

Apports méthodologiques du courant néo-structural à l'agenda de recherche du « travail institutionnel »

Maria Giuseppina Bruna

PSL*, Université Paris-Dauphine, IRISSO (UMR 7170)

Chaire « Management et Diversité », Fondation partenariale Paris-Dauphine

maria-giuseppina.bruna@dauphine.fr

Mohamed Oubenal

PSL*, Université Paris-Dauphine, IRISSO (UMR 7170)

Résumé :

Le programme de recherche du travail institutionnel accorde une place importante à la notion d'agence et à la réflexivité des acteurs à travers leur capacité de représentation de l'institution où ils sont encastrés. Il essaie également d'intégrer la dimension relationnelle dans l'étude de l'activité des individus et des collectifs.

L'agenda de recherche de l'*institutional work* s'inscrit dans une filiation critique du courant néo-institutionnaliste dont il conteste la tendance à réduire le comportement des acteurs à une sorte de passivité mimétique et la dévaluation des dynamiques collectives et politiques (Huault et Leca, 2009). La perspective cognitive demeure néanmoins prégnante dans les articles fondateurs de ce courant de recherche ainsi que dans les articles empiriques qui se sont inspirés de l'analyse du travail institutionnel.

Nous considérons, pour notre part, que la sociologie néo-structurale, de par sa perspective relationnelle, peut compléter les études portant sur le travail institutionnel. Cette approche sociologique met en évidence l'importance des interdépendances entre acteurs en les formalisant grâce aux techniques d'analyse de réseaux. Celles-ci permettent de montrer l'importance ou pas des acteurs centraux ou périphériques et mettent en valeur la prédominance de telle ou telle structure relationnelle qui favoriserait une forme particulière de travail institutionnel (création, maintien ou déstabilisation) et les processus d'institutionnalisation ou de désinstitutionnalisation des règles ou normes dans un champ déterminé.

Cette communication se propose de mettre en relief les apports méthodologiques pouvant être offerts par la sociologie néo-structurale au décryptage des processus de *travail institutionnel*.

Dans une première partie, l'article cherche à décrire les fondements de l'approche de l'*institutional work* en l'inscrivant dans le sillage critique du néo-institutionnalisme. Loin de

refléter la seule instrumentalisation des institutions par des acteurs-stratèges, la perspective du *travail institutionnel* proposée par Lawrence et Suddaby (2006) donne à voir la dynamique collective inhérente au processus d'institutionnalisation (ou de désinstitutionnalisation), de légitimation (ou de délégitimation) de règles, normes et pratiques. Au travers de la notion de « travail », l'attention se focalise désormais sur le flux d'actions, multiples et souvent rivales, entreprises par les acteurs individuels, groupaux ou organisés, en vue de créer, consolider, détruire, bricoler, transformer les institutions. La mise en exergue des notions d'effort et d'intentionnalité s'accompagne ainsi d'une redéfinition du concept d'agence et d'un réexamen de la relation entre agence et institutions. Puis, on souligne le recentrage autour de la dimension relationnelle que le courant de l'*institutional work* opère.

Dans une seconde partie, l'article se penche sur les apports potentiels de l'outillage méthodologique de la *social network analysis* à l'analyse du *travail institutionnel*. Il met en relief la manière dont la méthodologie néo-structurale pourrait enrichir l'analyse des dynamiques collective, dynamiques et multi-niveaux à l'œuvre dans les processus socio-politiques inhérents au travail institutionnel.

Mots-clés : théories néo-institutionnelles, théories des réseaux, réseaux, approche sociologique, approche processuel

Apports méthodologiques du courant néo-structural à l'agenda de recherche du « travail institutionnel »

Introduction

Inscrivant la nouveauté dans une histoire d'appropriation et de consécration symbolique collectives, le processus créateur (Alter, 2005) légitime le changement en le mettant en partage. Il intègre le nouveau dans l'ordre ancien qu'il transforme de l'intérieur. Or, l'étape d'institutionnalisation d'une technique, norme ou pratique constitue la *conditio sine qua non* de son effectivité organisationnelle dans la durée de l'institution, autrement dit de sa viabilité et de sa durabilité. Offrant une consécration organisationnelle à l'invention, l'institutionnalisation donne à voir une forme de consécration hiérarchique de la nouveauté ce qui permet sa cristallisation formelle, son inscription dans le cadrage de l'entreprise. C'est pourquoi cette communication se propose, dans une première partie, de décrire les fondements de l'approche du travail institutionnel « institutional work » en l'inscrivant dans le sillage critique du néo-institutionnalisme. Loin de refléter la seule instrumentalisation des institutions par des acteurs stratégiques, la perspective du travail institutionnel proposée par Lawrence et Suddaby (2006) donne à voir la dynamique collective inhérente au processus d'institutionnalisation (ou de désinstitutionnalisation), de légitimation (ou de délégitimation) de normes et de pratiques.

