d'un cadre d'analyse du lien institution/acteur résolument focalisé sur le pouvoir. Après une première partie sur les piliers institutionnels et leur interaction, nous développerons les théories sur le pouvoir en général en explicitant leurs fondements. Nous détaillons ensuite notre modèle théorique.

Nous pensons pouvoir contribuer à la réflexion sur les dynamiques institutionnelles et sur les efforts qui le soutiennent en introduisant de manière systématique la question du pouvoir. D'autre part, les sources du travail institutionnel restent peu théorisées : la littérature institutionnelle n'a que peu abordé le lien entre l'institution et la capacité des individus à agir sur elle. Par ailleurs, une focalisation sur le pouvoir contribue à une perspective relationnelle : elle invite à considérer le travail institutionnel comme un ensemble de relations entre des acteurs et des porteurs de l'institution. Enfin, la notion de pouvoir nourrit le débat agentiel,

essentiel à la question du travail institutionnel, afin de mieux comprendre l'intensité et les formes d'action qui caractérisent les efforts de maintien institutionnel des acteurs.

2. Les piliers institutionnels : des éléments en interaction

La définition de l'institution est extrêmement ardue. Force est de reconnaître que les approches sont multiples et les auteurs ont tendance à orienter la définition de l'institution selon les éléments qu'ils souhaitent mettre en avant. En outre, définir les institutions par leur nature apparaît extrêmement problématique tant elle recoupe de nombreux éléments, le plus souvent hétérogènes. Or, se contenter de définir les institutions par leurs effets sur le comportement des individus apparaît insatisfaisant et assimilerait l'institution à une construction abstraite servant à appréhender la pression de l'environnement sur l'acteur. La tentation est ainsi grande d'utiliser la notion d'institution sous forme heuristique en abandonnant à l'intuition du lecteur la compréhension progressive du sens que nous lui donnons (par exemple Meyer & Rowan, 1977). La définition de Scott (2008) a l'avantage de subsumer les dimensions de l'institution et ainsi de tracer un contour synthétique et intégrateur de la notion d'institution : « *L'institution est constituée d'un ensemble d'éléments régulateurs, normatifs et culturo-cognitifs, qui combinés aux activités et ressources correspondantes, fournissent stabilité et sens à la vie sociale* ».

2.1 LE PILIER REGULATEUR

Évidemment, dans une acception large, l'institution dans son ensemble reflète une dimension régulatrice, puisque les comportements des acteurs se retrouvent contraints et naturellement orientés par l'institution. Plus spécifiquement, l'aspect régulateur des institutions fait référence aux éléments qui interviennent dans des processus explicites et formels : fixation de règles, surveillance et sanction. Le pilier régulateur implique la capacité pour certains acteurs à établir des règles et à s'assurer de la conformité des individus et organisations avec ces règles. Cette recherche de conformité présuppose l'établissement d'un système de surveillance et de sanction mis en pratique et maintenu directement par les acteurs. Selon les courants de pensée, ce pilier occupe une place plus ou moins prépondérante dans l'institution. En économie et en droit, le pilier régulateur prend naturellement une place essentielle. On peut se

référer à d'excellentes revues qui fournissent des travaux empiriques très riches sur l'impact des règles sur les comportements des individus et organisations, comme *Law and Society Review* ou encore *Journal of Law and Society*. L'institutionnalisme économique s'est essentiellement concentré sur le pilier régulateur. Pour North (1990) les institutions sont parfaitement comparables à des règles du jeu et sont constituées de règles formelles, accompagnées de codes de conduite tacites qui les soutiennent. Avec le postulat du choix rationnel, généralement adopté par les économistes, une place importante est accordée aux intentions et aux stratégies des agents. Certains construisent des systèmes de règles et travaillent à leur perpétuation. Il s'agit d'une forme consciente et instrumentale par laquelle les acteurs visent leurs intérêts propres.

Dans son étude sur l'impact organisationnel du *Civil Rights Act* de 1964, Edelman (1992a) souligne l'importance des lois sur l'institutionnalisation de nouvelles formes organisationnelles. Il montre que la forme structurelle des entreprises s'est modifiée de manière à afficher des signes visibles de conformité avec la loi. La réponse des organisations au Civil Rights Act a constitué un médiateur entre la loi et la société, permettant de concilier les impératifs légaux avec les intérêts managériaux. Les formes visibles de conformité aux lois ont assuré une plus grande légitimité et un meilleur accès aux ressources. Le pilier régulateur induit ainsi la « construction collective de la conformité » (ibid., 1568) qui appelle en ce sens à une convergence des réponses des acteurs du champ.

Dans une autre étude, Barnett et Carroll (1993) explorent de manière longitudinale l'industrie des entreprises de télécommunications aux États-Unis entre la fin du XIXème et le début du XXème siècle. Ils montrent l'impact essentiel des lois sur le façonnage progressif du champ. Par exemple, la loi sur l'interconnexion a largement modifié le champ, en institutionnalisant des comportements plus solidaires parmi les entreprises de télécommunications. Par ailleurs, ils suggèrent que les institutions ne sont pas nécessairement le résultat d'actions volontaires, puisque les lois peuvent avoir des effets inattendus qui produisent les éléments inverses à ceux escomptés.

Comme on le voit à travers ces études empiriques, même lorsqu'elles sont formalisées, les règles reflètent nécessairement une certaine ambiguïté qui laisse une marge de manœuvre aux acteurs. Elles peuvent aussi susciter des controverses et des comportements subversifs. En ce sens, les règles ne cadrent pas étroitement la conduite des individus. Elles constituent une référence à laquelle les acteurs peuvent choisir de se conformer ou de s'opposer. Boiral (2003), par exemple, illustre empiriquement la résistance et la controverse liée à

l'implémentation du standard 9000 pour lequel il n'existe pas de « vision mécaniste, consensuelle, et monolithique » (ib., p720).

En cela, face aux éventuelles résistances et controverses, la coercition est un mécanisme essentiel dans le pilier régulateur : il permet la mise en pratique des règles et codes en lui associant un système de sanctions – et éventuellement de récompenses. Ce système cherche à obtenir la conformité des acteurs avec l'institution.

Par ailleurs, comme le reconnaît Scott le pilier régulateur ne représente pas uniquement une dimension répressive et contraignante. De nombreuses formes de régulation revêtent une dimension productive en conférant du pouvoir aux acteurs via, par exemple, des licences, les statuts (et prérogatives associées), les droits, Ainsi pour Scott (2008, p52): « les institutions travaillent à la fois à contraindre et à faciliter les comportements en société ».

Cette idée de règle comme référence est importante et dénote son véritable pouvoir institutionnel. La règle constitue une opportunité pour façonner collectivement du sens en imposant un cadre de référence, d'autant plus efficace qu'il est élaboré par des entités légitimes (le plus souvent l'État). Les effets de la loi sont ainsi davantage cognitifs et normatifs que coercitifs comme le soutiennent Suchman et Edelman (1996). Pour ces deux auteurs, juristes et sociologues, tandis que la loi est souvent considérée de manière coercitive, autoritaire et explicite, il est préférable de les percevoir comme des éléments ambigus, politiques et constitutifs de la société. Ainsi, les organisations ne sont pas uniquement contraintes et guidées par les éléments matériels des lois – sanctions et récompenses. Il faut plutôt considérer les organisations comme « culturellement construites et essentiellement guidées par les contraintes normatives et cognitives des éléments symboliques des lois » (1996, p905). Les organisations et l'environnement juridique se constituent ainsi conjointement de manière plutôt « collaborative que confrontationnelle » en impliquant aussi bien « une dynamique normative et cognitive qu'une dynamique instrumentale » (ib., p.922). Albiston (2005) montre par exemple que la loi peut constituer un réservoir discursif dans lequel certains acteurs peuvent puiser pour nourrir leur contestation et susciter des inflexions dans les normes et les manières de penser. Elle montre ainsi comme le *Family and Medical Leave Act* a permis la construction de coalition et finalement la renégociation du sens de la notion de « congé ».

Ces lignes soulignent un aspect important du pilier régulateur. Il n'est ni indépendant ni soumis à un fonctionnement autonome. Il s'inscrit dans un système institutionnel plus large, interdépendant des deux autres piliers normatifs et cognitifs.

2.2 LE PILIER NORMATIF

Le pilier normatif renvoie aussi à des règles. En revanche, tandis que dans le pilier régulateur la règle est imposée et sanctionnée par un système coercitif, la règle normative tire son autorité de la morale, d'un ensemble de normes et de valeurs partagés par un groupe. Dans le pilier normatif, on ne s'intéresse plus au comportement guidé par la loi, les codes, les accords, mais au comportement orienté par des prescriptions. La dimension normative de l'institution définit les actions les plus appropriées face à une situation donnée et décrit le mode opératoire pour les mettre en pratique.

Les normes sont d'autant plus impératives qu'elles constituent un support de légitimité au sein du groupe. Elles établissent aussi un système d'évaluation à l'aune duquel les acteurs se jugent et sont jugés par les autres membres du groupe.

Un système normatif est caractérisé par deux éléments clés : les *valeurs* et les *normes*.

Les valeurs sont à la source de nos choix. Elles les orientent et les justifient. Elles définissent ce que nous préférons et désirons. Le terme valeur, qui provient du latin *valere* – être fort – établit ce qui fait force dans le réel, ce qui s'impose comme une chose à considérer. Les valeurs établissent ainsi une hiérarchie dans la perception et dans l'appréhension du réel. Face à l'importance de la notion de valeur dans la motivation de ses choix personnels, c'est naturellement que la philosophie s'est intéressée à cette notion, qui est pour Sartre le fondement de la liberté.

Une problématique majeure de la notion de valeur provient de la complexité à définir ses origines. Émergent-elle de manière arbitraire ou selon certaines règles objectives et raisonnables ? On ne saurait ici débattre en détail de cette notion complexe. Pour simplifier, nous admettrons que les valeurs sont issues d'un travail subjectif. Si elles peuvent être établies *ex nihilo*, comme l'entend Nietzsche dans *Par delà le Bien et le Mal*, on soutiendra plutôt que le plus souvent les valeurs sont ou bien issues d'un travail intersubjectif d'échanges ou imposées à nous par l'environnement et la perception qui nous en est cognitivement permise. Dans tous les cas, les valeurs sont la principale source de motivation à nos actions. Elles justifient qu'on éprouve le désir d'effectuer une tâche.

Quant aux normes, elles déterminent l'ordre des choses en définissant les fins souhaitables ainsi que les moyens légitimes pour les atteindre dans des situations précises. Elles forment des règles de conduite circonstanciées qui régissent les comportements des acteurs selon les situations. Les normes constituent en cela des prescriptions qui s'adressent ou bien à tous les membres d'un groupe ou bien à quelques-uns d'entre eux. Tandis que les valeurs renvoient à des préférences d'ordre général qui organisent le désirable, les normes forment des prescriptions plus immédiates dans des situations particulières. Il ne faut pas voir les normes comme des corollaires aux valeurs puisqu'elles n'en renvoient qu'un reflet imparfait, déformé, soumis aux nécessités de l'action et aux confrontations concrètes avec le monde. Les valeurs en tant que critère du désirable sont moins incarnées que les normes qui régissent les comportements avec plus de proximité. Ces dernières formulent des directives concrètes et plus adaptés au quotidien des acteurs. En cela, les normes représentent le foyer de la régulation sociale.

