

Un concept peut-il changer les choses ?

Perspectives sur la performativité du management stratégique

Berkowitz Héloïse, i3-CRG, Ecole Polytechnique, CNRS, Paris Saclay

Dumez Hervé, i3-CRG, Ecole Polytechnique, CNRS, Paris Saclay

Résumé

La performativité des théories en sciences sociales, et en particulier en gestion, a fait l'objet d'un intérêt croissant ces dernières années. Les cas étudiés sont généralement des cas de réussite, souvent dans le domaine des marchés financiers. Repartant de Austin, ce papier essaie d'identifier les conditions de félicité qui, si elles sont remplies, permettent à une théorie d'être performative et qui, si elles ne le sont pas, font échouer le processus de performativité. Ces conditions sont au nombre de trois : opérationnalisation [C1], effectuation [C2] et réalisation [C3]. Mais une théorie peut remplir ces conditions, et donc devenir performative, selon deux processus distincts. Si la théorie anticipe sa propre performativité en spécifiant ses conditions de félicité, et si elle les remplit, le processus de performativité est dit cadré. Si, au contraire, la théorie ne s'est pas voulue performative, n'a pas spécifié elle-même ses conditions de félicité, mais si elle se trouve en situation de performer les pratiques sans l'avoir anticipé, il y a performativité par débordement. L'étude de cas de deux théories de management stratégique apparues simultanément au début des années 80, la théorie des parties-prenantes et celle des stratégies collectives, illustre ces deux processus. Elle montre même qu'un double débordement peut survenir conduisant à l'hybridation des deux théories. Le papier ouvre des voies de recherche sur les boucles de rétroaction qui peuvent exister entre le fait pour les théories d'être susceptibles d'être vraies ou fausses (falsifiabilité) et le fait d'avoir un effet possible sur les pratiques (performativité). Les implications managériales résident dans le fait que les praticiens ne doivent pas s'intéresser uniquement aux théories se voulant actionnables, mais ont intérêt à enrichir leur répertoire de théories et de concepts en pratiquant le débordement.

Mots-clefs : performativité, conditions de félicité, processus, théorie des parties prenantes, stratégies collectives

Le fait qu'une parole prononcée, au moment même où elle est prononcée, peut changer un état du monde, donc être un acte, a été reconnu dès l'Antiquité¹. Varron, dans son *De lingua latina* (Livre VI), écrit : « *Spondere est dicere 'spondeo'.* » (« Promettre, c'est dire : 'je promets'. ») Varron ajoute que le phénomène ne marche pas à tout coup : parfois, quelqu'un dit « *spondeo* » sans l'intention réelle de promettre, et sa parole ne vaut donc pas promesse. Il note que dans le passé, quand un père disait à un jeune homme : « Je promets de te donner ma fille », cette promesse était irrévocable une fois les mots prononcés et avait valeur légale alors que, de son temps, ce n'est plus le cas (Desbordes, 1984, p. 149). On voit donc que la réussite d'un acte de langage est liée au contexte dans lequel il est prononcé. Plus récemment, Austin a appelé ces actes de langage performatifs. Alors que les énoncés constatifs sont vrais ou faux (« le chat est sur le paillason »), les énoncés performatifs peuvent réussir ou échouer (être *felicitous* ou *infelicitous*) selon que des conditions de félicité sont réunies ou non. Michel Callon (1998) a repris la notion de performativité et l'a transposée aux théories, notamment économiques. Celle-ci a d'abord été utilisée par des sociologues pour comprendre entre autres comment un modèle financier comme celui de Black et Scholes pouvait donner lieu à la création de marchés (MacKenzie, 2006). Par la suite, des auteurs ont étudié la performativité des théories de management (Cabantous & Gond, 2011 ; Cabantous et al., 2010 ; Feldman & Pentland, 2003 ; Hardy & Thomas, 2014 ; Labatut et al., 2012).

La transposition de la notion de performativité aux théories pose trois questions fondamentales.

La première remonte à l'approche d'Austin. Comme le rappelle Sandra Laugier (2004, p. 608), Austin insiste sur l'échec possible des actes de langages. De la même manière, toutes les théories développées en sciences sociales ne performent pas le réel ; certaines, si. Pour l'instant, les cas étudiés dans la littérature sont très majoritairement des cas où la performativité a connu le succès, très peu d'études, dans la ligne d'Austin, se sont intéressées à des cas d'échec (Dumez & Jeunemaître, 2010). Quelles sont alors les conditions de félicité qu'une théorie doit réunir pour être performative ?

La deuxième s'articule à la première. Les énoncés performatifs, pour Varron comme pour Austin, sont des actes au moment même où ils sont prononcés : quand je dis « je promets » (énonciation), je promets (acte). Il est évident qu'une théorie ne performe pas le réel au

¹ Nous remercions les deux relecteurs anonymes de l'AIMS 2015 pour leurs commentaires de grande qualité et leurs recommandations précieuses.

moment où elle est énoncée dans son bureau par un chercheur en sciences sociales. Le problème est alors : par quel processus une théorie peut-elle devenir performative ?

La troisième question revient elle aussi à Austin. Ce dernier a, dans un premier temps, opposé énoncés constatifs et énoncés performatifs. Puis il s'est aperçu que les choses étaient plus compliquées et qu'un énoncé constatif pouvait avoir une dimension performative. Les théories, quant à elles, ont d'abord pour objectif d'être vraies. Mais elles peuvent se révéler fausses. Au sens de Popper (2006/1963), elles sont falsifiables (constatives, donc). Elles peuvent aussi être performatives. Quelles sont alors les boucles de rétroaction possibles entre falsifiabilité et performativité des théories ?

Ce papier se propose de traiter ces trois questions liées à la performativité des théories. Dans une première partie, nous identifierons trois conditions de félicité de la performativité des théories à partir d'une revue de la littérature. Dans une deuxième partie, les processus de performativité (cadrage et débordement) seront étudiés et illustrés par l'étude de cas de deux théories de management stratégique, la théorie des parties prenantes et celle des stratégies collectives. Enfin, dans la discussion, sera abordée la question des boucles de rétroaction entre falsifiabilité et performativité. La conclusion revient sur les résultats de la démarche, ouvre sur des recherches futures et précise les apports managériaux de l'approche.