Cherchant à décrypter l'action intentionnelle des acteurs et des organisations destinée à créer, maintenir ou déstabiliser les institutions (Ben Slimane et Leca, 2010, p.54), l'agenda de recherche du travail institutionnel s'inscrit dans une filiation critique du courant néo-institutionnaliste dont il conteste la tendance à réduire le comportement des acteurs à une sorte de passivité mimétique ainsi que la dévaluation des dynamiques collectives et politiques (Huault et Leca, 2009). Au travers de la notion de « travail », l'attention se focalise désormais sur le flux d'actions, multiples et souvent rivales, entreprises par les acteurs individuels, groupaux ou organisés, en vue de créer, consolider, détruire, bricoler, transformer les institutions. La mise en exergue des notions d'effort et d'intentionnalité s'accompagne ainsi d'une redéfinition du concept d'agence et d'un réexamen de la relation entre agence et institution.

Nous mettons ensuite en relief le recentrage que le courant du travail institutionnel opère autour de la dimension relationnelle. Or, la sociologie néo-structurale offre un outillage méthodologique à même d'éclairer la perspective de recherche du travail institutionnel.

Dans une seconde partie, l'article cherche à mettre en relief les enjeux d'une hybridation entre l'approche néo-structurale et la perspective du travail institutionnel. Nous nous concentrons sur les apports méthodologiques que pourrait offrir l'approche néo-structurale à l'exploration du travail institutionnel.

1. Une perspective relationnelle pour le travail institutionnel

1.1. Le travail institutionnel : un agenda de recherche dans le sillage du néo-institutionnalisme

Le travail institutionnel se définit comme « l'action intentionnelle des acteurs ou des organisations visant à créer, maintenir ou déstabiliser les institutions » (Ben Slimane et Leca, 2010, p. 54). La perspective du travail institutionnel se place clairement en opposition avec un certain nombre de travaux néo-institutionnalistes qui ont considéré que les acteurs sont passifs et adoptent des attitudes mimétiques. Ce courant accorde une importance primordiale aux actions des individus et des groupes en introduisant la notion de « travail » et en la plaçant comme point de départ de l'analyse. Il s'agit donc d'étudier les efforts d'acteurs individuels ou collectifs pour s'adapter, suivre, consolider, détruire, bricoler, transformer les institutions ou en créer de nouvelles. C'est à l'intérieur de ces institutions que ces acteurs vivent et travaillent et c'est celles-ci qui donnent aux individus des rôles, des relations, des ressources et des routines (Lawrence, Suddaby et Leca, 2011, p. 53).

Pour lier le concept de « travail » avec celui d'« institution » les auteurs proposent de mobiliser deux notions : l'effort et l'intentionnalité. Le concept de « travail » implique en effet une certaine forme d'intentionnalité. Celle-ci se réfère à une « agence qui se projette » c'est-à-dire qui oriente ses actions futures de manière intentionnelles et qui modifie stratégiquement les situations sociales. Mais une intentionnalité peut aussi intégrer un aspect pratique qui consiste à s'adapter aux problèmes et situations immédiates. En ce qui concerne la notion d'effort les auteurs notent qu'il n'y a pas beaucoup de travaux sur celle-ci et soulignent toutefois qu'il doit

y avoir un lien entre l'effort et un objectif fixé de telle sorte que l'effort physique et mental ait pour but d'affecter une ou plusieurs institutions (Lawrence, Suddaby et Leca, 2011, p. 53).

Par ailleurs, les auteurs réexaminent la relation entre agence et institutions en redéfinissant la notion d'agence. Ils différencient celle-ci de certaines conceptions qui la considèrent comme l'effet de l'encastrement institutionnel et d'autres définitions qui postulent l'absence de liens avec la structure d'ensemble. Lawrence, Suddaby et Leca (2011, p. 55) penchent plutôt pour une définition de l'agence où les acteurs ont une certaine capacité réflexive et peuvent donc se représenter l'institution où ils sont encastres tout en ayant un comportement stratégique. Ils proposent également de la considérer comme ce qui implique de s'interroger sur les transformations des institutions, leurs adaptations en cours de route ainsi que les conséquences inattendues. Un autre aspect sur lequel insistent les auteurs est celui de la distribution de l'agence qui se fait grâce à la coordination ou non des efforts de plusieurs acteurs. Il faut donc étudier la manière avec laquelle les contributions des acteurs individuels se combinent pour soutenir le changement, de voir comment chaque acteur répond aux efforts d'alter ego et d'expliquer la façon avec laquelle la combinaison de ces différentes actions conduisent à une orientation particulière de stabilité ou de changement institutionnel.

Conscients des critiques adressés au néo-institutionnalisme du fait de l'importance accordée à la cognition dans la conception de l'action institutionnelle, Lawrence et Suddaby (2006, p. 216) suggèrent de s'intéresser davantage à l'agence humaine en considérant que les institutions sont le produit de l'action intentionnelle. Néanmoins, leur programme de recherche reste profondément ancré dans la vision cognitiviste. Ainsi, dans la définition des institutions, reprise de celle de Scott (1995, p. 33) Lawrence et Suddaby (2006, p. 216) accordent une place importante aux éléments cognitifs, culturels, normatifs qui assurent la stabilité, le sens de la vie sociale et qui permettent de définir qui va occuper telle position dans les relations sociales et guider l'interaction en donnant aux acteurs les cadres cognitifs ou les schèmes de représentation pour interpréter le comportement des autres.