Une conception essentiellement normative des institutions a fédéré bon nombre de sociologues classiques, de Durkheim à Parsons. Traditionnellement la sociologie s'est largement intéressée aux classes sociales, aux systèmes religieux, aux familles, aux associations dans lesquels les croyances, normes et valeurs constituent des éléments fondamentaux de la cohérence sociale. Elles construisent et maintiennent un ensemble de relations stables qui définissent un ordre social. Ainsi, pour March et Olsen (1989, p23) : « les règles définissent les relations entre des rôles dans le sens où elles définissent ce que le représentant d'un rôle doit aux représentants d'autres rôles ». Les premières versions de l'institutionnalisme ont accordé une place centrale aux normes et valeurs. Par exemple, Selznick (1949), dans son étude de l'Autorité de la Vallée du Tennessee (Tennessee Valley Authority, TVA), souligne le rôle des valeurs, qui s'infusent dans les objectifs et les procédures organisationnels. Ainsi la TVA, au cours de son implémentation se trouve progressivement transformée avec l'intégration dans les structures décisionnelles des leaders locaux (les fermiers riches). Le système de valeurs est progressivement modifié, et les fonctions initiales de la TVA à vocation sociale et populaire sont déviées et répondent finalement davantage aux intérêts privés. Les jeux de pouvoir ont joué un rôle essentiel dans la négociation des valeurs et donc dans l'institutionnalisation des pratiques de la TVA.

Dans son étude, Dacin (1997) se focalise sur le pouvoir des normes institutionnelles. Par une analyse longitudinale de la presse finlandaise entre 1771 et 1963, elle montre que les journaux

se sont pliés aux pressions normatives institutionnelles plutôt qu'aux pressions exercées par le marché. En s'intéressant aux normes macro-environnementales – le nationalisme finlandais face à l'occupation suédoise – elle montre que le format des nouveaux journaux publiés en langue finlandaise correspondait à la norme nationaliste, source de légitimité pour les nouvelles entreprises de presse. Les normes expliquent une forme d'isomorphisme attesté par la multiplication des journaux paraissant en langue finlandaise. Les nouvelles organisations – essentiellement préoccupées par leur survie et leur légitimité – adoptent les prescriptions normatives de l'institution (Stinchcombe, 1965).

Brunsson et Jacobsson (2000) insistent sur une forme particulière de normes : les standards. Pour ces auteurs, les standards se multiplient sous l'impulsion rationalisante de nos sociétés modernes. Par la voix d'experts, les standards prescrivent les meilleures pratiques selon les situations. Ils estiment que les standards constituent un élément clé de l'ordre social et qu'ils assurent à travers un ensemble de prescriptions une forte homogénéité parmi les individus et les organisations. Outre la dimension contraignante des standards, ils permettent la coopération et la coordination à une échelle nationale ou mondiale.

En outre, il faut préciser la proximité, très fréquente entre la dimension normative et la dimension cognitive des institutions. La notion d'*internalisation* de la norme peut représenter une excellente interface entre ces deux piliers. Dans un livre classique, Davis (1949, p55) écrit : « la norme est internalisée quand elle devient une part de la personne, elle n'est plus regardée objectivement, comprise ou ressentie comme une règle, mais comme une partie de soi-même, qui s'exprime automatiquement dans le comportement ». On retrouve dans la littérature différents travaux empiriques et théoriques qui s'attachent à l'étude de la dimension cognitive des normes (Campbell, 1964; Etzioni, 2000; Kohlberg, 1976; McAdams, 1997)

2.3 LE PILIER CULTURO-COGNITIF

Ce pilier est central dans le néo-institutionnalisme et a suscité un large engouement parmi les théoriciens des organisations. De manière très générale, on peut définir le pilier culturo-cognitif comme l'ensemble des éléments cognitifs et culturels qui organisent la vie sociale dans un champ.

L'importance attribuée à la cognition admet comme postulat l'existence d'un médiateur entre l'individu et le monde. Les psychologues depuis plusieurs décennies récuse la vision

mécaniste stimulus/réponse et cherchent à mettre en évidence des variables individuelles qui conditionnent la perception, l'interprétation, la mémorisation et l'attention au monde extérieur. L'information qui atteint le sujet est transformée, élaborée (Neisser, 1967). Elle est le fruit d'un travail subjectif, d'une construction psychique qui caractérise l'activité perceptive du sujet. En ce sens, le cerveau humain est un organe qui fabrique du sens à la manière d'un ordinateur ou d'un logiciel qui traiterait des informations. Markus et Zajonc écrivent à ce propos : « l'esprit en vient à être considéré comme un système analogue à un ordinateur qui enregistre des informations entrantes, les soumet à un ensemble d'informations variées avant de sortir une réponse » (Markus & Zajonc, 1985, p141).

Le postulat cognitif, s'il met en exergue l'interprétation du sujet dans l'interaction entre le monde et l'individu pose inévitablement la problématique de la formation du « logiciel » de la perception et de la pensée. Appliquée aux sciences humaines, une interrogation essentielle repose sur la dimension sociale de la construction cognitive : quel est le rôle de notre environnement sur les processus cognitifs.

Durkheim (1898, p17) se pose très tôt cette question en réfléchissant aux représentations collectives comme faits sociaux. Durkheim ne conçoit pas les perceptions des individus comme objectives et élaborées individuellement par des hommes, mais comme des faits sociaux qui obéissent à des causes plus profondes et indépendantes de la conscience individuelle (Birnbaum, 1969).

Cette conception du monde social comme cadre des modes de perception et de pensée aura influencé les travaux de nombreux sociologues dont Mead, Parsons et Bourdieu. Pour ce dernier, le concept d'habitus s'inspire fondamentalement d'une vision sociocognitive. L'environnement constitue le cadre de formation d'un ensemble de dispositions génératives qui expliquent non seulement les actions des individus mais surtout leur manière de percevoir et de juger les choses. Dans la distinction (1979), Bourdieu montre que l'habitus génère des pratiques signifiantes et des perceptions à la base des jugements et de la catégorisation par les acteurs de leur environnement.

Nous soutenons dans ce sillage que notre capacité à percevoir le monde - et à être réflexif à cette perception - est limitée. En effet, il existe une capacité pour les acteurs à prendre conscience de leur condition et à vouloir la modifier. Néanmoins, comme le soutient Bourdieu, le mécanisme de l'habitus est puissant et participe, au-delà des contraintes naturelles physiologiques, à borner le champ de perception du monde et à contraindre le sujet

dans une certaine plage de possibles. Nous considérons ainsi la cognition de l'individu non pas comme un programme de traitement du réel entièrement défini, mais comme une matrice de perception qui prend la forme d'un canevas aux mailles souples dont les interstices offrent une infinité de perceptions – mais une infinité bornée par les mailles – qui laisse la place à des interprétations et représentations personnelles infinies. Ces interprétations et rationalités concurrentes peuvent dès lors s'opposer dans des luttes ayant pour objectif le maintien ou le changement des perceptions socialement partagées. Mais ces luttes restent confinées dans un espace cognitif limité et donc contraintes par une vision plus large, socialement partagée, incommensurable et infranchissable pour les acteurs. Au niveau micro il peut exister une capacité des individus à innover pour percevoir le monde, tandis qu'au niveau macro, on peut percevoir une chape infranchissable qui dessine les contours des capacités d'action et de perception des individus. Par ailleurs, le hasard, généré par des circonstances et situations inédites, au cours desquelles différentes structures se chevauchent peuvent être source de changement des espaces cognitifs, comme le suggère la théorie de la structuration (Giddens, 1984), ce qui fait de la matrice de perception, même à un niveau macro un espace non nécessairement figé.

Le pilier culturo-cognitif met aussi en évidence la notion de culture. En tant qu'ensemble sédimenté de sens, de croyances et de systèmes symboliques, elle joue un rôle essentiel dans la définition des manières de percevoir et de penser. Scott (2008) insiste en ce sens sur la relation culture/cognition en considérant que les « processus interprétatifs internes sont façonnés par des cadres culturels externes » (ib., p57). Il s'inscrit ainsi dans le sillage d'auteurs comme Hofstede (2005) qui soutiennent l'idée que la culture véhicule un ensemble de modèles, définissant comment penser, ressentir et percevoir.

La culture ici est davantage perçue comme « le médiateur des expériences vécues » (Jacobs & Hanrahan, 2005, p1), non plus comme un système englobant de croyances mais comme un système ajusté au quotidien des individus. Ainsi, les systèmes de croyances ne sont pas partagés par tous : ils sont fragmentés, soumis à des contestations et à des luttes en particulier dans des situations de changement.

Pour les cognitivistes, une problématique essentielle est la compréhension des conditions par lesquelles un certain consensus va se former dans les systèmes de croyances. Ils soutiennent que cela n'est pas la conséquence de l'existence de valeurs ou de normes partagées, mais plutôt de l'existence de modèles d'action et de scripts appliqués à certains types d'individus.

La convergence des acteurs autour de croyances et de normes trouve donc plutôt son origine dans des éléments cognitifs d'une part – puisque les alternatives apparaissent inconcevables – et culturels d'autre part avec l'existence d'éléments symboliques qui façonnent des modes interprétatifs spécifiques.

Les éléments symboliques peuvent exister à un niveau global (idéologies dominantes, système économique, drapeau, hymne, ...) ou à un niveau plus micro (organisation des bureaux dans une entreprise, uniformes, ...). En ce sens la construction sociale de la réalité n'est pas ici le fruit de normes ou de valeurs, mais le fruit de modèles d'interprétation partagés, jonction entre les dimensions culturelles et cognitives.

Pour autant, comme le remarquent Farashahi et al. (2005) à travers une analyse des travaux empiriques néo-institutionnels entre 1983 et 2002, les études explorant le pilier culturo-cognitif sont moins nombreuses que celles explorant le pilier normatif. Cela s'explique en grande partie par les difficultés méthodologiques liées à l'analyse du pilier culturo-cognitif. La mise en évidence des schémas cognitifs relève souvent d'une véritable gageure puisqu'ils s'appuient sur des éléments naturalisés et considérés comme banals qui peuvent facilement échapper à la conscience du chercheur.

Malgré cela, la littérature institutionnelle recèle certaines études empiriques qui reflètent avec richesse la dimension culturo-cognitive des institutions en s'appuyant sur un large éventail méthodologique, de l'ethnographie à l'analyse discursive de données d'archive. Par exemple, l'étude de Zucker (1988) est une des premières à s'intéresser aux processus cognitifs dans l'institutionnalisation. Elle montre à travers une série d'expérimentations que plus le degré d'institutionnalisation est élevé, plus la transmission des modes de perception sera uniforme entre les générations successives. Attachée à une approche ethnométhodologique, elle montre que les acteurs transmettent des définitions partagées de la réalité, réalité qui apparaît *objective et extérieure*.