1. Les conditions de félicité de la performativité des théories

Austin identifie des conditions de félicité pour qu'un énoncé soit performatif. Ces conditions (liées par exemple à la sincérité du locuteur) ne sont pas transposables à la performativité des théories. Paradoxalement, la notion de condition de félicité n'a pas été traitée de manière centrale par les auteurs qui se sont intéressés à ce dernier sujet. Fabian Muniesa (2014) mentionne la notion dans les toutes premières pages de son livre, puis l'abandonne. En même temps, il n'est pas possible que les auteurs ne l'aient pas rencontré, au moins indirectement. Il convient donc de rechercher, dans la littérature, ce qui a été dit des conditions de félicité nécessaires pour qu'une théorie soit performative.

La première condition touche à la manière dont la théorie se présente et se positionne. Les études consacrées à la performativité ont souvent porté sur des théories financières et sur des modèles, des algorithmes. Ce sont ces algorithmes qui ont permis de créer des marchés sur des produits qui n'existaient pas auparavant. Certaines théories se veulent être des savoirs actionnables (Argyris, 1995/1993 ; Cross & Sproull, 2004), d'autres ne cherchent aucunement

cette « actionnabilité » du savoir. Nous verrons par la suite que cette distinction n'est pas forcément déterminante pour la performativité des théories : une théorie que ses créateurs ne pensaient pas être actionnable, peut se trouver finalement opérationnalisée comme malgré elle. La première condition de félicité réside donc dans l'opérationnalisation de la théorie, que celle-ci soit intentionnelle ou non. De quelle nature doit être cette opérationnalisation ? Latour (1989, p. 223) donne une réponse. S'il s'agit de relier des événements, des lieux et des acteurs différents, une théorie doit être « mobile », c'est-à-dire capable de circuler, notamment entre le monde de la science et celui de la pratique. Elle doit également être « stable » dans la mesure où elle doit pouvoir servir de cadre. Enfin, elle doit être « combinable », c'est-à-dire faite d'éléments qui peuvent être agrégés dans des configurations différentes. Ce sont ces caractéristiques qui ont permis aux travaux de Black et Scholes (1973), ou de Modigliani et Miller, 1958 ; 1959), notamment en proposant des formules (Callon, 2007), de co-crée le phénomène qu'ils décrivaient. Elles rejoignent ce que Cabantous et Gond (2011) appellent la conventionalisation en théorie de la décision : les connaissances scientifiques deviennent disponibles pour un grand nombre d'acteurs et acquièrent le statut de convention. La condition d'opérationnalisation nous paraît plus générale que la formule de Callon ou la convention de Cabantous et Gond, cette dernière impliquant une forme d'adhésion au contenu que ne porte pas l'opérationnalisation. Cette première condition de félicité [C1] est nécessaire mais non suffisante.

Pour que l'on puisse parler de performativité d'une théorie, il faut qu'une deuxième condition soit réunie, celle de l'effectuation [C2]. Il faut en effet que la théorie soit incorporée dans un dispositif ou agencement. Cabantous et Gond (2011) parlent d'ingénierie, MacKenzie (2006) d'incorporation, c'est-à-dire de la mise en œuvre ou en effet d'un « instrument rendant possible le marché qui opère empiriquement pour le renforcement de pratiques socialement situées de calcul et de prise de décision » (Doganova & Eyquem-Renault, 2009, p. 1561). Ces dispositifs ne sont pas seulement des instruments financiers, ce qui apparaîtrait restrictif (Kagan & Lounsbury, 2006). Ils peuvent être également des routines organisationnelles (Feldman, 2003 ; D'Adderio, 2008 ; Labatut et al., 2012), des *business models* (Doganova & Eyquem-Renault, 2009), ou des agencements organisationnels (Girin, 1995 ; Legg, 2011).

Mais, comme l'a bien vu Foucault (2001/1977), le dispositif répond à une urgence et vise à résoudre un problème. Dès lors, l'agencement mis en place est censé remplir certains objectifs, résoudre un problème ou avoir un effet spécifique. Autrement dit, le dispositif doit réaliser un certain type de performance, comme le souligne Muniesa en faisant référence à

Lyotard (Muniesa, 2014, p. 9). S'il le fait, la théorie remplit la troisième condition de félicité [C3], celle de la réalisation. En pratique, la performance est toujours difficile à évaluer de manière claire et univoque. On se contente donc d'un critère dit de « *remediableness* », avancé par Williamson (1996, p. 210) pour expliquer pourquoi ce qu'il appelle les « *nirvana theories* » ne parviennent pas à performer la réalité. Un dispositif continue son existence et est considéré comme performant si : 1. Il n'existe pas de dispositif alternatif (crédible) proposé par une autre théorie ; 2. Il existe bien une alternative, proposée par une autre théorie, mais elle apparaît difficile à mettre en œuvre ; 3. Il existe bien un dispositif alternatif proposé par une autre théorie, il apparaît pouvoir être mis en œuvre, mais les gains qu'on peut en espérer apparaissent faibles. Le tableau suivant résume les trois conditions de félicité que nous proposons, leurs caractéristiques et les références sous-jacentes.