Lorsque Lawrence et Suddaby (2006, pp. 219-220) mettent en évidence les éléments fondamentaux de leur nouveau programme de recherche une autre limite apparaît : la surestimation des capacités d'agence et de réflexivité des acteurs. Ainsi, les auteurs refusent de considérer les institutions comme allant de soi et les acteurs comme culturellement dupes tout en suggérant des acteurs compétents culturellement avec de grandes aptitudes pratiques et une sensibi-

lité et qui naviguent de manière créative dans leur champ organisationnel. Nous passons là d'une vision extrêmement passive avec une prédominance des logiques institutionnelles à une approche qui postule l'existence de super-acteurs très compétents, capable de saisir la structure de leur environnement et d'avoir une attitude réflexive sur leurs actions. Cet élément montre la prédominance de la culture et de la vision cognitiviste puisque la compétence elle-même n'est considérée que d'un point de vue culturel sans considérer d'autres aspects tels que la dimension relationnelle. L'autre élément fondamental qui doit guider les études sur le travail institutionnel est de considérer que les institutions sont constituées par une action plus ou moins consciente des individus et des acteurs collectifs. Nous observons, là-encore, l'importance de la capacité d'agence des individus et des groupes et leur action consciente qui serait le fondement des institutions. D'ailleurs, pour Kaghan et Lounsbury (2011, p. 73) ce nouveau programme de recherche est trop centré sur l'agence et néglige l'impact de la structure. Pour dépasser cette limite, nous suggérons donc de considérer la dimension relationnelle qui permet de prendre en compte les sous-structures de même que les rapports de force et d'influence qui se situent au niveau méso et de comprendre ainsi le passage de l'acteur à la structure globale.

1.2. Pour un recentrage du travail institutionnel autour de la dimension relationnelle

Il ne suffit pas d'étudier la mise en place des cadres cognitifs, leur reproduction ou leur remise en cause pour comprendre les logiques de création, de maintien ou de déstabilisation des institutions, il faut encore les coupler avec une approche relationnelle du travail institutionnel. Il s'agit là d'envisager l'interaction entre le domaine cognitif et culturel du milieu et les liens sociaux et les rapports de forces politiques entre acteurs et communautés.

Si nous prenons l'exemple d'un milieu inter-organisationnel comme celui du marché, Beckert (2010) avait proposé de s'intéresser à l'influence mutuelle entre trois sphères : les réseaux, les institutions et les cadres cognitifs pour comprendre sa dynamique de reproduction et de changement. Ces sphères ont été abondamment étudiées par la sociologie économique mais de manière séparée c'est-à-dire en se concentrant sur une seule sphère tout en négligeant les autres. Et lorsque des tentatives de rapprochement existaient elles ne s'intéressaient pas aux liens de causalités entre sphères mais endogénéisaient plutôt l'une dans l'autre en décrivant par exemple le caractère cognitif des réseaux ou l'institutionnalisation des cadres cognitifs

(Beckert, 2010, p. 607). La thèse principale défendue par l'auteur est de dire que la transformation des marchés s'explique par la modification des relations de pouvoir dans l'une des sphères qui impacte nécessairement les deux autres (Beckert 2010, p. 607). A partir de là nous pouvons également avancer l'idée que la stabilité de l'ordre des marchés a pour origine le maintien des rapports de forces dans toutes les sphères. Donc pour comprendre les processus de reproduction et ceux de changement il faudrait s'intéresser aux interactions entre ces différents domaines. Beckert considère chaque marché comme un champ composé de différents types d'acteurs qui vont des producteurs aux consommateurs en passant par les intermédiaires et les groupes de lobbying. Ces acteurs orientent leurs actions et décisions en prenant en compte la position sociale et les réactions des autres. Chacune des trois sphères susmentionnées contribue à la structuration du champ de marché, à la définition de ses frontières culturelles, sociales et politiques ainsi qu'à l'allocation du pouvoir entre acteurs ou groupes d'acteurs. (Beckert 2010, p. 609)