Dans un chapitre consacré à l'impact de la globalisation sur le développement de certaines formes organisationnelles, Meyer, Drori et Hwang (2006) mettent en avant l'émergence de nouvelles formes identitaires générées par la croyance de plus en plus répandue en une société mondiale. Cette société mondiale – qui tient d'un mythe rationalisé – a suscité pour les auteurs une révolution organisationnelle. Elle est d'autant plus acceptée que l'idée de société mondiale « crée un champ culturel et un environnement sûr dans lesquels les organisations peuvent se former, prospérer, et se développer en nombre et en fonctions. » (ib., 26-27). Les

auteurs soulignent la puissance du mythe d'une société mondiale qui donne aux individus une base rationnelle pour une action collective et coopérative. Le développement de certaines formes organisationnelles apparaît alors comme universel et applicable à tous les contextes. Ce mythe va ainsi fédérer un ensemble de conceptions partagées du monde en légitimant des normes et pratiques. Ce mythe renvoie à un niveau d'analyse macro. Une disposition sociétale est partagée par une majorité d'acteurs. L'idée de société mondiale est naturalisée, prise pour acquise et habilite certains modes de perception et d'acceptation des pratiques.

A travers une analyse plus micro, focalisée sur un champ, Rao, Monin et Durand (2003) s'intéressent à la Nouvelle Cuisine en France. Ils mettent en évidence les éléments cognitifs du champ et étudient dans quelle mesure certaines significations partagées sur l'identité et le rôle des chefs cuisiniers ont participé à la diffusion d'une nouvelle logique institutionnelle. Ces sens partagés ont légitimé l'émergence et l'institutionnalisation de nouvelles pratiques.

Dans cette même veine, Lawrence et Phillips (2004) cherchent à comprendre la naissance de l'observation des baleines comme pratique commerciale. S'appuyant sur une analyse de textes d'archive, ils montrent que le développement de cette activité est lié à l'évolution du discours sur l'interaction hommes-baleines qui a rendu envisageable et légitime de nouvelles formes de pensée et de pratiques. Cette évolution du discours à un niveau sociétal s'est en outre accompagnée d'un travail local de la part de certains acteurs qui ont cherché à manipuler les perceptions partagées pour faire émerger l'idée de « baleines urbaines » appréciant la compagnie humaine. Cette manipulation s'inscrit dans un travail de la part des acteurs en place pour maintenir leurs intérêts. L'approche cognitive peut ainsi compatible avec une vision agentielle de l'individu dans laquelle les acteurs sont capables d'influencer les modes de perceptions socialement partagés.

Le Tableau 1 présente une synthèse des piliers institutionnels :

	Pilier régulateur	Pilier normatif	Pilier culturo-cognitif
Fondement du processus de conformation	Ce qui convient de faire	Obligation sociale	Modes de perception partagés Naturalité des faits
Fondement de l'ordre	Règles	Attentes sociales	Schémas constitutifs de la réalité et du rôle des acteurs
Mécanisme Logique	Coercitif Instrumentalité	Normatif Appropriation/ appartenance au groupe	Mimétique Construction sociale de la réalité

Indicateur	Règles, lois, sanctions	Certification, accréditation,	Croyances partagées, mêmes logiques d'action, isomorphisme
Émotions impliquées	Peur, culpabilité /innocence	Honte / honneur	Certitude - confusion
Fondement de la légitimité	Loi	Morale	Culture, intelligibilité.
Exemples d'étude	Edelman (1992b) Barnett et Carroll (1993) Boiral (2003)	Selznick (1949) Dacin (1997) Brunsson et Jacobsson (2000) Goodrick et Salancik (1996)	Zucker (1988) Meyer, Drori et Hwang (2006) Mauws et Phillips (1996) Rao, Monin et Duran (2003) Lawrence et Phillips (2004)

Tableau 1: Synthèse des piliers institutionnels, à partir de Scott (1991)

2.4 LES ETUDES UTILISANT LES TROIS PILIERS

Scott (1995) a voulu rassembler et organiser la variété des perspectives institutionnelles autour des piliers régulateur, normatif et culturo-cognitif. Sa conceptualisation « omnibus » comme il la qualifie lui-même lui permet d'apporter une cohérence aux théories institutionnelles tout en incorporant une diversité de perspectives. Ses piliers ont d'ailleurs inspiré de nombreux chercheurs comme l'attestent les multiples travaux qui s'y rapportent (Farashahi et al., 2005; Greenwood, Oliver, Sahlin, & Suddaby, 2008b).

Peu de travaux néanmoins proposent une analyse simultanée et combinée des trois piliers institutionnels. On voit plutôt se dégager deux groupes d'études : un premier focalisé sur les éléments régulateurs des institutions (le plus souvent en économie et en droit) et un second focalisé sur les dimensions culturelles ou cognitives des institutions (en particulier en sociologie et théorie des organisations).

Les travaux combinant les trois piliers restent donc des exceptions. Cela est d'autant plus regrettable que la dynamique entre les trois piliers peut expliquer les mécanismes institutionnels, et par exemple la question importante du changement (Strang & Sine, 2002).

Dans son étude Caronna (2004) s'intéresse à l'alignement des piliers régulateur, normatif et culturo-cognitif dans le secteur de la santé aux États-Unis. En analysant trois périodes distinctives du champ, elle montre qu'un désalignement des piliers institutionnels a progressivement généré un malaise dans le secteur médical, suscitant l'insatisfaction croissante des patients et des personnels médicaux. De 1945 à 1965, période durant laquelle

les professionnels de santé disposaient d'un pouvoir central dans le champ, les médecins contrôlaient les normes et les valeurs ainsi que les systèmes de réglementation. L'auteur estime aussi qu'ils gardaient une maîtrise sur certains éléments cognitifs, définissant le rôle de leurs partenaires et les comportements et attentes des patients. Durant cette période, un alignement des piliers a permis la domination d'un système de croyances institutionnalisés. À partir de 1966, l'implication croissante de l'État et de la sphère politique dans le milieu de la santé a été l'amorce d'un désalignement des piliers, avec l'introduction de nouvelles logiques institutionnelles. À partir de 1984, l'introduction de logiques marchandes a davantage perturbé l'ordre du champ en déconnectant les éléments normatifs et réglementaires. L'auteur conclut sur le rôle conjoint des piliers : « quand bien même un modèle organisationnel serait cognitivement légitime, et supporté par un système réglementaire, si les structures normatives du champ n'évoluent pas avec ses nouvelles logiques, les changements ne seront jamais acceptés. »

Trevino, Thomas et Cullen (2008) s'intéressent aux investissements directs à l'étranger (IDE) et leur institutionnalisation en Amérique latine. En s'appuyant à la fois sur les aspects régulateurs, normatifs et cognitifs, ils cherchent à déterminer les variables qui institutionnalisent les pratiques d'IDE. Chaque variable (éducation, privatisation, incertitude politique, réforme fiscale, ...) est abordée selon trois dimensions, régulatrice, normative et cognitive et son impact est évalué sur l'institutionnalisation des IDE. Les auteurs montrent que les éléments normatifs et cognitifs ont plus d'impact que les éléments régulateurs sur les IDE.

Yu et Makino (2002) cherchent à comprendre, avec une vision institutionnelle, les choix d'entrée des entreprises à l'étranger. Ils mettent ainsi en évidence les contraintes de l'environnement sur les décisions liées aux implantations à l'étranger. S'appuyant sur 364 entreprises japonaises présentes à l'étranger, ils montrent les impacts des forces institutionnelles à plusieurs niveaux. D'abord, sur la dimension régulatrice, les entreprises s'implantant se conforment à l'environnement légal du pays d'accueil. Il en est de même pour le pilier normatif, dans la mesure où ces entreprises se conforment aux normes locales. Quant aux éléments cognitifs ils sont plutôt façonnés à un niveau macro par des multinationales similaires qui ont déjà acquis une expérience de l'internationalisation. Le pilier cognitif fait davantage écho dans cette étude à une forme de mimétisme.

Ces études montrent plusieurs difficultés liées à l'utilisation des trois piliers de manière combinée. En premier lieu, la plupart proposent une présentation des piliers institutionnels qui semble dénaturer la vision originelle de Scott. Le pilier cognitif est abordé le plus souvent de manière instrumentale (George, Chattopadhyay, Sitkin, & Barden, 2006), et présenté comme une variable sur laquelle les individus peuvent agir en sous-estimant sa fonction profondément contraignante. En second lieu, les piliers sont abordés - excepté dans l'étude de Caronna (2004) - sans décrire les mécanismes par lesquels ils peuvent interagir entre eux, ce qui donne finalement le sentiment d'un fonctionnement autonome des piliers. Enfin, dans ces travaux, l'ontologie des institutions reste floue, ce qui rend difficile la compréhension de la nature de la relation entre l'institution et l'acteur.

Plusieurs questions se posent ainsi sur l'interaction entre ces piliers institutionnels : quels sont les éléments qui caractérisent les liens entre les piliers institutionnels ? Comment étudier l'institution en l'abordant à travers la combinaison de ces trois éléments ? Quelle place peut-on donner aux acteurs ? Par quels mécanismes l'institution ainsi décrite contraint les acteurs et se reproduit ?

Il s'agit de passer de la vision de Scott dans laquelle l'institution se caractérise par trois dimensions relativement séparées à une vision plus dynamique dans laquelle elles se produisent et se reproduisent les unes par les autres. En outre, cette approche appelle une réflexion ontologique sur la nature des institutions qui puisse rassembler les différents éléments sus-décrits. Il ne s'agit donc plus de percevoir l'institution dans sa dimension essentiellement cognitive, ou essentiellement régulatrice ou normative, mais comme un ensemble structuré et structurant qui instille une logique de stabilité dans un champ.

Nous nous proposons dans les paragraphes suivants de nous rapprocher d'une vision plus globale de l'institution en l'assimilant à un *système de pouvoirs*.

3. Du pouvoir individuel à un système de pouvoirs

Dans la réflexion sur le pouvoir, deux traditions théoriques s'opposent. Une première, héritée de Hobbes, dessine un monde irrigué par un pouvoir eurhythmique – à la fois harmonieusement ordonné et proportionné – incarné par la figure du souverain. Le pouvoir se constitue en rempart à l'état de nature. Le souverain est le gardien d'une société ordonnée où règne une paix civile et industrielle. Cette vision a façonné la conception moderniste du pouvoir. Elle peut être exprimée par des relations causales et mesurables. Ainsi les approches

monodimensionnelles du pouvoir (par exemple Dahl) se réclament plutôt d'une vision hobbesienne, causale et agentielle.

Une seconde approche s'inscrit dans le sillage de Machiavel. Le monde est perçu de manière complexe, et il apparaît problématique d'y manœuvrer. Il n'existe pas de souverain tout puissant puisque le pouvoir est partout, mais il existe des stratégies locales. Pour Machiavel, les questions morales sont extérieures à la stratégie. Les stratégies ne sont ni mauvaises, ni bonnes par nature. Leur but est l'efficacité. Elles ne découlent d'aucun principe de souveraineté, elles ne servent pas d'ordre souverain. Le pouvoir n'appartient a priori à personne. Les princes ne l'ont pas forcément. Le pouvoir est local, temporaire, et il est produit et reproduit selon les compétences stratégiques de chaque acteur. Machiavel est ainsi plus proche d'une analyse postmoderne (Clegg, 1989). Le pouvoir est diffus, multiple, fragmenté.

Dans ces traditions du pouvoir, deux conceptions complémentaires se dessinent (Clegg, Courpasson, & Phillips, 2006). Une dimension productive (*power to*) qui est au cœur d'une théorie positive du pouvoir (Parsons, 1960), et une dimension coercitive qui apparaît davantage comme une fonction contraignante. Les effets productifs ou coercitifs du pouvoir sont au cœur d'une tension complexe contingente entre la capacité de certains à étendre leur liberté propre tout en restreignant la liberté d'autres individus.