Condition	Caractéristiques	Références
Condition d'opérationnalisation	Les théories sont mobiles, stables et combinables	Latour, 1989; Callon, 2007; Cabantous & Gaudet, 2011
Condition d'incorporation	Les théories peuvent être incorporées dans des dispositifs	Foucault, 1977; Feldman, 2003; Latour & Woolgar, 2006; D'Adderio, 2008; Doganova, 2008; Renault, 2009; Cabantous & Gaudet, 2011; Labatut et al., 2012;
Condition de réalisation	Ces dispositifs n'ont pas d'alternative crédible, ou ont une alternative mais difficile à mettre en œuvre, ou ont une alternative plausible mais aux gains espérés faibles	Foucault, 1977; Muniesa, 2014; Williamson, 1996

Tableau 1 : Caractéristiques des conditions de félicité

Ces trois conditions de félicité nous permettent de construire un arbre de performativité :

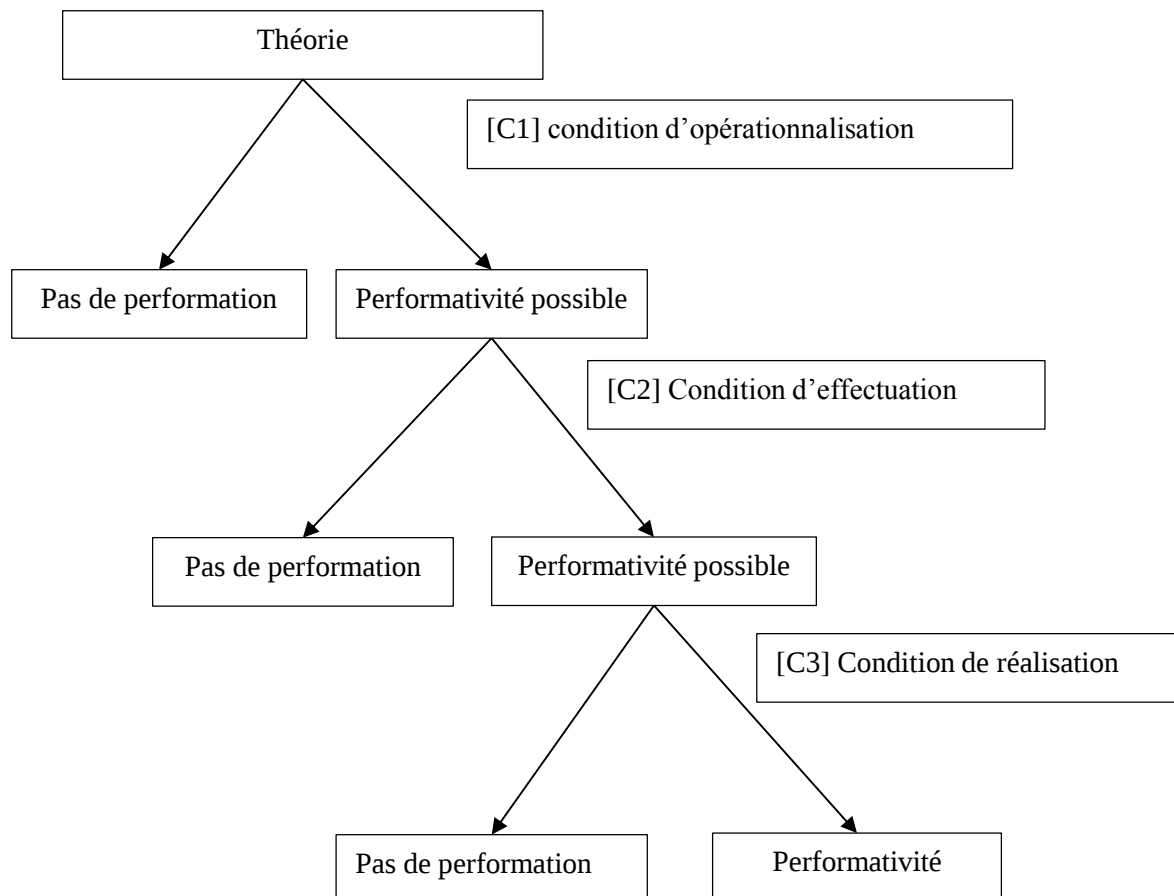


Figure 1 : Arbre des conditions de félicité

Une théorie peut être considérée comme performative si elle remplit les trois conditions de félicité identifiées. Cette approche se démarque de celle de MacKenzie (2006) qui aborde la question de la performativité par degrés : selon lui, le premier type de performativité (« *generic* ») recouvre le fait que les praticiens adoptent le vocabulaire de la théorie mais ne changent rien à leur pratique. A notre sens, il n'y a tout simplement pas performativité dans un tel cas de figure.

Mais une théorie peut remplir les trois conditions de félicité de différentes manières. Reste donc à déterminer les types de processus qu'elle peut suivre pour performer le réel.

2. Les deux processus de performativité : cadrage et débordement

Une théorie peut réaliser les trois conditions de félicité selon deux grands processus, que nous qualifierons en référence à l'opposition proposée par Michel Callon (1998), de cadrage et de débordement. En effet, soit une théorie se soucie de son opérationnalisation, propose la

création de dispositifs et vise une certaine performance dans le changement qu'elle entend imprimer au réel. Si ces conditions se réalisent comme la théorie l'a elle-même prévu, le processus de performativité est dit cadré. Soit une théorie ne se veut pas opérationnelle, ne propose pas la création de dispositifs, mais se trouve opérationnalisée, effectuée et réalisée malgré elle. On dira alors qu'il y a performativité par débordement.

Ces processus peuvent être étudiés sur deux cas de théories de management stratégique.

La théorie des parties prenantes de Freeman (1984) a été présentée comme une véritable révolution en management stratégique (Donaldson, 2002) et elle a donné lieu à tout un champ de recherche sur les pratiques mises en œuvre dans le domaine (Kochan & Rubinstein, 2000, Jawahar & McLaughlin, 2001, Bridoux & Stoelhorst, 2014). Entre 1984 et 2007, 179 articles ont été publiés autour de cette théorie dans les 8 premiers journaux en management et en éthique des affaires, dont 137 entre 2000 et 2007 (Laplume *et al.*, 2008). Malgré l'enthousiasme suscité par cette théorie dans le champ du management stratégique (Freeman *et al.*, 2010), peu d'études ont été consacrées à la manière dont elle avait pu performer le réel. Pourtant, Freeman a conçu sa théorie comme prescriptive et il a cherché à changer les pratiques de gestion *via* son propre cabinet de consultants. La théorie, en donnant une définition des parties-prenantes et en donnant des moyens de les identifier, a cherché l'opérationnalisation [C1] en transformant la notion de parties-prenantes en convention (Cabantous & Gond, 2011). Bien qu'il ait été souvent souligné que la notion de parties prenantes est assez floue dans sa définition, elle est mobile car elle peut être utilisée dans différents types d'entreprises et de secteurs. Elle jouit d'une certaine stabilité car le noyau des parties prenantes reste les clients, fournisseurs, communautés locales, etc. Enfin, elle est combinable car elle peut être associée à la théorie de la dépendance des ressources, la *prospect theory*, et les modèles de cycle de vie organisationnelle (Jawahar & McLaughlin, 2001). Elle a proposé des dispositifs de gestion des parties-prenantes au niveau de l'entreprise [C2] – des « Stakeholder Management Devices » (Morris, 1997). Ils incluent notamment les comités éthiques de direction, les fonctions « affaires publiques », les codes éthiques, etc. Evaluer la performance de ces dispositifs apparaît compliqué et constitue un sujet controversé. Néanmoins, l'approche en termes de réputation, développée par Fombrun (1996) donne une assise à l'idée que ces dispositifs répondent au moins au critère de *remediableness* [C3] : en effet, l'alternative que représente le fait de ne pas créer ces dispositifs peut avoir un effet négatif sur la réputation de l'entreprise. La théorie des parties-prenantes a donc cherché,