Beckert (2010, p. 611) rappelle qu'une partie de la littérature situe les éléments de stabilité et de changement des cadres cognitifs dans une approche culturelle des phénomènes observés. Certaines recherches expliquent ainsi la reproduction par les effets de mimétisme et d'imitation (DiMaggio et Powell, 1983) alors que d'autres se réfèrent à l'adoption de nouveaux cadres cognitifs tel qu'un modèle financier pour comprendre le changement dans un marché (Mackenzie et Millo, 2003). Beckert, pour sa part, propose d'expliquer les phénomènes de stabilité et de transformation des cadres cognitifs par les domaines sociaux et institutionnels. Il souligne ainsi l'importance de la socialisation et des sanctions dans le rappel à l'ordre des comportements déviants et le maintien du statu quo. Il précise également qu'une ressource obtenue par un acteur qui a une position centrale dans le réseau lui permet d'exercer une influence pour reproduire ou modifier le schéma de pensée dominant. Cette influence est illustrée par le réseau d'intellectuels organisé au sein de la société du Mont Pèlerin qui a pu disséminer les idées néolibérales auprès de la communauté des décideurs politiques et économiques et engendrer par là-même des modifications du cadre cognitif. Un autre exemple est donné par l'inégale diffusion des idées keynésiennes dans les années trente aux Etats-Unis et en Suède et qui s'explique par le fait que les défenseurs des idées keynésiennes suédois avaient plus facilement accès aux élites de leur pays contrairement à leurs homologues américains (Beckert, 2010, pp. 617-619).

On retrouve chez Lawrence et Suddaby (2006, p. 228) un intérêt pour la position des acteurs et l'impact que cela pourrait avoir sur le type de travail institutionnel et de pratiques qu'ils vont mettre en œuvre. Mais, pour eux, rares sont les acteurs qui se trouvent dans une position leur permettant de créer des règles et de mettre en place un système de sanctions/rétributions les renforçant. Pour les deux auteurs, c'est principalement l'Etat ou un corps professionnel, auquel l'Etat a délégué ce pouvoir, qui est en position d'effectuer ce travail institutionnel. Certains acteurs peuvent tout de même obtenir cette capacité grâce aux processus économiques et politiques. Ils peuvent ainsi se placer en position dominante en renforçant la dépendance des autres vis-à-vis d'une ressource qu'ils sont les seuls à détenir.

Pour ce qui est de la création des normes et d'un système de croyances elle ne nécessite pas des acteurs avec des positions dominantes mais plutôt une forme de coopération. Les auteurs parlent d'une force morale et culturelle encastrée dans des communautés de pratique pour réussir cette création. Ainsi, la capacité des acteurs à établir et à maintenir des liens de coopération est importante pour ce travail institutionnel même s'il ne faut pas négliger les conflits ou la concurrence qui peuvent survenir sur des sujets particuliers. S'agissant de la création ou de la construction des identités, les deux auteurs vont même jusqu'à la considérer comme relationnelle puisqu'ils voient celles-ci comme dépendante de la volonté de coopération entre acteurs. L'identité construite dépend souvent de la reconnaissance de celle-ci par les autres que ça soit de manière formelle ou informelle. De plus, même les petits acteurs ou ceux qui sont périphériques peuvent mettre en commun leurs ressources pour essayer de transformer les catégories cognitives. Sauf que certaines pratiques telle que « coupler les nouvelles activités avec d'anciennes » est plus facile à mettre en œuvre par n'importe quels acteurs alors que d'autres pratiques plus complexes telle que « l'élaboration et la théorisation des relations de cause à effet » nécessite l'apport d'acteurs centraux dotés de forte légitimité ou encore l'action collective d'un groupe d'acteurs challengers (Lawrence et Suddaby, 2006, pp. 228-229).

Si, dans le travail de création des institutions, Lawrence et Suddaby prêtent une certaine attention à la position d'un type d'acteurs particuliers, ils ne s'intéressent pas du tout à l'aspect relationnel lorsqu'il s'agit des deux autres formes de travail institutionnel : le maintien et la déstabilisation. Ainsi dans le travail de maintien institutionnel les deux auteurs s'intéressent davantage aux différents niveaux d'intentionnalité du travail des acteurs ainsi qu'à l'effort qu'ils mettent en place pour maintenir les institutions (p. 234). Il s'agit dans ce dernier cas de

distinguer leur approche d'une forme de reproduction passive qui permettrait de garder les mêmes institutions. Les auteurs ne cherchent donc pas ici à étudier les relations sociales et les positions des acteurs permettant de préserver le statu quo dans les institutions. Rien n'est dit non plus sur le rôle que pourraient jouer les acteurs centraux et dominants dans un domaine particulier pour garder les règles en leur faveur inchangées. Il serait également intéressant de voir si un certain type de relations dans le milieu social favoriserait le consensus. Nous pouvons aussi nous demander si c'est la coopération entre tous les acteurs y compris les périphériques qui faciliterait le maintien des institutions ou c'est plutôt en isolant les acteurs qui réclament du changement que les dominants réussissent à préserver le statu quo.

La dernière forme de travail de déstabilisation institutionnelle suppose, d'après les deux auteurs, des acteurs qui ne soient pas nécessairement forts ou culturellement sophistiqués mais plutôt capables de travailler de manière créative et souvent avec un esprit de contre-culture (p. 238). Ici encore, les acteurs sont principalement définis de par leur cadre cognitif qui relève ici de leur caractère créatif ou d'une forme d'esprit de « contre-culture » qui pourrait déstabiliser les institutions. En revanche aucun mot n'est dit sur le profil relationnel de ses acteurs. Sont-ils par exemple capables de nouer de nouvelles alliances qui déstabiliseraient les équilibres existants? Disposent-ils d'une ressource qui devient de plus en plus importante et qui leur permet de racheter des allégeances pour devenir central dans le milieu social ?