3.1 LE POUVOIR : UN CONCEPT NON REDUCTIBLE A L'ACTEUR

Au sein d'un champ, certaines formes de pouvoir sont manifestes, et transparaissent directement de l'observation des acteurs. Toutefois, réduire l'observation des individus et organisations à un niveau micro a-contextualisé limite considérablement la compréhension des phénomènes de pouvoir. La contextualisation des acteurs présupposent de prendre en compte les structures dans lesquelles ils évoluent, et dès lors de comprendre les liens de pouvoir entre l'acteur et la structure.

Chez Giddens, la structure est indissociable des relations de pouvoir. Les acteurs puisent leur pouvoir dans la structure qui met à disposition des ressources à ceux qui en acceptent les règles. Ces règles créent des relations d'autonomie et de dépendance que les acteurs reproduisent sous forme de relation de domination.

Pour Parsons (1960) le pouvoir est un médium circulatoire. Tout comme la monnaie, il correspond à un mécanisme généralisé qui permet de gérer les capacités d'action dans un système politique. En ce sens le pouvoir est assorti d'une légitimité qui lui permet d'être

accepté par les autres, qui vont accepter ses injonctions. Parsons théorise le pouvoir comme un vecteur d'ordre pour des systèmes sociaux. Il peut être défini comme la capacité à influencer une allocation de ressources pour atteindre des buts collectifs. Au sein d'un groupe, il existe ainsi des obligations institutionnalisées qui légitiment des sanctions et un ensemble de mécanismes qui assoient le système de pouvoir.

Pour Arendt (1970) le pouvoir correspond à la capacité humaine à agir ensemble. Ce pouvoir est incorporé au sein des groupes et leur permet d'agir de certaines manières pour accomplir des objectifs.

Leflaive (1996) est très critique sur une dimension souveraine du pouvoir. Pour lui, il n'y a pas d'instanciation du pouvoir chez un seul individu, une seule organisation, ou institution. Cette hypothèse de souveraineté biaise les théories des organisations, qui considèrent certains individus ou organisations comme des détenteurs de pouvoir sans pour autant s'intéresser aux processus qui nourrissent cette représentation. Pour lui, le discours crée et perpétue la représentation de souveraineté en négligeant les mécanismes sociaux qui en sont la source.

Dans ce même sillage, notre approche du pouvoir se distancie largement d'une vision monodimensionnelle limitée à l'acteur. Au contraire, la structure est un système de pouvoir, et le pouvoir se manifeste qu'à travers la structure, dans une relation constante entre l'acteur et le système dans lequel il évolue. La structure apparaît comme un dispositif qui oriente l'agence et transforme un pouvoir individuel en un pouvoir productif collectif organisé au sein du dispositif. Pour le dire autrement, le pouvoir est un phénomène social, qui ne peut être mis en évidence qu'à un niveau organisationnel. Il résiste donc à une réduction et encapsulation dans un détenteur individuel. Nous nous attachons donc à comprendre les différentes manifestations du pouvoir, d'abord au niveau de l'acteur, puis des structures dans lesquelles il évolue.

3.2 POUVOIR VOLONTAIRE DES INDIVIDUS ET ORGANISATIONS

S'il est une forme de pouvoir répandue dans les théories sociales, c'est bien celle qui concerne la capacité d'un acteur A d'obtenir de manière intentionnelle et calculée une action de B qu'il n'aurait pas faite sans l'intervention de A. Le pouvoir interindividuel direct de A sur B, ou *pouvoir épisodique* dans la littérature usuelle, renvoie ainsi à la capacité d'un acteur de modifier le comportement d'un autre en agissant directement sur lui. Dahl (1957; 1961) est un des auteurs pionniers qui aura formalisé et systématisé ce type de relations de pouvoir dans

l'analyse des systèmes politiques. La conception du pouvoir chez Dahl est ainsi fondamentalement causale et s'applique à des acteurs humains. L'assertion « A exerce un pouvoir sur B » se traduit par « le comportement de l'acteur A cause le comportement de l'acteur B ».

Cette vision épisodique du pouvoir inclut la notion de résistance. Elle constitue une notion corrélative et indissociable du pouvoir puisque ce dernier ne se manifeste que lorsque des acteurs puissants se heurtent à des pratiques qui obstruent leur propre agence. Pour Wrong (1995, p13) « la dimension politique inclut à la fois une lutte pour le pouvoir et une lutte pour limiter, résister et échapper à ce pouvoir ». C'est en ce sens que le pouvoir interindividuel se joue nécessairement dans une arène politique, constituée d'une pluralité d'acteurs, individus et organisations, qui mobilisent leur agence pour réaliser des intérêts éventuellement antagonistes.

Dans ce contexte de luttes, le pouvoir s'apparente à la manifestation d'une *agence stratégique* (Clegg, 1989; Haugaard, 2002), c'est-à-dire qu'il a pour principal enjeu le contrôle par quelques acteurs d'autres agences. A l'instar d'un escadron militaire, l'agence de chaque soldat est subordonnée à une agence supérieure. L'agence du soldat est ainsi réduite à un simple relai autoritaire d'un individu hiérarchiquement supérieur. La résistance des soldats, dans le sens où ils souhaiteraient orienter leur agence dans des voies différentes de celles qui leur sont imposées, est d'autant moins probable qu'elle est lourdement sanctionnée – comme le montrent les sanguines représailles face aux mutineries par exemple.

Néanmoins, même dans les cas d'une forte asymétrie de pouvoirs et de phénomène de domination, le concept de lutte reste essentiel et la domination correspond rarement au consentement absolu de tous les acteurs. La domination renvoie au contraire à des luttes quotidiennes et nécessite une série d'actions qui puissent répondre aux oppositions et éventuellement écraser les tentatives de changement. Dans cette veine, plusieurs études empiriques illustrent les limites du pouvoir des organisations puissantes (Levy & Egan, 2003; Smythe, 2000). Elles doivent composer avec des contraintes environnementales, sociales, historiques. Ainsi, leur pouvoir ne se meut pas en pure domination, mais est contrebalancé par la nécessité d'un consensus.

Dans cette même lignée, la question du consensus et de la collaboration est tout aussi essentielle aux organisations et individus résistants à des acteurs dominants. Hensman (2003) qui adopte un point de vue à la fois institutionnaliste et résolument volontariste souligne la

question des mouvements sociaux qui interviennent dans les luttes institutionnelles. Les logiques de pouvoir sont pour lui essentiellement collectives. Les champs deviennent des « arènes de dépendances de pouvoir et d'interactions stratégiques où de multiples éléments du champ concourent sur la définition des problèmes et sur la légitimation des différentes formes organisationnelles » (ib., p356).

Par ailleurs, il faut aussi prendre en compte les relations de pouvoir sur des entités non humaines. Tandis que les méthodes classiques d'analyse du pouvoir se focalisent sur les relations entre les individus (à l'instar de Dahl), il semble aussi indispensable d'intégrer les relations entre les individus et les entités non humaines, que ce soit des artefacts sociaux, des technologies, des systèmes réglementaires ou encore des sens collectivement partagés. La notion de travail institutionnel instruit toute cette réflexion sur le pouvoir, en portant comme objet d'étude des relations entre des acteurs humains et des porteurs institutionnels non humains. Plusieurs travaux mettent en exergue les efforts des acteurs pour influencer, façonner, maintenir ou détruire des éléments institutionnalisés. En même temps, ces éléments exercent un pouvoir considérable sur les individus.

Penser les relations de pouvoir entre des entités humaines et non-humaines ne va pas de soi. Pour Pickering (1993), il s'agit de mieux comprendre les interactions entre les agences humaines et matérielles, en prenant en compte la dialectique de résistance et d'adaptation entre les individus et leur environnement matériel. Admettre un rôle particulier à l'agence matérielle, c'est reconnaître l'importance des dispositifs, des technologies, des instruments, des règles, et des substances en général qui agissent dans le monde matériel.

Le pouvoir épisodique s'inscrit dans un système plus large de routines organisées, dans lesquelles l'exercice du pouvoir répond lui-même d'un mécanisme contraint.

3.3 LE POUVOIR COMME DISPOSITION

Parler du pouvoir comporte le plus souvent un doute subliminal. Le pouvoir est-il une capacité ou un exercice ? Tandis que la partie précédente insistait sur l'exercice du pouvoir à travers l'action directe de A sur B, il reste néanmoins essentiel de considérer le pouvoir aussi comme une capacité, c'est-à-dire un « concept dispositionnel » (Wrong, 1995, p6). Le pouvoir comme capacité a ses propriétés propres : les effets du pouvoir de A sur B sont différents selon que A exerce effectivement son pouvoir sur B ou que A influence B non par ses actions

mais par les volontés et intentions que B lui prêtent. Cela pose la question de l'intentionnalité et plus généralement de la causalité dans les formes de pouvoir. En reprenant l'exemple du policier qui régule la circulation, Clegg (1989) se questionne sur la causalité dans la manifestation du pouvoir. Tandis que de ses mouvements de mains, tel un chef d'orchestre, l'agent de police fait circuler à droite ou à gauche les flots de voitures guidées comme des automates, la question est de savoir si la contrainte exercée sur les automobilistes - reflétant une forme de pouvoir – trouve sa source dans l'intention du policier ou alors dans le code de la route (dont le policier est un simple relai).

De manière différente, on peut aussi se questionner sur la nécessité de l'intention dans les relations de pouvoir. Dans de nombreux cas, un acteur A, disposant de pouvoir comme capacité incitera un acteur B à agir d'une certaine manière, ou bien pour satisfaire A pensant obtenir des récompenses, ou bien par peur de sanctions de A dont les intentions et les désirs sont imputés par B, et cela sans que A exerce une quelconque action. La seule présence de A suffit ainsi à influencer voire contraindre le comportement de B.

C'est en cela que Dahl se demande s'il existe « autant de structures de pouvoir, dans un système politique, qu'il y a d'individus puisque ces derniers imputent des intentions aux autres individus et groupes du système » (1968, p413). Or, on ne peut réellement souscrire à cette forme subjectiviste. Il faut reconnaître le rôle des normes, valeurs, schémas de pensée communément partagées qui façonnent des perceptions communes relatives aux intentions et comportements recommandés vis-à-vis de différents acteurs. Ainsi, un système de pouvoir, et l'ordre qu'il génère peut exister en dehors de l'intention des acteurs qui en bénéficient et s'appuyer sur des valeurs et croyances partagées.

Si le pouvoir de A peut s'exercer sur B sans intervention spécifique et volontaire de A, par la seule présence de A et son appartenance à un certain ordre social, il convient alors de comprendre et d'identifier les conditions et les règles par lesquelles B est structurellement amené à se comporter d'une certaine manière lorsqu'il se trouve dans l'environnement de A.

L'analyse du pouvoir dispositionnel de A sur B invite à l'identification des éléments qui placent B dans une position de servir les intérêts présumés de A, à travers la fixation des sens et des règles d'appartenance à ces catégories de sens. La question sous-jacente est la manière dont se forment par cette circulation et fixation des sens la composition des groupes, des hiérarchies et des rôles.