de manière intentionnelle, à remplir les trois conditions de félicité de la performativité. Le processus de performativité cadrée peut être représenté de la manière suivante :

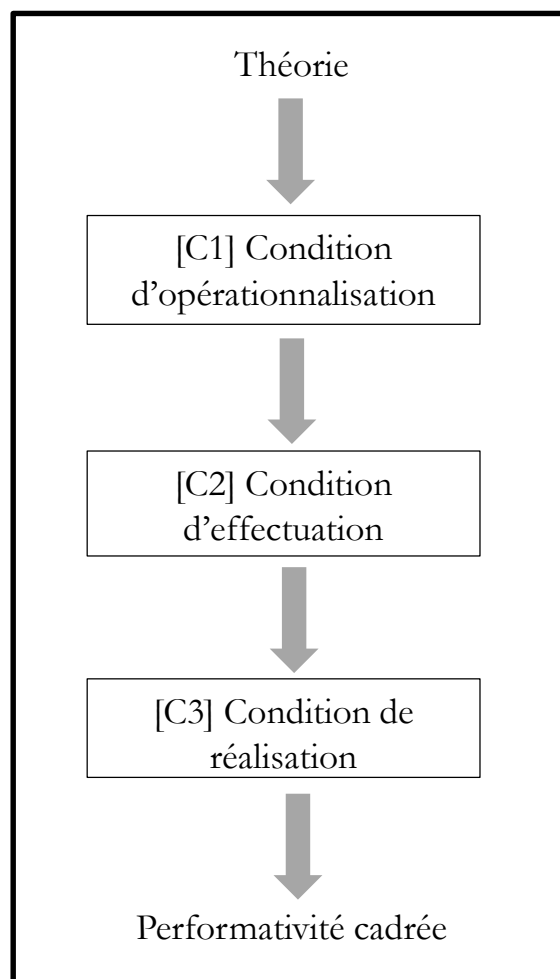


Figure 2 : Processus de performativité cadrée

Ce n'est pas le cas de la théorie des stratégies collectives (Astley & Fombrun, 1983). Celle-ci s'est voulue purement scientifique et a cherché la falsifiabilité sans viser aucunement à une quelconque performativité. La théorie cherche à comprendre comment les entreprises mettent en œuvre des stratégies collectives et aboutit à une typologie en quatre cases qui permet de situer les stratégies réelles développées par les entreprises. Elle évoque des dispositifs comme les syndicats professionnels, mais ne recommande la création d'aucun dispositif propre. La postérité de la théorie a été bonne, *via* la théorie des alliances ou celle de la coopération, quoique moins nette que celle des parties-prenantes. *A priori*, l'étude de la performativité de cette approche devrait s'arrêter ici : la théorie n'a pas cherché à remplir les conditions de

félicité, pas même la première, l'opérationnalisation, et encore moins la seconde, l'effectuation. Pourtant, les choses sont plus compliquées.

En effet, Freeman cite l'article pionnier de Astley et Fombrun dans une note de son livre (Freeman, 1984, p. 37) et explique que la théorie des parties-prenantes s'inscrit dans le champ des stratégies collectives puisque la firme doit élaborer une stratégie qui implique les parties-prenantes et que cette stratégie n'est donc plus individuelle, mais collective. Il s'agit d'un contresens : la théorie des stratégies collectives s'intéresse aux stratégies communes à plusieurs entreprises, au niveau d'un secteur ou entre clients et fournisseurs, mais n'évoque aucunement les parties-prenantes. De cette manière, la théorie des stratégies collectives se trouve opérationnalisée sous la forme d'un processus de performativité débordant [C1] et les dispositifs mis en place par la théorie des parties prenantes peuvent être considérés eux aussi comme un débordement de la théorie des stratégies collectives [C2].

On est donc dans le cas où une théorie se retrouve malgré elle, par débordement, dans un processus de performativité. On peut illustrer les deux types de performativité par la figure suivante :