1.3. L'apport de l'approche néo-structurale pour l'étude du travail institutionnel

L'émergence du programme de recherche sur le travail institutionnel répond, en quelque sorte, aux critiques que plusieurs chercheurs adressent au néo-institutionnalisme. Ainsi, Mizruchi et Fein (1999) ont relevé la prédominance de la thématique de l'imitation dans une grande partie des recherches néo-institutionnelles qui se réfèrent à l'article de DiMaggio et Powell (1983) alors que cette forme d'isomorphisme ne représente qu'une des trois modalités possibles. Cela s'explique, d'après eux, par la domination des processus *cognitifs* de prise de décision chez les chercheurs nord-américains au dépend des relations inter-organisationnelles de pouvoir et d'influence (Mizruchi et Fein 1999, p. 677). Pour Lazega (2006, pp. 101-102), ce courant se caractérise par la prédominance de la logique d'imitation dans l'explication de la diffusion des phénomènes organisationnels qui se justifierait par « une certaine légitimité langagière et cognitive ». L'auteur souligne également la marginalisation, par le courant néo-institutionnel,

de l'analyse des tâches concrètes réalisées par les acteurs et des interdépendances entre eux. Ce à quoi remédient partiellement² Lawrence et Suddaby (2006) qui s'intéressent à ce que font réellement les acteurs en mettant la dimension du travail et la notion d'effort au centre de leur analyse. De plus, l'un des trois éléments fondamentaux de leur nouveau programme de recherche consiste à assimiler l'action à une pratique et donc à analyser les pratiques des acteurs (p. 220). Lazega rejette enfin l'idée d'un contexte qui ne serait qu'une contrainte extérieure s'imposant aux individus et pencherait plutôt pour l'étude des « conditions structurales parfois complexes qui permettent aux membres de l'organisation de redéfinir les règles du jeu ». Ici encore, le nouvel agenda de recherche permet de dépasser la limite du néo-institutionnalisme en tombant toutefois dans une surestimation des capacités d'agence et en restant dans une conception cognitive puisqu'au lieu de considérer les acteurs comme dupes on leur attache des sur-compétences cognitives.

L'approche néo-structurale part du principe que le triple mouvement d'individualisation, de rationalisation et de mise en concurrence de tous contre tous engendre une société où les organisations prennent une place de plus en plus importante. La coordination au sein de cette société nécessite des interdépendances complexes et des échanges de ressources au niveau intra et inter-organisationnel qui sont gérées de façon formelle, omniprésente et sophistiquée ce qui induit des comportements strictement normés (Lazega 2003, pp. 305-306 et Lazega, 2011a, p. 128). Partant de là, l'approche néo-structurale détermine un niveau d'étude entre les niveaux micro et macro qui regroupe toutes les organisations se situant entre l'individu et l'Etat, il s'agit par exemple : des entreprises privées et publiques, des associations, des congrégations religieuses, des syndicats, des partis et des organisations professionnelles. En analysant les processus sociaux en œuvre au niveau méso-social il serait possible de faire le lien entre, d'une part, les activités et comportements des individus et, d'autre part, les grandes tendances qu'on observe au niveau macrosocial ou des mouvements de création, maintien et déstabilisation des institutions c'est-à-dire ce que Lawrence et Suddaby (2006) appellent « travail institutionnel ».

La société organisationnelle produit différents processus sociaux parmi lesquels celui d'accaparement des ressources par une minorité parallèlement à une marginalisation ou à une

² Partiellement parce que les interdépendances ne sont pas systématiquement étudiées comme le fait l'approche néo-structurale.

exclusion de ceux qui n'arriveraient pas à s'inscrire dans des organisations ou à en tirer profit (Lazega, 2011b). Cet accaparement peut se réaliser de manière formelle, à travers la division du travail par exemple, mais il est surtout organisé, comme beaucoup d'autres processus sociaux, de manière informelle grâce à la « discipline sociale » (Lazega, 2011b, p. 117). Ce concept de discipline sociale, défini comme « la capacité de l'acteur de s'auto-restreindre, au cours de ses négociations avec autrui, dans la définition de ses propres intérêts individuels et de l'étendue du champ de ses revendications, ainsi que dans l'exercice de son pouvoir individuel notamment de son pouvoir d'exploitation », est central pour rendre compte des engagements individuels et des processus sociaux au niveau collectif (Lazega, 2003, pp. 307-308).