Les discours et ses formes institutionnalisées constituent des indices cruciaux pour appréhender les formes stabilisées de sens et leur impact sur l'infusion de pouvoir en des acteurs spécifiques.

La notion de pouvoir dispositionnel instruit en partie la troisième dimension du pouvoir de Lukes (1974) en s'intéressant d'une part à la formation des préférences des acteurs par les sens communs et d'autre part en expliquant l'acceptation de l'ordre social. L'ordre social est d'autant plus stable que les acteurs puissants n'ont pas recours à des actions coercitives ou violentes – exercice effectif de leur pouvoir. L'ordre stable repose sur l'acceptation partagée des statuts et prérogatives de certains acteurs, dont la seule présence influence considérablement le comportement des acteurs. Les règles d'interaction avec les autres acteurs du champ sont intériorisées, façonnent les stratégies d'actions, et finalement structurent les intérêts des individus.

3.4 LE POUVOIR FACILITATIF

Pour Clegg (1989), s'inspirant largement de Foucault (1975) le concept de pouvoir facilitatif est indissociable de la notion de discipline. Il permet à certains acteurs de déployer leur agence tandis que d'autres sont contraints et transformés en êtres dociles. Les activités collectives nécessitent la subordination des acteurs aux buts définis comme collectifs. Ainsi, le pouvoir productif (ou facilitatif) s'accompagne nécessairement d'un pouvoir disciplinaire, c'est à dire d'un ensemble de dispositifs matériels qui disciplinent le corps, régulent l'esprit, hiérarchisent les émotions et assurent ainsi la conformité des individus et organisations.

Le pouvoir facilitatif, incarné par une série de dispositifs matériels est néanmoins le lieu d'une instabilité latente et se trouve conditionné par d'éventuelles techniques nouvelles de production et de discipline. Une société ordonnée présuppose donc l'alignement entre le pouvoir facilitatif et dispositionnel, c'est-à-dire entre les techniques de discipline et les sens socialement partagés qui leur confèrent légitimité et durabilité.

Certains acteurs peuvent avoir un impact considérable sur le pouvoir facilitatif en développant et institutionnalisant de nouvelles techniques de discipline. Au sein d'une organisation, les managers peuvent par exemple instaurer des systèmes de surveillance (dispositifs éventuellement informatisés), des systèmes de sanctions et récompenses, une organisation spatiale qui facilite l'observation interindividuelle, etc. (Lianos, 2001, 2003). Lorsque ces

systèmes disciplinaires sont institutionnalisés, ils deviennent des éléments d'intégration systémique qui se perpétue indépendamment de la volonté des acteurs. Le pouvoir disciplinaire se développe alors par sa propre ontogenèse : les pratiques disciplinaires sont constituées en savoir, reflétés à travers les textes, et enracinés dans les pratiques. Les volontés et intérêts particuliers se fondent dans un système qui ne sert plus d'intérêts particuliers. L'individu est le principe de son propre assujettissement. Il inscrit en lui les forces qui le contraignent. Il n'existe pas d'intérêts fixés et de discours définis qui servent ses intérêts.

L'observation du pouvoir facilitatif repose sur plusieurs interrogations : quelles sont les techniques de discipline déployées par A pour s'assurer de la conformité de B ? Dans quelle mesure des dispositifs disciplinaires contraignent les acteurs, indépendamment de volontés spécifiques, en tant que techniques disciplinaires naturalisées ?

Clegg (1989) insiste sur l'adoption d'une vision pluridimensionnelle du pouvoir. Il cherche à montrer les interrelations entre les pouvoirs épisodiques, dispositionnels et facilitatifs qui se rencontrent dans des espaces clés – des points nodaux – et collectivement constitue un champ de pouvoirs.

4. Proposition d'un modèle théorique fondé sur le pouvoir

Les différentes théories du pouvoir que nous avons développées précédemment permettent d'instruire avec un angle théorique différent et complémentaire le lien acteur/institution et la question du travail institutionnel. D'une part, l'institution constitue un champ de pouvoirs qui produit les actions des individus et organisations et d'autre part elle est elle-même affectée par le pouvoir des acteurs qui souhaitent la transformer. Un champ institutionnel apparaît ainsi comme une arène dans laquelle circulent des flux de pouvoirs de nature et de portée différente, qui s'entrecroisent, se nourrissent ou s'annulent. La compréhension du travail institutionnel, comme mécanisme double de pouvoir institutionnel et agenciel présuppose un cadre d'analyse intégrateur. Il s'agit de refléter les mécanismes de maintien générés d'une part par l'institution et d'autre part par les acteurs dont les intérêts – « propres » ou institutionnellement dessinés – les incitent à agir sur les arrangements institutionnels existants. En premier lieu, nous aborderons les différents travaux institutionnels qui s'appuient sur la notion de pouvoir. Nous proposerons ensuite un modèle théorique qui puisse intégrer les théories du pouvoir aux théories institutionnelles.

4.1 LES ETUDES INSTITUTIONNELLES : LA PLACE DU POUVOIR

Pour Jepperson (1991) l'institution est une dualité contrainte/liberté. Elle dispose ainsi d'un caractère contraignant et productif. Dès lors, elle apparaît comme un pouvoir. Pour Lawrence (2008, p170) « la relation entre le pouvoir et l'institution est intime ». En dépit de cette proximité institution/pouvoir, force est de constater qu'une majorité de travaux institutionnels traitent du pouvoir sans le nommer, et l'étude des effets des institutions est rarement assortie d'une étude systématique des pouvoirs qui les sous-tendent.

Certains institutionnalistes mobilisent néanmoins directement la notion de pouvoir, et les travaux institutionnels ont formé un kaléidoscope d'approches qui instruisent diversement la relation institution/pouvoir. Le focus est tantôt porté sur les luttes et l'hégémonie (Levy & Scully, 2007), les affrontements de logiques institutionnelles (Thornton, 2002; Thornton & Ocasio, 1999), les mouvements sociaux (Hargrave & Van de Ven, 2006; Hensmans, 2003; Lounsbury, Ventresca, & Hirsch, 2003; Rao, Morrill, & Zald, 2000), le contrôle des acteurs du champ (Covaleski, Dirsmith, Heian, & Samuel, 1998; Oakes, Townley, & Cooper, 1998), l'entreprenariat institutionnel et la réalisation de ses intérêts (Covaleski & Dirsmith; DiMaggio, 1988; Garud, Jain, & Kumaraswamy, 2002; Khan et al., 2007), les luttes discursives (Hardy & Philips, 1999; Maguire & Hardy, 2009; Zilber, 2009).

Lawrence, dans un chapitre d'ouvrage (2008), entreprend d'ordonner ces différentes approches. Déplorant l'absence d'une « réflexion théorique et systématique de la relation entre le pouvoir et les institutions » (Lawrence, 2008, p171), il propose un modèle qui permette d'appréhender complémentaires les deux concepts. Pour Lawrence, la relation pouvoir/institution peut être représentée par trois dimensions qui s'entrecroisent, instruisant chacune un aspect de la relation entre l'institution et l'acteur. Au regard de la richesse des théories du pouvoir, il nous semble toutefois que plusieurs aspects soulèvent des interrogations et appellent d'éventuels aménagements. Dans sa vision, comme le reconnaît l'auteur, le concept de pouvoir est centré sur sa dimension causale et systémique et consécutivement, exclut le pouvoir comme disposition. Pourtant, le pouvoir dispositionnel nous paraît essentiel en particulier pour comprendre la force des sens et de leurs catégories. Le fait qu'un acteur, par sa simple position, puisse exercer un impact sur son environnement apparaît comme un élément essentiel des dynamiques institutionnelles. D'autre part, le modèle théorique de Lawrence n'instruit pas la dimension productive du pouvoir. Le pouvoir apparaît uniquement comme l'exercice affectant d'une capacité, ou bien de l'institution sur

l'acteur (contrôle institutionnel) ou de l'acteur sur l'institution (agence institutionnelle), ou bien de certains acteurs sur l'agence ou le contrôle institutionnel (résistance institutionnelle). Il est ainsi difficile de comprendre dans quelle mesure l'institution confère des capacités aux acteurs, au sens d'*empowerment*. Les sources des pouvoirs qui circulent dans un champ institutionnel restent ainsi difficiles à conceptualiser. A la manière de Parsons, le pouvoir peut être considéré comme un medium circulatif, qui s'échange d'individus à individus ou d'individus à entités non-humaines. Le modèle de Lawrence ne parvient pas à expliquer cette dynamique d'échange et de circulation du pouvoir, et en conséquence n'explique pas l'origine du pouvoir de l'institution et de l'acteur. En outre, l'institution apparaît comme une boîte noire désincarnée et ne laisse pas entrevoir ses mécanismes internes, c'est-à-dire le rôle des porteurs institutionnels dans la constitution, la transmission et la réception du pouvoir. Il semble pourtant important de mieux comprendre les interfaces entre le pouvoir et l'institution et pour cela de mettre en avant les porteurs institutionnels et leur interaction. Une myriade d'éléments de nature diverse (lois, normes, croyances, artefacts, routines...) interagissent, se contredisent, se renforcent et finalement construisent et véhiculent des flux de pouvoir caractéristiques d'un champ.

4.2 PROPOSITION DE MODELE THEORIQUE

Suivant le paradigme institutionnel, la pratique des acteurs est indissociable de leur environnement et en particulier de l'institution qui les contraint. L'institution cadre durablement les actions de l'individu et organise la vie sociale, et comme le rappelle Clegg (1989), toute organisation est un système de pouvoir : l'institution construit, pour perdurer, un champ de pouvoirs.

En cela la relation institution/acteur prend essentiellement la forme d'une relation de pouvoir, à la fois contraignante et habilitante. L'acteur est poussé à agir de manière spécifique, par un ensemble d'éléments régulateurs, normatifs et cognitifs qui constituent un ensemble de connaissances tacites ou conscientes. Réciproquement, l'acteur a une capacité d'action sur l'institution et peut mobiliser différents biais pour agir sur elle. Il est dès lors essentiel d'appréhender l'institution et l'acteur en tant que relation de pouvoirs.

En se détachant des théories du pouvoir et en se contentant de quelques accointances ponctuelles, l'institutionnalisme n'a expliqué que partiellement le puissant mécanisme contraignant et productif de l'institution, celui qui fait agir les acteurs inconditionnellement et naturellement et qui produit leurs comportements, actions reproductives ou subversives. Les

travaux sur le pouvoir permettent d'instruire de manière plus subtile ces mécanismes, en mettant en lumière les interactions multiples, caractérisables en relations de pouvoir, entre les acteurs et les éléments régulateurs, normatifs et cognitifs de l'institution.