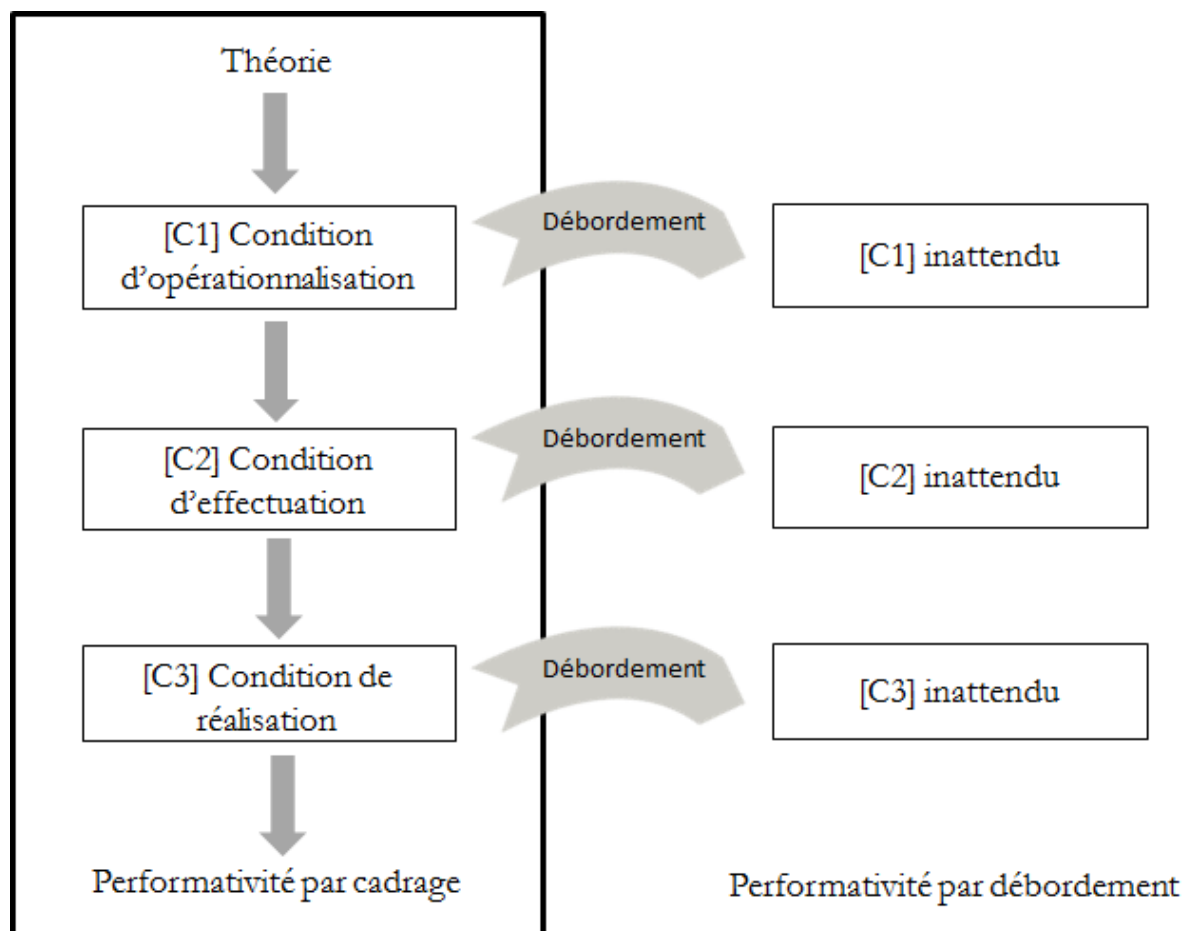


Figure 3 : Processus de performativité par débordement

Mais l'étude empirique montre, à partir des deux cas étudiés, que le processus de débordement peut affecter deux théories en même temps et conduire à une forme d'hybridation entre elles. En effet, dans les années 2000 apparaît un dispositif qui n'a été prévu ni par l'une ni par l'autre des théories, et qui constitue un double débordement de ces deux théories. Ce dispositif est celui du MutiStakeholder Group (MSG). Il s'agit de méta-organisations au sens de Ahrne et Brunsson, c'est-à-dire d'organisations dont les membres sont des organisations (Ahrne & Brunsson, 2008 ; Gulati *et al.*, 2012). Elles regroupent à la fois des firmes, des États et des organisations non gouvernementales. A ce titre, elles n'ont pas été prévues par la théorie des stratégies collectives, qui n'a envisagé que les méta-organisations regroupant uniquement des entreprises, les syndicats professionnels ; mais elles n'ont pas été prévues non plus par la théorie des parties-prenantes qui n'a conçu comme dispositifs de gestion que des dispositifs au niveau d'une firme, pas au niveau d'un secteur ou d'un regroupement d'entreprises. Pourtant, le terme même de MultiStakeholder Group est un renvoi à la théorie des parties prenantes. Au niveau d'un secteur comme le secteur pétrolier, on peut trouver par exemple l'EITI (Extractive Industry Transparency Initiative) qui est destinée à lutter contre la corruption en instaurant la transparence ou VPSHR (Voluntary Principles for Security and Human Rights) qui tente d'améliorer le respect des droits de l'homme dans les questions de sécurité des installations. C'est au travers de ces dispositifs que les industries extractives gèrent leurs relations stratégiques avec les parties-prenantes (Fransen & Kolk, 2007). On a alors un processus de performativité reposant sur un double débordement, celui de la théorie des parties-prenantes et celui de la théorie des stratégies collectives, et conduisant à une hybridation de ces deux théories qui étaient combinables au sens de Latour (1989), selon le schéma suivant :