L'intégration de la discipline sociale au programme de recherche du travail institutionnel permettrait aux chercheurs de ce courant d'étudier l'interdépendance entre l'agence individuelle et la dynamique institutionnelle³. En effet, l'auto-restriction consiste, d'un côté, à « contextualiser » ses propres actions en prenant en compte les règles institutionnelles jugées comme pertinentes, le groupe de référence ou les autorités légitimes (Lazega, 2011a, p. 127) et, d'un autre côté, par une « politisation » des échanges qui introduit la dimension temporelle dans les échanges en tenant compte, par exemple, du long terme dans le rapport aux autres. Elle s'observe du côté de l'individu par la transformation ou le maintien des « structures d'opportunités et de contraintes » grâce au réseau personnel qui permet d'accéder aux ressources, *in primis* informationnelles, communicationnelles, consultatives et symboliques dont la possession ou non conditionne la réussite ou l'échec. Au niveau collectif, la politisation prend la forme de différents processus sociaux tels que: l'apprentissage, la solidarité, le contrôle social et la régulation (Lazega, 2003, pp. 307-308) qui permettent de créer, de maintenir ou déstabiliser les institutions.

Le néo-structuralisme se caractérise par la centralité de l'étude des relations d'interdépendances entre acteurs et des échanges de ressources. La mobilisation de ces notions dans le cadre du programme de recherche sur le travail institutionnel permet d'intégrer la dimension relationnelle. Ainsi l'analyse du travail institutionnel ne serait plus une description des opérations de création ou de maintien des règles mais chercherait à détecter les échanges de ressources qui permettent à certains acteurs d'occuper une place centrale et de peser dans le pro-

³ Cela permettrait de répondre à la critique de Kraatz (2011, p. 60) qui constate les hésitations de Lawrence et al. (2011) à se focaliser sur l'institution ou sur les acteurs.

cessus de régulation et de préservation du statu quo⁴. De même, l'intérêt ne serait plus porté uniquement sur les compétences cognitives des acteurs et des collectifs mais également sur leurs stratégies relationnelles de coopération et de concurrence que nous pouvons observer, non seulement dans le discours des individus, mais également dans les caractéristiques de leurs réseaux en terme d'étendue, de forme, de densité, de types de relations, d'intensité, de réciprocité ou de multiplicité des liens. Toutefois, il ne s'agit pas seulement d'étudier une-à-une les relations dyadiques dans le milieu social mais d'aller au-delà en déterminant, grâce à l'analyse des réseaux, les triades, les cliques existantes ainsi que les sous-structures (transitives ou cycliques par exemple) présentes et celles qui sont absentes. De plus, la détermination des profils relationnels des acteurs permet de distinguer ceux qui ont les mêmes relations avec le reste du système et de les rassembler en considérant que chaque groupe est censé « avoir les mêmes ennemis et les mêmes amis, subir les mêmes contraintes de la part du système, et se voir offrir les mêmes opportunités et ressources » (Lazega 2003, p. 312). Cela permettrait une meilleure compréhension des rapports de force et d'influence entre acteurs qui expliqueraient leurs efforts de création, maintien et déstabilisation des règles, normes et croyances des institutions.

Si nous prenons l'exemple des études sur la légitimation auquel s'est intéressé le courant néo-institutionnel (Deeephouse, 1996 ; Aldrich et Fiol, 1994 ; Suchman 1995) il ne s'agirait plus de faire prévaloir certaines valeurs culturelles sur d'autres en faisant la promotion et l'exercice de la rhétorique langagière de manière abstraite ni même de mobiliser le concept de « biographie institutionnelle » (Lawrence, Suddaby et Leca, 2011, p. 55) pour étudier l'évolution d'un acteur et de son « portefeuille institutionnel » mais plutôt de centrer l'analyse sur la « discipline sociale » à travers les règles informelles du collectif et les autorités de références.

⁴ Nous retrouvons une note de bas de page dans l'un des articles fondateurs du courant néo-institutionnaliste (DiMaggio et Powell, 1983 : 148) qui souligne l'importance de la dimension relationnelle et des notions de *connectivité* que l'on mesure par la densité des échanges au sein de *cliques*. L'*équivalence structurale* qui rend compte de blocks où se trouvent des acteurs ayant des profils relationnels similaires (par exemple les mêmes amis et les mêmes ennemis) est également considérée comme une notion essentielle pour comprendre la création et la dynamique des champs organisationnels. Toutefois, les travaux néo-institutionnalistes qui se sont intéressés aux interdépendances entre acteurs ont davantage mobilisé des mesures de réseaux telles que la centralité ou l'autonomie structurale pour essayer d'expliquer la diffusion d'idées (McDermott, Corredoira et Kruse, 2009 ; Shipilov, Greve et Rowley, 2010 ; Battilana et Casciaro, 2012). Nous proposons plutôt de considérer les sous-structures relationnelles d'un milieu social comme jouant elle-même un rôle dans la définition des

La légitimation en tant que processus social est certes une opération de persuasion, mais celle-ci s'effectue par le biais d'échanges de ressources et notamment d'informations et de conseils entre acteurs. C'est en quelque sorte les obligations et les engagements mutuels ainsi que le système de sanctions qui permettent de légitimer un produit, un acteur, une idée ou une organisation. La légitimation d'une pratique ou l'institutionnalisation d'une norme s'avère, sous le prisme néo-structural, une affaire d'alliances et de rivalités entre acteurs où les déterminants (ou, plus exactement, les influents) structuraux de l'action jouent un rôle crucial.