Nous estimons finalement que les théories institutionnelles et les théories du pouvoir se sont constituées en paradigmes opposés pour expliquer les réalités sociales. Zucker (1987, p448) indique ainsi que la théorie du pouvoir est une théorie concurrente à l'institutionnalisme en partie pour comprendre le maintien. Or, à l'aune des liens entre les concepts d'institution et de pouvoir, il semble utile de penser différemment les institutions, en la définissant non pas comme un ensemble d'éléments qui donnent une stabilité à des systèmes sociaux, mais *comme un système de pouvoirs qui contraint et produit les actions dans son champ, en vue d'une stabilité de l'ordre social, dont le fonctionnement répond d'une relation asymétrique entre l'acteur et l'institution.*

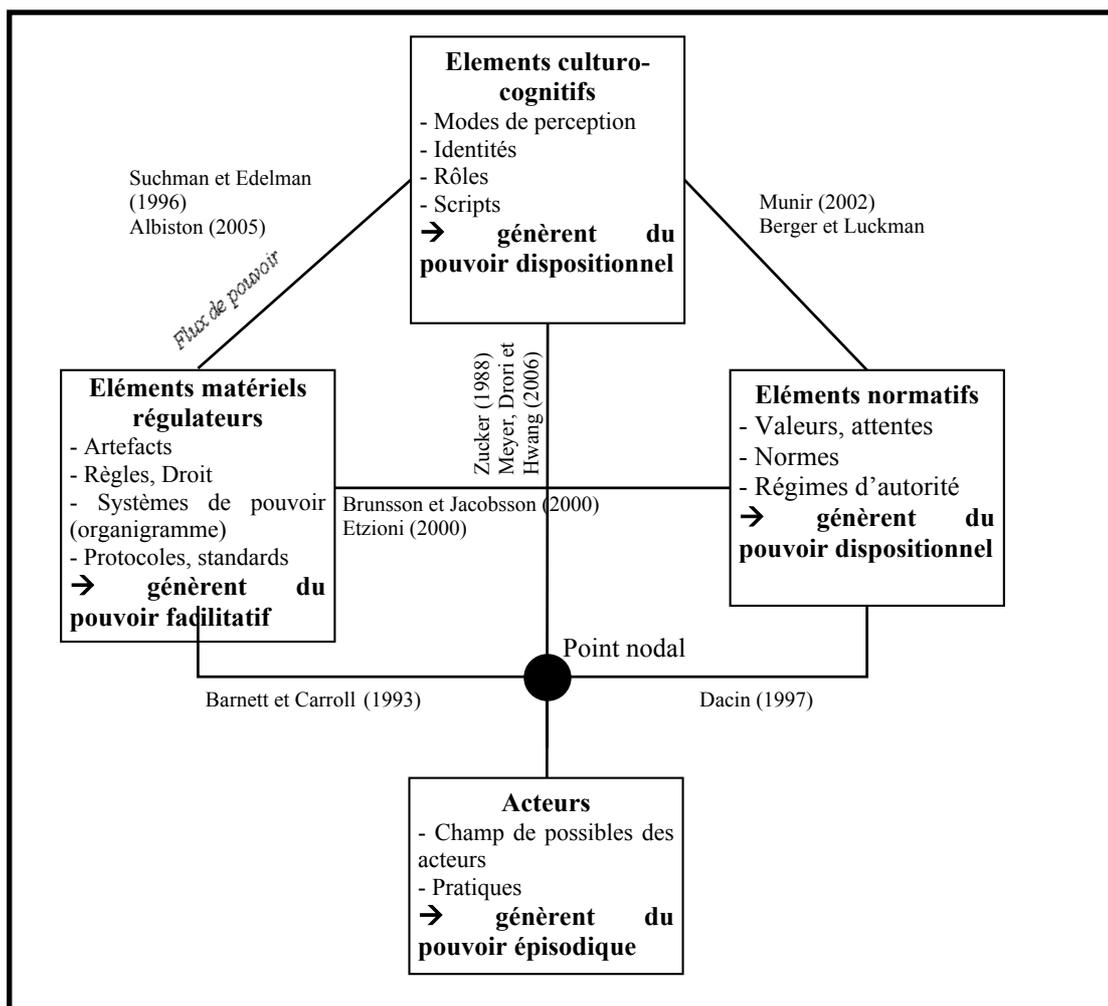


Figure 1 : Institution comme champ de pouvoirs

Dans le modèle que nous proposons (cf. figure 1), on retrouve les trois circuits de pouvoir, dispositionnel, facilitatif et épisodique, chacun généré par l'institution et les acteurs. Les différents éléments institutionnels sont classés selon leur appartenance au pilier cognitif, normatif ou régulateur. Les porteurs sont reliés par des flux de pouvoir. Pour le dire autrement, nous nous appuyons sur une vision circulative du pouvoir, en considérant que les piliers institutionnels se produisent et se contraignent mutuellement. Ces pouvoirs circulent vers l'acteur qui se retrouve d'une part doté de capacités (*empowered*) et d'autre part cantonné dans un certain champ de possibles. L'acteur est un vecteur qui laisse véhiculer ces pouvoirs en transmettant et relayant les éléments institutionnalisés. Par ailleurs, l'acteur peut puiser dans ses capacités pour exercer un pouvoir sur l'institution en créant, défendant, ou détruisant des éléments de l'institution par le biais de ses porteurs. Par ailleurs, il se retrouve dans une arène politique, marquée par d'éventuelles luttes elles-mêmes produites et contraintes par l'institution.

Le pilier culturo-cognitif de l'institution organise les sens en construisant collectivement les manières de penser et de se représenter le réel. Dès lors, ces sens organisés et légitimes, qui ont une cohérence sociale sont diffusés. Avec les éléments normatifs, ils constituent le pouvoir dispositionnel qui fixe les sens et les règles d'appartenance à ces catégories de sens. Ils exercent un pouvoir significatif sur les techniques de discipline et sur les pratiques des acteurs ; ils produisent et contraignent le pouvoir facilitatif et épisodique.

Les éléments régulateurs de l'institution sont ici intégrés dans un ensemble plus large que nous nommons éléments matériels/régulateurs. Ils produisent des capacités et systèmes de discipline. Ils constituent les conditions d'incarnation des sens et des normes. Ces éléments matériels sont à la fois les traducteurs corporels des sens, les structurent et les modifient par leur existence propre à travers une relation dynamique.

Dans notre modèle, l'institution est représentée par trois catégories d'éléments culturo-cognitifs, normatifs et régulateurs. Ils sont inter-reliés par des cordes qui symbolisent des flux de pouvoirs dispositionnel et facilitatif internes à l'institution. Ces derniers se contraignent et se produisent mutuellement. Par exemple, les artefacts facilitent certains modes de pensée – et donc leur donnent du pouvoir – de la même manière que ces modes de pensée contraignent la perception de ces artefacts en les rattachant à certaines catégories de sens.

La dimension circulatoire est primordiale et le pouvoir est l'élément qui relie les éléments institutionnels entre eux, à l'origine d'une dynamique interne de l'institution. L'institution est elle-même reliée aux acteurs. Ces derniers tirent leur pouvoir en partie des éléments institutionnalisés, pouvoir qu'ils peuvent éventuellement exercer pour modifier ou maintenir ces éléments institutionnalisés.

Le point nodal est le carrefour des pouvoirs dispositionnel, facilitatif et épisodique. Il représente un espace, topographique et temporel qui permet de mieux comprendre le travail institutionnel des acteurs et leur capacité, à certains moments, à agir sur les institutions.

Peu de travaux s'intéressent à cette rencontre entre les piliers institutionnels et les pratiques des acteurs. Pourtant, la notion de point nodal permet d'identifier des éléments pivots dans un champ, et constitue un levier que certains acteurs ont intérêt à manipuler. Les auteurs cités au-dessus de chaque corde font référence à des travaux qui illustrent l'interaction entre les catégories d'éléments institutionnels cités. La dynamique institutionnelle est ainsi présentée comme un modèle relationnel, dans lequel interviennent les acteurs et les éléments institutionnalisés.

Le pouvoir épisodique, dans la relation acteur/institution représente une dimension essentielle. Il reflète l'univers des pratiques, dont les formes diverses ne traduisent pas une conformité absolue et nécessaire aux forces institutionnelles. Certaines pratiques représentent et renforcent l'institution, comme agence productive et conformante ; elles sont alors pourvoyeuses de maintien. D'autres s'en échappent et peuvent au contraire remettre en question certains éléments des institutions. Elles sont des forces de changement.

Les pratiques dans leur relative hétérogénéité reflètent ainsi un ensemble de coopérations et de luttes qui peuvent maintenir, changer ou détruire les institutions. Ces pratiques, par ailleurs, ne sont pas toutes extérieures à l'institution. Certaines d'entre elles en constituent un vecteur lorsque sous forme sédimentée (Barley & Tolbert, 1997) elles deviennent des porteurs institutionnels, qui renforcent l'institution.

5. Discussion et conclusion

Ce modèle théorique répond à l'appel lancé par de nombreux auteurs néo-institutionnels (Huault & Leca, 2009; Lawrence, 2008; Levy & Scully, 2007; Lounsbury, 2003) : l'intégration des théories du pouvoir avec les théories institutionnelles. Le concept de luttes et

plus généralement de pouvoir n'est pas étranger aux travaux néo-institutionnels et plusieurs études s'y réfèrent. Cependant, dans cette recherche, nous construisons une théorie intégrative qui puisse refléter l'intime relation entre la notion de pouvoir et d'institution. Nous proposons une vision de l'institution comme un *système de pouvoirs qui contraint et produit les actions dans son champ, en vue d'une stabilité de l'ordre social*. Ainsi, nous contribuons à nourrir une question essentielle dans le débat sur le travail institutionnel : comment conceptualiser la relation entre l'institution et l'acteur ? Nous la décrivons comme une pure relation de pouvoir. D'une part, l'institution reflète un pouvoir contraignant et productif qui repose sur trois piliers. Les piliers normatif et cognitif génèrent un pouvoir dispositionnel, et le pilier régulateur génère un pouvoir facilitatif. Ces pouvoirs participent à construire le champ des possibles des acteurs dans le champ. Ils sont ainsi à la fois habilités par l'institution et déterminés.

Ces flux circulent entre l'acteur et l'institution et peuvent être transformés. Ils constituent une source de pouvoir épisodique pour certains acteurs qui peuvent dès lors contraindre les autres acteurs du champ, ou utiliser ce pouvoir pour agir directement sur les porteurs institutionnels. Cette conceptualisation de l'institution permet de mettre en évidence ses fonctions habilitantes et contraignantes et intègre l'acteur, l'institution et ses porteurs dans un réseau dynamique.

Nous avons évoqué plusieurs lacunes dans les travaux néo-institutionnels, en particulier la difficulté à définir l'institution et à proposer une vision consensuelle. Il existe presque autant d'institutions que de chercheurs qui s'en préoccupent. En conséquence, les théories institutionnelles sont fragmentées, et insistent tantôt sur une vision socioconstructiviste du monde, tantôt sur une vision réaliste. Tandis que certains appellent à se focaliser sur la dimension cognitive des institutions, d'autres préfèrent favoriser la dimension culturelle et normative, ou encore les éléments réglementaires de l'institution. Dans ce débat, notre modèle à trois dimensions reflète un potentiel intéressant. Nous tentons de mettre en évidence les mécanismes par lesquels elles interagissent. Les piliers sont essentiels pour comprendre la dynamique interne de l'institution et ainsi en expliquer l'évolution et les modes par lesquels de nouveaux éléments sont incorporés. Les piliers communiquent par des flux de pouvoir. Ils se renforcent et se contraignent mutuellement. Ainsi, nous nous sommes orienté vers une vision quasi-systémique de l'institution : lorsqu'un pilier est affecté, les autres piliers tendent à contraindre son évolution. Il se forme ainsi un système dont les mécanismes assurent un

certain autorégulation. Cette approche de l'institution semble prometteuse. La focalisation sur une dimension de l'institution masque des interactions essentielles pour comprendre comment l'acteur agit avec son environnement, et comment l'environnement tend à s'autoréguler.