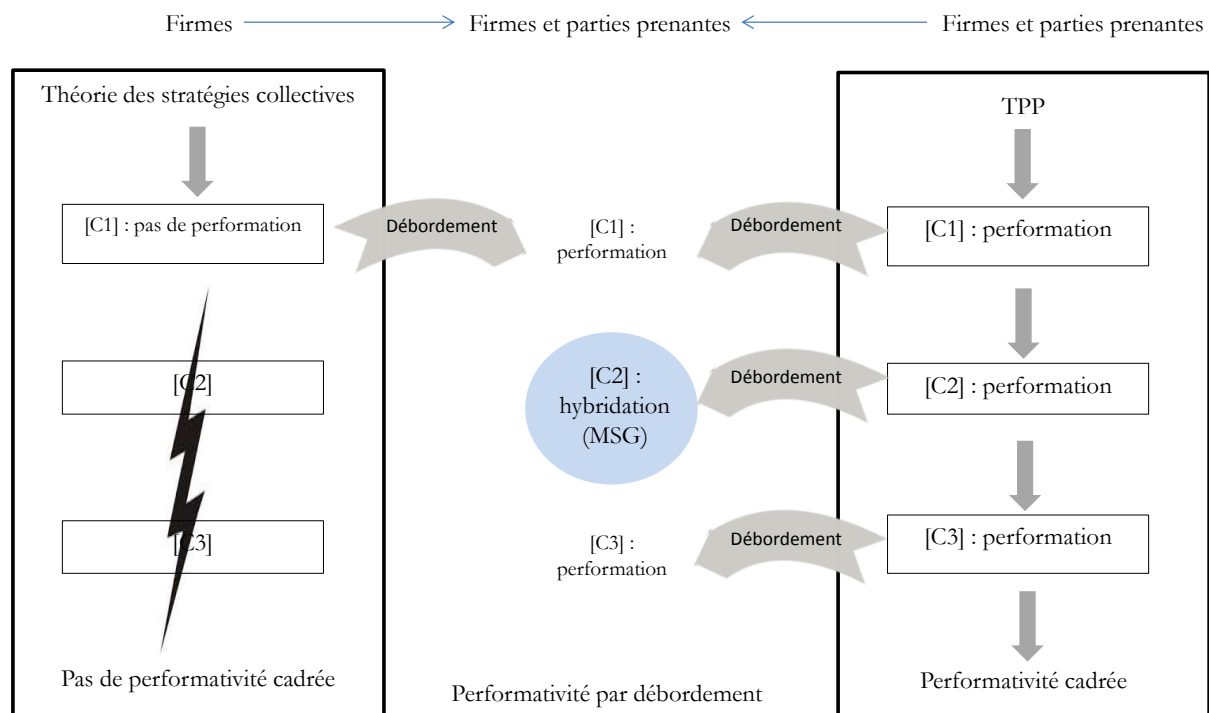


Figure 4 : Processus de performativité par débordement (hybridation des théories des stratégies collectives et des parties prenantes)

L'analyse des deux cas montre donc qu'une théorie en management peut performer la réalité sociale, soit en restant dans sa formulation première (cadrage), soit par débordement. La théorie des parties-prenantes est performative par un processus cadré dans la mesure où elle a spécifié et rempli les trois conditions de félicité de l'arbre de performativité : l'opérationnalisation, l'effectuation et la réalisation. Mais elle a également été débordée, au niveau de l'opérationnalisation et de l'effectuation quand les dispositifs qu'elle avait prévus, les Stakeholder Management Devices, conçus au niveau de la firme, ont été doublés par des MultiStakeholder Groups, des dispositifs conçus au niveau de secteurs industriels ou trans-sectoriels. Ne remplissant pas même la première condition de félicité, la théorie des stratégies collectives aurait pu rester une théorie purement constative ou falsifiable. Mais elle a été débordée quasiment dès sa formulation, une première fois, par la théorie des parties-prenantes au niveau de l'opérationnalisation [C1]. Mais, surtout, elle a été débordée au niveau de l'effectuation, par combinaison avec la théorie des parties-prenantes, [C2] quand des dispositifs inattendus ont été mis en place regroupant à la fois des firmes (ce qui était décrit par la théorie) mais aussi des parties-prenantes – des ONG – (ce que la théorie ne mentionnait pas comme possibilité).

3. Discussion

S'inscrivant dans la ligne des travaux de Michel Callon, en revenant à Austin, l'objectif de ce papier était de montrer que les théories en management peuvent réussir ou échouer à être performatives. L'apport du papier est double. D'une part, il identifie et spécifie les conditions de félicité qu'une théorie doit remplir pour qu'elle puisse performer la réalité. D'autre part, il met en lumière les deux types de processus par lesquels cette performativité peut se réaliser. La performativité est dite cadrée quand la théorie a spécifié elle-même les conditions de sa performativité et qu'elle les remplit. Elle est dite par débordement quand elle remplit les trois conditions de la performativité sans qu'elle en ait eu l'intention. Ce processus de débordement peut affecter deux théories en même temps et conduire ainsi à une forme d'hybridation entre elles.

A notre sens, une théorie ne peut pas être performative si elle ne remplit pas les trois conditions identifiées. Beaucoup de recherches consacrées à la performativité ont porté sur des théories financières et ont donc mis l'accent sur les formules comme opérationnalisation des théories. Mais il peut y avoir opérationnalisation sans formule mathématique, comme c'est le cas pour la théorie des parties-prenantes, et la première condition doit donc être généralisée. La deuxième condition est plus controversée. La position défendue ici s'oppose à celle de MacKenzie : il ne peut pas y avoir performativité s'il n'y a pas incorporation de la théorie dans un dispositif. De même, Michel Callon (2006) estime que la prophétie auto-réalisatrice au sens de Merton (1948) ne relève pas du phénomène de la performativité parce qu'elle fonctionne sans dispositif. Par ailleurs, en ce qui concerne les dispositifs, les travaux menés ont trop négligé l'apport de Michel Foucault, qui est repris ici sous la forme de la troisième condition, celle de la performance. Un dispositif doit dans un premier temps répondre au problème d'urgence qui a présidé à sa mise en place et, dans un second temps, il ne perdure que s'il aide à résoudre d'autres problèmes, souvent non anticipés lors de sa création (Foucault, 2001/1977). Le critère de « *remediableness* » de Williamson permet de préciser cette notion polysémique de performance du dispositif.

Un autre apport de ce papier consiste à attirer l'attention sur les liens entre falsifiabilité et performativité, qui constitue selon nous la troisième question posée par la performativité. Les théories visent à la falsifiabilité pour entrer et être reconnues dans le champ scientifique. Elles peuvent aussi être performatives, par cadrage ou par débordement. Il existe des liens entre ces deux dimensions. MacKenzie (2006) a identifié un des cas possibles : il s'agit du cas dans

lequel la performance des pratiques rend la théorie fautive. MacKenzie a appelé ce cas « contre-performativité », ce qui est malheureux du point de vue de l'analyse. En réalité, ce qu'il a analysé n'est pas un cas de performativité, mais un cas de boucle de rétroaction entre falsifiabilité et performativité. Il peut en exister de deux sortes. Dans le cas d'une boucle de rétroaction positive, la performativité d'une théorie renforce sa valeur de vérité. Dans le cas d'une boucle de rétroaction négative, le processus de performativité tend à inverser la valeur de vérité de la théorie. Si la théorie était vraie et que sa performativité tend à la rendre fautive, on se trouve dans le cas répertorié par MacKenzie. On peut alors construire quatre cas possibles, avec des boucles de rétroaction positive (A) et des boucles de rétroactivité négative (B) :

A.1. La théorie est considérée comme vraie dans le champ scientifique et son processus de performativité la rend encore plus vraie.

A.2. La théorie est considérée comme fautive dans le champ scientifique et son processus de performativité tend à renforcer cette fausseté.