Pour réussir à légitimer leurs produits ou activités les promoteurs entretiennent une forme de discipline sociale en faisant prévaloir la réussite sur le long terme de leurs activités collectives sur leurs intérêts individuels et immédiats. Ils sont donc plus enclins à réduire la concurrence et à passer sous silence les divergences qui pourraient nuire au collectif. Se développe alors une coopération entre concurrents qui renforce la cohésion relationnelle laissant apparaître un système d'échange généralisé de ressources entre un groupe d'acteurs que nous appelons « niche sociale ». Celle-ci est définie par Lazega (2003, p. 318) comme un « sous-ensemble des membres de l'organisation avec lesquels il/elle [un acteur] a des relations spécialement denses, multifonctionnelles, durables et liées, directement ou indirectement, à ses activités de production : elle constitue donc un pool de partenaires privilégiés dans l'échange social de ressources multiples ». Ces niches sociales peuvent mener un travail institutionnel de création de règles, normes et de mythes comme elles peuvent maintenir celles qui existent déjà et préserver ainsi le *statu quo*. Enfin, l'évolution dans le temps des réseaux d'interdépendances peut faire apparaître une niche sociale concurrente des acteurs centraux et porteuse des germes d'une déstabilisation et d'une désinstitutionnalisation.

L'approche néo-structurale peut donc apporter une nouvelle compréhension du travail institutionnel en insistant sur les interdépendances et la position des acteurs dans la structure. Au lieu de se focaliser sur le parcours ou la « biographie institutionnelle » d'un acteur ou d'un collectif il serait intéressant d'analyser leur poids en prenant en compte les relations qu'ils entretiennent avec les membres de leur milieu social. Il ne s'agit donc pas seulement de se focaliser sur une stratégie d'appropriation des compétences cognitives et de la transformation du cadre réglementaire, normatif ou culturel mais aussi de déployer une stratégie relationnelle indivi-

conceptions des acteurs et donc de dépasser une conception des réseaux qui les envisage seulement comme des courroies de transmission.

duelle et collective pour renforcer sa capacité de pression sur les autres dans le cadre des contraintes et des opportunités offertes par la structure des échanges sociaux. L'analyse des réseaux combinée à une méthodologie qualitative permet d'étudier le travail institutionnel dans une optique relationnelle.

2. Enjeux méthodologiques d'une hybridation de l'approche néo-structurale et de la perspective du travail institutionnel

2.1. Outillage méthodologique néo-structurale et exploration du travail institutionnel

Constituant un dépassement de l'institutionnalisme, de par la prise en compte des jeux et enjeux d'acteurs, et *in primis* d'entrepreneurs institutionnels (Garud et *al.* 2007) perçus comme étant à même d'impulser une évolution de leur environnement cognitif et institutionnel, le néo-institutionnalisme décrypte le changement comme la résultante d'une dynamique poly-acteurs, dotée d'une dimension inévitablement stratégique et politique, destinée à créer ou consolider « les conditions structurelles de la perpétuation d'une situation favorable » aux acteurs les plus puissants et influents.

Le concept de travail institutionnel a, à son tour, complexifié l'horizon analytique en s'intéressant, en sus des entrepreneurs institutionnels, à tout en ensemble d'acteurs collectifs, soient-ils plus ou moins organisés, coparticipant à impulser ou contrecarrer le changement. A l'encontre de « perspectives héroïsantes » emphasiant le rôle des entrepreneurs institutionnels, il a rétabli le caractère social, et donc collectif, des processus institutionnels et en a réévalué la dimension politique (Bartley, 2007).

La perspective du travail institutionnel a permis de mieux cerner les processus sociaux complexes, collectifs et conflictuels entourant l'interaction des acteurs avec leur environnement institutionnel (Ben Slimane et Leca, 2010) : ouvrant à l'analyse des antagonismes entre partisans et réfractaires au changement, elle se penche, non seulement sur le travail de création institutionnelle, mais aussi de maintien ou de déstabilisation institutionnelle (Lawrence et Suddaby, 2006). Néanmoins, elle n'appréhende que de manière embryonnaire l'articulation et l'emboîtement des dynamiques sociales à l'échelle micro, méso et macro.

Ainsi, l'étude systématique des effets de structure demeure absente des perspectives analytiques du travail institutionnel : l'analyse du champ interactionnel au sein duquel évoluent les

acteurs et les organisations cède souvent le pas à une étude, fort approfondie, des stratégies d'acteurs et des processus coopératifs, coopétitifs ou conflictuels auxquels ils participent. Il y a là une déformation perspective conduisant à emphatiser le micro-sociologique (autrement dit les jeux et enjeux des acteurs) aux dépens d'une analyse processuelle restituant toute sa centralité au champ interactionnel perçu comme influant *in se* sur la structuration et le déploiement des dynamiques sociales précitées. Ainsi, par delà les intérêts techniques de la Social Network Analysis (S.N.A.), la mobilisation d'analyses de réseaux permettrait de mieux donner à voir, dans une perspective inter-temporel et inter-processus, les dynamiques sociales, convergentes, parallèles ou contradictoires, qui définissent le travail institutionnel.