Par ailleurs, la question du point nodal, lieu de rencontre entre les flux de pouvoirs générés par les acteurs et l'institution recèle une certaine importance pour des recherches empiriques. Il s'agit de déterminer des moments et des espaces constituant un carrefour pour l'évolution d'une institution. Ce cadre d'étude nous permet aussi de comprendre la relation acteur/institution en appréhendant le fonctionnement interne de l'institution. Les différents piliers ne sont pas nécessairement alignés (Caronna, 2004) et dès lors, il est important de prendre en compte le rôle différencié de chaque pilier dans la contrainte des acteurs et dans la dynamique interne des institutions.

RÉFÉRENCES

- ALBISTON, C. R. 2005. BARGAINING IN THE SHADOW OF SOCIAL INSTITUTIONS: COMPETING DISCOURSES AND SOCIAL CHANGE IN WORKPLACE MOBILIZATION OF CIVIL RIGHTS. *LAW & SOCIETY REVIEW*, 39(1): 11-50.
- ARENDT, H. 1970. *ON VIOLENCE*. LONDON: PENGUIN PRESS.
- BARLEY, S. R., & TOLBERT, P. S. 1997. INSTITUTIONALIZATION AND STRUCTURATION: STUDYING THE LINKS BETWEEN ACTION AND INSTITUTION. *ORGANIZATION STUDIES*, 18(1): 93-117.
- BARNETT, W. P., & CARROLL, G. R. 1993. HOW INSTITUTIONAL CONSTRAINTS AFFECTED THE ORGANIZATION OF EARLY U. S. TELEPHONY. *JOURNAL OF LAW, ECONOMICS, & ORGANIZATION*, 9(1): 98-126.
- BIRNBAUM, P. 1969. CADRES SOCIAUX ET REPRESENTATIONS COLLECTIVES DANS L'ŒUVRE DE DURKHEIM: L'EXEMPLE DU SOCIALISME. *REVUE FRANÇAISE DE SOCIOLOGIE*: 3-11.
- BOIRAL, O. 2003. ISO 9000: OUTSIDE THE IRON CAGE. *ORGANIZATION SCIENCE*, 14(6): 720-737.
- BOURDIEU, P. 1979. *LA DISTINCTION : CRITIQUE SOCIALE DU JUGEMENT*. PARIS: ÉD. DE MINUIT.
- CAMPBELL, E. Q. 1964. THE INTERNALIZATION OF MORAL NORMS. *SOCIOMETRY*, 27(4): 391-412.
- CARONNA, C. A. 2004. THE MISALIGNMENT OF INSTITUTIONAL "PILLARS": CONSEQUENCES FOR THE U.S. HEALTH CARE FIELD. *JOURNAL OF HEALTH AND SOCIAL BEHAVIOR*, 45: 45-58.
- CLEGG, S. 1989. *FRAMEWORKS OF POWER*. LONDON: SAGE PUBLICATIONS.
- CLEGG, S., COURPASSON, D., & PHILLIPS, N. 2006. *POWER AND ORGANIZATIONS*. LONDON: SAGE PUBLICATIONS.
- COURPASSON, D. 2000. MANAGERIAL STRATEGIES OF DOMINATION, POWER IN SOFT BUREAUCRACIES. *ORGANIZATION STUDIES*, 21(1): 141-161.
- COVALESKI, M., & DIRSMITH, M. 1988. AN INSTITUTIONAL PERSPECTIVE ON THE RISE, SOCIAL TRANSFORMATION, AND FALL OF A UNIVERSITY BUDGET CATEGORY. *ADMINISTRATIVE SCIENCE QUARTERLY*, 33(4): 562-587.
- COVALESKI, M. A., DIRSMITH, M. W., HEIAN, J. B., & SAMUEL, S. 1998. THE CALCULATED AND THE AVOWED: TECHNIQUES OF DISCIPLINE AND STRUGGLES OVER IDENTITY IN BIG SIX PUBLIC ACCOUNTING FIRMS. *ADMINISTRATIVE SCIENCE QUARTERLY*, 43(2): 293-328.
- DACIN, M. T. 1997. ISOMORPHISM IN CONTEXT: THE POWER AND PRESCRIPTION OF INSTITUTIONAL NORMS. *THE ACADEMY OF MANAGEMENT JOURNAL*, 40(1): 46-81.
- DAHL, R. 1957. THE CONCEPT OF POWER. *BEHAVIORAL SCIENCE*, 2: 201-215.
- DAHL, R. 1961. *WHO GOVERNS? DEMOCRACY AND POWER IN AN AMERICAN CITY*. NEW HAVEN: YALE UNIVERSITY PRESS.
- DAVIS, K. 1949. *HUMAN SOCIETY*. NEW YORK: MACMILLIAN.
- DI MAGGIO, P. J. 1988. INTEREST AND AGENCY IN INSTITUTIONAL THEORY. IN L. G. ZUCKER (ED.), *INSTITUTIONAL PATTERNS AND ORGANIZATIONS*: 3-22. CAMBRIDGE: MA: BALLINGER.
- DURKHEIM, É. 1898. REPRESENTATIONS INDIVIDUELLES ET REPRESENTATIONS COLLECTIVES, *REVUE DE LA METAPHYSIQUE ET DE LA MORALE*, VOL. 4: REEDITION NUMERIQUE, LES CLASSIQUES DES SCIENCES SOCIALES, [HTTP://DX.DOI.ORG/DOI:10.1522/CLA.DUE.REP1](http://dx.doi.org/doi:10.1522/cla.due.rep1).

- EDELMAN, L. 1992A. LEGAL AMBIGUITY AND SYMBOLIC STRUCTURES: ORGANIZATIONAL MEDIATION OF CIVIL RIGHTS LAW. *AMERICAN JOURNAL OF SOCIOLOGY*, 97(6): 1531-1576.
- EDELMAN, L. B. 1992B. LEGAL AMBIGUITY AND SYMBOLIC STRUCTURES: ORGANIZATIONAL MEDIATION OF CIVIL RIGHTS LAW. *THE AMERICAN JOURNAL OF SOCIOLOGY*, 97(6): 1531-1576.
- ETZIONI, A. 2000. SOCIAL NORMS: INTERNALIZATION, PERSUASION, AND HISTORY. *LAW & SOCIETY REVIEW*, 34(1): 157-178.
- FARASHAHI, M., HAFSI, T. E., & MOLZ, R. 2005. INSTITUTIONALIZED NORMS OF CONDUCTING RESEARCH AND SOCIAL REALITIES: A RESEARCH SYNTHESIS OF EMPIRICAL WORKS FROM 1983 TO 2002. *INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT REVIEWS*, 7(1): 1-24.
- FOUCAULT, M. 1975. *SURVEILLER ET PUNIR*. PARIS: GALLIMARD.
- GARUD, R., JAIN, S., & KUMARASWAMY, A. 2002. INSTITUTIONAL ENTREPRENEURSHIP IN THE SPONSORSHIP OF COMMON TECHNOLOGICAL STANDARDS: THE CASE OF SUN MICROSYSTEMS AND JAVA. *ACADEMY OF MANAGEMENT JOURNAL*, 45(1): 196-214.
- GEORGE, E., CHATTOPADHYAY, P., SITKIN, S. B., & BARDEN, J. 2006. COGNITIVE UNDERPINNINGS OF INSTITUTIONAL PERSISTENCE AND CHANGE: A FRAMING PERSPECTIVE. *ACADEMY OF MANAGEMENT REVIEW*, 31(2): 347-365.
- GIDDENS, A. 1984. *THE CONSTITUTION OF SOCIETY : INTRODUCTION OF THE THEORY OF STRUCTURATION*. BERKELEY: UNIVERSITY OF CALIFORNIA PRESS.
- GOODRICK, E., & SALANCIK, G. R. 1996. ORGANIZATIONAL DISCRETION IN RESPONDING TO INSTITUTIONAL PRACTICES: HOSPITALS AND CESAREAN BIRTHS. *ADMINISTRATIVE SCIENCE QUARTERLY*, 41(1): 1-28.
- GREENWOOD, R., OLIVER, C., SAHLIN, K., & SUDDABY, R. 2008A. *HANDBOOK OF ORGANIZATIONAL INSTITUTIONALISM*. LONDON: SAGE.
- GREENWOOD, R., OLIVER, C., SAHLIN, K., & SUDDABY, R. 2008B. INTRODUCTION. IN R. GREENWOOD, C. OLIVER, K. SAHLIN, & R. SUDDABY (EDS.), *HANDBOOK OF ORGANIZATIONAL INSTITUTIONALISM*: 1-46. LONDON: SAGE.
- HARDY, C., & PHILIPS, N. 1999. NO JOKING MATTER: DISCURSIVE STRUGGLE IN THE CANADIAN REFUGEE SYSTEM. *ORGANIZATION STUDIES*, 20(1): 1-24.
- HARGRAVE, T. J., & VAN DE VEN, A. 2006. A COLLECTIVE ACTION MODEL OF INSTITUTIONAL INNOVATION. *THE ACADEMY OF MANAGEMENT REVIEW*, 31(4): 864-888.
- HAUGAARD, M. 2002. *POWER: A READER*. MANCHESTER: MANCHESTER UNIVERSITY PRESS.
- HENSMANS, M. 2003. SOCIAL MOVEMENT ORGANIZATIONS: A METAPHOR FOR STRATEGIC ACTORS IN INSTITUTIONAL FIELDS. *ORGANIZATION STUDIES*, 24(3): 355-381.
- HOFSTEDE, G. 2005. *CULTURES AND ORGANIZATIONS: SOFTWARE FOR THE MIND*: MCGRAW-HILL.
- HUAULT, I., & LECA, B. 2009. POUVOIR: UNE ANALYSE PAR LES INSTITUTIONS. *REVUE FRANÇAISE DE GESTION*, 193(3): 133-149.
- JACOBS, M., & HANRAHAN, N. 2005. INTRODUCTION. IN M. JACOBS, & N. HANRAHAN (EDS.), *THE BLACKWELL COMPANION TO THE SOCIOLOGY OF CULTURE*: 1-13: BLACKWELL PUBLISHING.
- JEPPERSON, R. L. 1991. INSTITUTIONS, INSTITUTIONAL EFFECTS, AND INSTITUTIONALISM. IN W. W. POWELL, & P. J. DIMAGGIO (EDS.), *THE NEW INSTITUTIONALISM IN ORGANIZATIONAL ANALYSIS*: 143-163. CHICAGO: UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS.
- KHAN, F. R., MUNIR, K. A., & WILLMOTT, H. 2007. A DARK SIDE OF INSTITUTIONAL ENTREPRENEURSHIP: SOCCER BALLS, CHILD LABOUR AND POSTCOLONIAL IMPOVERISHMENT. *ORGANIZATION STUDIES*, 28(7): 1055.