B.1. La théorie est considérée comme vraie dans le champ scientifique mais son processus de performativité tend à la rendre fautive (c'est le cas analysé par MacKenzie comme de la « contre-performativité »).

B.2. La théorie est considérée comme fautive dans le champ scientifique mais son processus de performativité tend à la rendre vraie (ce cas est de structure analogue à celle de la prophétie auto-réalisatrice chez Merton : "The self-fulfilling prophecy is, in the beginning, a false definition of the situation evoking a new behavior which makes the originally false conception come *true*" [Merton, 1948, p. 195] mais il s'en distingue par l'existence d'un dispositif).

Le cas le plus intéressant à étudier est évidemment le quatrième : une théorie considérée comme fautive dans le champ scientifique peut-elle devenir vraie si, par la mise en place de dispositifs, elle performe les pratiques pour les mettre en conformité avec ses hypothèses ? Cette question a commencé à être étudiée, notamment par Ferraro, Pfeffer et Sutton (2005).

4. Conclusion

Les études conduites sur la performativité se sont surtout centrées sur les cas de réussite, dans le domaine des théories financières. En revenant à Austin, l'approche développée dans ce papier permet une certaine généralisation. Toute théorie en science sociale peut être performative, c'est-à-dire réussir ou échouer à transformer les pratiques des acteurs selon qu'elle remplit ou non des conditions de félicité. A partir d'une revue de la littérature, trois conditions de félicité ont été identifiées : l'opérationnalisation [C1], l'effectuation [C2] et la réalisation [C3]. Un arbre de conditions a donc été construit. Mais, une théorie peut remplir ces conditions de différentes manières, et se trouver performative selon des processus différents. Deux processus ont été mis en évidence et étudiés : quand une théorie cherche à spécifier les conditions de sa performativité, et qu'elle les remplit, elle suit un processus de performativité cadrée ; quand une théorie ne spécifie pas elle-même ses conditions de félicité, mais se trouve en situation de performer les pratiques sans l'avoir anticipé et voulu, elle suit un processus de performativité par débordement. L'étude de cas de deux théories de management stratégique, la théorie des parties-prenantes et celle des stratégies collectives, apparues toutes les deux au début des années 1980, montre que le processus de débordement peut affecter deux théories en même temps et conduire à un phénomène d'hybridation par combinaison des deux théories. Alors que dans notre cas, les deux théories sont proches et appartiennent à un même sous-champ scientifique – le management stratégique –, ce qui constitue une des limites de ce papier, l'étude de cas d'hybridation entre théories appartenant à des champs scientifiques différents, voire des disciplines différentes, constitue une voie de recherche possible et intéressante à explorer.

Les implications managériales de l'approche développée dans ce papier sont doubles.

D'une part, les praticiens peuvent évaluer le pouvoir de performance des pratiques d'une théorie à partir de l'étude des trois conditions de félicité qui ont été identifiées. Ils peuvent ainsi chercher à faire la distinction entre une simple mode managériale (Abrahamson, 1991, 1996 ; Zbaracki, 1998 ; Czarniawska, 2008) et une théorie pouvant réellement affecter (et améliorer) les pratiques.

D'autre part, la mise en évidence de cas de performativité des théories par débordement est une invitation pour les managers à être plus inventifs dans leur rapport à la théorisation. Les théories qui se veulent actionnables peuvent en effet échouer à performer les pratiques alors que des théories qui paraissent non-pertinentes pour la pratique peuvent contribuer à faire

évoluer celle-ci si elles sont débordées intelligemment, y compris en les combinant. Autrement dit, la performativité par processus de débordement montre que le savoir utile aux praticiens n'est pas forcément le savoir que les chercheurs ont voulu actionnable. Un savoir apparemment non actionnable peut le devenir par détournement. Théoriciens et praticiens n'ont donc pas besoin de se comprendre pour qu'il y ait un effet des uns sur les autres. Ceci renvoie à la théorie de la dissonance (Stark, 2009) et à celle du malentendu (Girin, 1994). Les interactions entre les théories et les pratiques sont beaucoup plus riches et complexes que ne le laisse entendre la notion de savoir actionnable (Argyris, 1995/1993).