- KOHLBERG, L. 1976. MORAL STAGES AND MORALIZATION: THE COGNITIVE-DEVELOPMENTAL APPROACH. IN L. LICKONA (ED.), *MORAL DEVELOPMENT AND BEHAVIOR: THEORY, RESEARCH, AND SOCIAL ISSUES*: 31-53.
- LAWRENCE, T. B. 2008. POWER, INSTITUTIONS AND ORGANIZATIONS. IN R. GREENWOOD, C. OLIVER, K. SAHLIN, & R. SUDDABY (EDS.), *HANDBOOK OF ORGANIZATIONAL INSTITUTIONALISM*: 170-197. LONDON: SAGE.
- LAWRENCE, T. B., & PHILLIPS, N. 2004. FROM MOBY DICK TO FREE WILLY: MACRO-CULTURAL DISCOURSE AND INSTITUTIONAL ENTREPRENEURSHIP IN EMERGING INSTITUTIONAL FIELDS. *ORGANIZATION*, 11(5): 689-711.
- LEFLAIVE, X. 1996. ORGANIZATIONS AS STRUCTURES OF DOMINATION. *ORGANIZATION STUDIES*, 17(1): 23-47.
- LEVY, D., & SCULLY, M. 2007. THE INSTITUTIONAL ENTREPRENEUR AS MODERN PRINCE: THE STRATEGIC FACE OF POWER IN CONTESTED FIELDS. *ORGANIZATION STUDIES*, 28(7): 971-991.
- LEVY, D. L., & EGAN, D. 2003. A NEO-GRAMSCIAN APPROACH TO CORPORATE POLITICAL STRATEGY: CONFLICT AND ACCOMMODATION IN THE CLIMATE CHANGE NEGOTIATIONS. *JOURNAL OF MANAGEMENT STUDIES*, 40(4): 803-829.
- LIANOS, M. 2001. *LE NOUVEAU CONTROLE SOCIAL: TOILE INSTITUTIONNELLE, NORMATIVE ET LIEN SOCIAL*. PARIS: EDITIONS L'HARMATTAN.
- LIANOS, M. 2003. SOCIAL CONTROL AFTER FOUCAULT. *SURVEILLANCE & SOCIETY*, 1(3): 412-430.
- LOUNSBURY, M. 2003. POWER AND INSTITUTIONS. THE PROBLEM OF ORDER REVISITED : TOWARDS A MORE CRITICAL INSTITUTIONAL PERSPECTIVE. IN R. WESTWOOD, & S. CLEGG (EDS.), *DEBATING ORGANIZATIONS*, VOL. 7: 210-219: BLACKWELL.
- LOUNSBURY, M., & VENTRESCA, M. 2003. THE NEW STRUCTURALISM IN ORGANIZATIONAL THEORY. *ORGANIZATION*, 10(3): 457-480.
- LOUNSBURY, M., VENTRESCA, M., & HIRSCH, P. M. 2003. SOCIAL MOVEMENTS, FIELD FRAMES AND INDUSTRY EMERGENCE: A CULTURAL-POLITICAL PERSPECTIVE ON US RECYCLING. *SOCIOECON REV*, 1(1): 71-104.
- LUKES, S. 1974. *POWER: A RADICAL VIEW*. LONDON: MACMILLAN.
- MAGUIRE, S., & HARDY, C. 2009. DISCOURSE AND DEINSTITUTIONALIZATION: THE DECLINE OF DDT. *ACADEMY OF MANAGEMENT JOURNAL*, 52(1): 148-178.
- MARCH, J. G., & OLSEN, J. P. 1989. *REDISCOVERING INSTITUTIONS: THE ORGANIZATIONAL BASIS OF POLITICS*. NEW YORK: FREE PRESS.
- MARKUS, H., & ZAJONC, R. 1985. THE COGNITIVE PERSPECTIVE IN SOCIAL PSYCHOLOGY. IN G. LINDZEY, & E. ARONSON (EDS.), *HANDBOOK OF SOCIAL PSYCHOLOGY*, 3 ED., VOL. 1: 137-230. NEW YORK: RANDOM HOUSE.
- MAUWS, M., & PHILLIPS, N. 1996. THE INSTITUTIONAL REQUISITES OF CAPITALISM. IN A. ULLMANN, & A. LEWIS (EDS.), *PRIVATIZATION AND ENTREPRENEURSHIP: THE MANAGERIAL CHALLENGE IN CENTRAL AND EASTERN EUROPE*: 45-60. NEW YORK: INTERNATIONAL BUSINESS PRESS.
- MCADAMS, R. H. 1997. THE ORIGIN, DEVELOPMENT, AND REGULATION OF NORMS. *MICHIGAN LAW REVIEW*, 96(2): 338-433.
- MEYER, J., DRORI, G., & HWANG, H. 2006. WORLD SOCIETY AND THE PROLIFERATION OF FORMAL ORGANIZATION. IN G. DRORI, J. MEYER, & H. HWANG (EDS.), *GLOBALIZATION AND ORGANIZATION: WORLD SOCIETY AND ORGANIZATIONAL CHANGE*: 25-49: OXFORD UNIVERSITY PRESS, USA.
- MEYER, J. W., & ROWAN, B. 1977. INSTITUTIONALIZED ORGANIZATIONS: FORMAL STRUCTURE AS MYTH AND CEREMONY. *THE AMERICAN JOURNAL OF SOCIOLOGY*, 83(2): 340-363.
- NEISSER, U. 1967. *COGNITIVE PSYCHOLOGY*. ENGLEWOOD CLIFFS: PRENTICE-HALL.

- NORTH, D. C. 1990. *INSTITUTIONS, INSTITUTIONAL CHANGE, AND ECONOMIC PERFORMANCE*. CAMBRIDGE ; NEW YORK: CAMBRIDGE UNIVERSITY PRESS.
- OAKES, L. S., TOWNLEY, B., & COOPER, D. J. 1998. BUSINESS PLANNING AS PEDAGOGY: LANGUAGE AND CONTROL IN A CHANGING INSTITUTIONAL FIELD. *ADMINISTRATIVE SCIENCE QUARTERLY*, 43(2): 257-293.
- PARSONS, T. 1960. SOME INGRÉDIENTS OF A GENERAL THEORY OF FORMAL ORGANIZATION. IN T. PARSONS (ED.), *STRUCTURE AND PROCESS IN MODERN SOCIETIES* 59-96. GLENCOE: FREE PRESS.
- PICKERING, A. 1993. THE MANGLE OF PRACTICE: AGENCY AND EMERGENCE IN THE SOCIOLOGY OF SCIENCE. *AMERICAN JOURNAL OF SOCIOLOGY*, 99(3): 559.
- RAO, H., MONIN, P., & DURAND, R. 2003. INSTITUTIONAL CHANGE IN TOQUE VILLE: NOUVELLE CUISINE AS AN IDENTITY MOVEMENT IN FRENCH GASTRONOMY. *AMERICAN JOURNAL OF SOCIOLOGY*, 108(4): 795-843.
- RAO, H., MORRILL, C., & ZALD, M. N. 2000. POWER PLAYS: HOW SOCIAL MOVEMENTS AND COLLECTIVE ACTION CREATE NEW ORGANIZATIONAL FORMS, *RESEARCH IN ORGANIZATIONAL BEHAVIOR, VOL 22, 2000*, VOL. 22: 237-281. NEW YORK: JAI-ELSEVIER SCIENCE INC.
- SCOTT, J. 1991. NETWORKS OF CORPORATE POWER: A COMPARATIVE ASSESSMENT. *ANNUAL REVIEW OF SOCIOLOGY*, 17(1): 181-203.
- SCOTT, W. R. 2008. *INSTITUTIONS AND ORGANIZATIONS* (3RD ED.). THOUSAND OAKS, CALIF.: SAGE PUBLICATIONS.
- SELZNICK, P. 1949. *TVA AND THE GRASS ROOTS: A STUDY OF POLITICS AND ORGANIZATION*. BERKELEY: UNIVERSITY OF CALIFORNIA PRESS.
- SMYTHE, E. 2000. STATE AUTHORITY AND INVESTMENT SECURITY: NON-STATE ACTORS AND THE NEGOTIATION OF THE MULTILATERAL AGREEMENT ON INVESTMENT AT THE OECD. IN R. A. HIGGOTT, G. R. D. UNDERHILL, & A. BIELER (EDS.), *NON-STATE ACTORS AND AUTHORITY IN THE GLOBAL SYSTEM*: 74-90.
- STINCHCOMBE, A. 1965. SOCIAL STRUCTURE AND ORGANIZATIONS. IN J. MARCH (ED.), *HANDBOOK OF ORGANIZATIONS*: 142- 193. CHICAGO: RAND McNALLY.
- STINCHCOMBE, A. 1968. CONSTRUCTING SOCIAL THEORY. CHICAGO: UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS.
- STRANG, D., & SINE, W. 2002. INTERORGANIZATIONAL INSTITUTIONS. IN J. A. C. BAUM (ED.), *BLACKWELL COMPANION TO ORGANIZATIONS*: 497-519. LONDON: BLACKWELL PUBLISHERS.
- SUCHMAN, M. C., & EDELMAN, L. B. 1996. REVIEW: LEGAL RATIONAL MYTHS: THE NEW INSTITUTIONALISM AND THE LAW AND SOCIETY TRADITION. *LAW & SOCIAL INQUIRY*, 21(4): 903-941.
- THORNTON, P. H. 2002. THE RISE OF THE CORPORATION IN A CRAFT INDUSTRY: CONFLICT AND CONFORMITY IN INSTITUTIONAL LOGICS. *ACADEMY OF MANAGEMENT JOURNAL*, 45(1): 81-101.
- THORNTON, P. H., & OCASIO, W. 1999. INSTITUTIONAL LOGICS AND THE HISTORICAL CONTINGENCY OF POWER IN ORGANIZATIONS: EXECUTIVE SUCCESSION IN THE HIGHER EDUCATION PUBLISHING INDUSTRY, 1958-1990. *AMERICAN JOURNAL OF SOCIOLOGY*, 105(3): 801-843.
- TREVINO, L. J., THOMAS, D. E., & CULLEN, J. 2008. THE THREE PILLARS OF INSTITUTIONAL THEORY AND FDI IN LATIN AMERICA: AN INSTITUTIONALIZATION PROCESS. *INTERNATIONAL BUSINESS REVIEW*, 17(1): 118-133.
- WRONG, D. 1995. *POWER: ITS FORMS, BASES, AND USES*. NEW YORK: HARPER AND ROW.

- YIU, D., & MAKINO, S. 2002. THE CHOICE BETWEEN JOINT VENTURE AND WHOLLY OWNED SUBSIDIARY: AN INSTITUTIONAL PERSPECTIVE, *ORGANIZATION SCIENCE*, VOL. 13: 667-683: INFORMS: INSTITUTE FOR OPERATIONS RESEARCH.
- ZILBER, T. B. 2009. INSTITUTIONAL MAINTENANCE AS NARRATIVE ACTS. IN T. B. LAWRENCE, B. LECA, & R. SUDDABY (EDS.), *INSTITUTIONAL WORK*: 205-235. LONDON: SAGE.
- ZUCKER, L. G. 1987. INSTITUTIONAL THEORIES OF ORGANIZATION. *ANNUAL REVIEW OF SOCIOLOGY*, 13(1): 443-464.
- ZUCKER, L. G. 1988. WHERE DO INSTITUTIONAL PATTERNS COME FROM? ORGANIZATIONS AS ACTORS IN SOCIAL SYSTEMS. IN L. G. ZUCKER (ED.), *INSTITUTIONAL PATTERNS AND ORGANIZATIONS*: 23-52. CAMBRIDGE: MA: BALLINGER.