Références

- Abrahamson, E. (1991), "Managerial fads and fashions: The diffusion and rejection of innovations", *Academy of Management Review*, 16 : 3, 586–612.
- Abrahamson, E. (1996), "Management Fashion", *Academy of Management Review*, 21 : 1, 254–285.
- Ahrne, G. et N. Brunsson (2008), *Meta-organizations*, Cheltenham, Glos, UK; Northampton, MA, USA : Edward Elgar Publishing.
- Argyris, C. (1995/1993), *Savoir pour agir*, Paris : InterEditions [trad. franç. de *Knowledge for Action, A Guide to Overcoming Barriers to Organizational Change*, San Francisco, Jossey-Bass].
- Astley, G. W. & C. Fombrun (1983), "Collective Strategy: Social Ecology of Organizational Environments", *Academy of Management Review*, 8 : 4, 576–587.
- Austin, J.-L. (1961) *Philosophical papers*, Oxford : Oxford University Press.
- Black, F. et M. Scholes (1973), "The pricing of options and corporate liabilities", *Journal of Political Economy*, 81 : 3, 637–654.
- Bridoux, F. et J.W. Stoelhorst (2014), "Microfoundations for stakeholder theory: Managing stakeholders with heterogeneous motives", *Strategic Management Journal*, 35 : 1, 107–125.
- Butler, J. (2010), "Performative agency", *Journal of Cultural Economy*, 3 : 2, 147–161.
- Cabantous, L. et J.-P. Gond (2011), "Rational decision making as performative praxis: explaining rationality's eternal retour", *Organization Science*, 22 : 3, 573–586.
- Cabantous, L., J.-P. Gond et M. Johnson-Cramer (2010), "Decision theory as practice: Crafting rationality in organizations", *Organization Studies*, 31 : 11, 1531–1566.
- Callon, M. (1998), *The laws of the markets*, Oxford : Basil Blackwell.
- Cross, R. et L. Sproull (2004), "More than an answer: Information relationships for actionable knowledge", *Organization Science*, 15 : 4, 446–462.
- Callon, M. (2006), "La performativité de l'économie", *Le Libellio d'Aegis*, 3, juin, 21-28.
- Czarniawska, B. (2008), "Management fashions and fads", in Clegg Stewart & Bailey James R. [eds] *International Encyclopedia of Organization Studies*, Thousand Oaks : SAGE Publications, 850–856.
- D'Adderio, L. (2008), "The performativity of routines: Theorising the influence of artefacts and distributed agencies on routines dynamics", *Research Policy*, 37 : 5, 769–789.
- Desbordes, F. (1984), « Actes de langage chez Varron ? », in S. Auroux, M. Glatigny, A. Joly, A. Nicola et I. Rosier (1984), *Matériaux pour une histoire des théories linguistiques*, Lille : Université de Lille III, 147-154.
- Doganova, L. et M. Eyquem-Renault (2009), "What do business models do? Innovation devices in technology entrepreneurship", *Research Policy*, 38 : 10, 1559–1570.
- Donaldson, T (2002), "The stakeholder revolution and the Clarkson principles", *Business Ethics Quarterly*, 12 : 2, 107–111.
- Dumez, H. et A. Jeunemaître (2010), "Michel Callon, Michel Foucault and le 'dispositif'. When economics fails to be performative. A case study", *Le Libellio d'Aegis*, 6 : 4, 27-37.
- Feldman, M. S. (2003), "A performative perspective on stability and change in organizational routines", *Industrial and Corporate Change*, 12 : 4, 727–752.
- Ferraro, F., J. Pfeffer et R. I. Sutton (2005), "Economics language and assumptions: How theories can become self-fulfilling", *Academy of Management Review*, 30 : 1, 8–24.
- Foucault, M. (2001/1977), "Le jeu de Michel Foucault. Entretien" in M. Foucault, *Dits et écrits, tome II. 1976-1988*, Paris : Quarto/Gallimard, pp. 298-329 [texte original : "Le

- jeu de Michel Foucault. Entretien” *Ornicar ? Bulletin périodique du champ freudien*, n° 10, juillet 1977, 62-93].
- Fransen, L. W. et A. Kolk (2007), “Global Rule-Setting for Business: A Critical Analysis of Multi-Stakeholder Standards”, *Organization*, 14 : 5, 667–684.
- Freeman, R. E. (1984) *Strategic Management: a stakeholder approach*, Boston : Pitman.
- Freeman, R. E., J. S. Harrison, A. C. Wicks, B. L. Parmar et S. De Colle (2010), *Stakeholder theory: The state of the art*, Cambridge (UK) : Cambridge University Press.
- Girin, J. (1994), “L’intervention comme jeu de mots : pour une déontologie du malentendu”, Actes du Ve Congrès de l’AGRH, « La GRH science de l’action ? », novembre, 51-53.
- Girin, J. (1995), “Les agencements organisationnels”, in F. Charue-Duboc *Des saviors en action*, Paris : L’Harmattan, 233-279.
- Gulati R., P. Puranam & M. Tushman (2012), “Meta-organization design: Rethinking design in interorganizational and community contexts”, *Strategic Management Journal*, 33 : 6, 571–586.
- Hardy, C. et R. Thomas (2014), “Strategy, Discourse and Practice: The Intensification of Power”, *Journal of Management Studies*, 51 : 2, 320–348.
- Jawahar, I.M. et G. L. McLaughlin (2001), “Toward a descriptive stakeholder theory: An organizational life cycle approach”, *The Academy of Management Review*, 26 : 3, 397-414.
- Kaghan, W. N. et M. Lounsbury (2006), “Artifacts, articulation work and institutional residue”, in A. Rafaeli et M. G. Pratt [eds] *Artifacts and Organizations*, New York : Lawrence Earlbaum, 279–289.
- Kochan, T. et S. A. Rubinstein (2000), “Toward a Stakeholder Theory of the Firm: The Saturn Partnership”, *Organization Science*, 11 : 4, 367-386.
- Labatut, J., F. Aggeri et N. Girard (2012), “Discipline and change: how technologies and organizational routines interact in new practice creation”, *Organization Studies*, 33 : 1, 39–69.
- Laplume, A. O., K. Sonpar et R. A. Litz (2008), “Stakeholder theory: Reviewing a theory that moves us”, *Journal of Management*, 34 : 6, 1152-1189.
- Laugier, S. (2004), “Performativité, normativité et droit”, *Archives de philosophie*, 67 : 4, 607-627.
- Latour, B. (1989), *La science en action*, Paris : La Découverte.
- Legg, S. (2011), “Assemblage/apparatus: using Deleuze and Foucault”, *Area*, 43 : 2, 128–133.
- MacKenzie, D. (2006), *An engine, not a camera: How financial models shape markets*, Cambridge (MA) : M.I.T. Press.
- Merton, R. K. (1948), “The self-fulfilling prophecy”, *Antioch Review*, 8 : 2, 193–210.
- Modigliani, F. et M. H. Miller. (1958), “The cost of capital, corporation finance and the theory of investment”, *American Economic Review*, 48 : 3, 261–297.
- Modigliani, F. et M. H. Miller. (1959), “The cost of capital, corporation finance, and the theory of investment: Reply”, *American Economic Review*, 49 : 4, 655–669.
- Morris, S. A. (1997) “Internal effects of stakeholder management devices”, *Journal of Business Ethics*, 16 : 4, pp. 413-424.
- Muniesa, F. (2014), *The Provoked Economy: Economic Reality and the Performative Turn*, London : Routledge.
- Popper, K. (2006/1963), *Conjectures et réfutations*, Paris : Payot [trad. franç. de *Conjectures and refutations*, London : Routledge].
- Stark, D. (2009), *The Sense of Dissonance. Accounts of Worth in Economic Life*, Princeton NJ: Princeton University Press.

Williamson, O. E. (1996), *The Mechanisms of Governance*, Oxford University Press : Oxford.
Zbaracki, M. J. (1998), “The rhetoric and reality of total quality management”, *Administrative Science Quarterly*, 43 : 3, 602–636.