La reconstruction des systèmes d'échanges inhérents à un champ (ou à un marché) dans une perspective diachronique et/ou multi-niveaux, l'analyse « en parallèle » des modes de circulation de ressources diverses en nature et quantité (étude de multiplicité) et l'identification de sous-structures relationnelles, correspondant à autant de sous-milieus au sein du champ étudié, permettent un enrichissement significatif de la perspective analytique (Lazega *et al.*, 2010 ; Lazega *et al.*, 2011a). Ainsi, comme le relève l'étude précitée de Pina-Stranger (2011b), l'analyse des réseaux permet de dévoiler la structure d'un système social à un moment donné (analyse statique) en étudiant les systèmes d'échanges par lesquels circulent les ressources stratégiques au travers de mesures telles que la densité, la réciprocité et la centralité et l'étude de la multiplicité des liens.

Comme le souligne Lazega (1994), pour décrire la structure relationnelle d'un système social, la sociologie néo-structurale cherche à identifier au sein de ce système des sous-ensembles d'acteurs. Ceux-ci peuvent être reconstitués selon le niveau de cohésion interne ou la densité des relations entre acteurs (identification de « cliques » ou de « niches sociales ») ou bien en s'appuyant sur le concept whitien d'équivalence structurale (White *et al.*, 1976) qui donne à voir le niveau de similarité relationnelle entre acteurs d'un même système.

Le principe d'équivalence structurale sert de fondement à l'approche méthodologique du *blockmodeling* (voir White *et al.*, 1976) qui permet de « partitionner » ou de « segmenter » un réseau social en plusieurs blocks d'acteurs déclarés équivalents structurellement car possédant un positionnement similaire dans la structure sociale. Ainsi le *blockmodeling* offre-t-il l'image de sous-ensembles d'acteurs partageant un même positionnement dans le réseau, présentant les mêmes relations sans exiger (et cela est important) qu'ils soient eux-mêmes en re-

lation. « *Du fait de cette «partition» ou «segmentation», des acteurs structurellement équivalents sont situés de manière semblable dans la structure : ils peuvent avoir les mêmes ennemis et les mêmes amis, subir les mêmes contraintes de la part du système et se voir offrir les mêmes opportunités et ressources* » (Lazega, 1994 : 295). Le *blockmodeling* permet ainsi d'identifier les partitions et les polarisations inhérentes à un réseau social.

Au travers de la mobilisation des Exponential Random Graph Models - ERGM - (Robins *et al.*, 2007 ; Snijders *et al.*, 2006 ; Pina-Stranger, 2011b), l'approche méthodologique néo-structurale permet d'identifier les sous-structures et les niches sociales présentes au sein d'un réseau. S'appuyant sur des méthodes stochastiques, les ERGM permettent de mettre en évidence les sous-structures relationnelles inhérentes à un réseau tout en prenant en compte des effets aléatoires censés restituer l'hétérogénéité de comportements pouvant échapper aux observations et des variables exogènes caractérisant les individus (attributs) et leurs relations (variables dyadiques). Les sous-structures relationnelles identifiées constituent principalement des dyades (relations entre deux individus) et des triades (systèmes de relations entre trois acteurs). Leur identification permet : (1) une meilleure caractérisation du réseau, (2) un contrôle des effets endogènes associés à l'existence d'une relation (Pina-Stranger, 2011b, p.54) ainsi que (3) la prise en compte des effets relationnels produits par des variables exogènes associées aux hypothèses. Une telle approche permet notamment d'identifier des effets exogènes de similarité (processus d'homophilie et d'endogamie sociale) et des effets endogènes de transitivité permettant de mieux comprendre la structure du réseau.

La mobilisation de la dynamique des réseaux permet d'en apprécier les changements dans le temps, d'envisager les évolutions des controverses normatives et de déceler des processus encore embryonnaires de légitimation (ou délégitimation), d'institutionnalisation (ou désinstitutionnalisation).

In fine, l'analyse de réseau multi-niveau contribue à décrypter l'articulation de phénomènes sociaux se déployant à l'échelle micro et méso relationnelle (Lazega, Bruna, Eloire, 2011).

Là où la notion de travail institutionnel témoigne du dépassement des perspectives statiques de l'institutionnalisme historique et de l'héroïsme épistémologique de certains courants néo-institutionnels, l'intégration d'une perspective néo-structurale permettrait de donner à voir, au travers de l'exploration des configurations relationnelles des acteurs et de la multiplicité des réseaux au sein desquels ils évoluent, l'articulation des niveaux micro et méso-social.

Comme le soulignent à juste titre Ben Slimane et Leca (2010, p.63) « les mêmes acteurs peuvent, à différents moments, effectuer des travaux institutionnels différents » et faire preuve d'une remarquable créativité dans le déploiement de leurs stratégies. Le travail institutionnel discursif des acteurs ne suit pas un tracé linéaire (Ben Slimane, 2012), il est susceptible de subir des évolutions, des ajustements et des réorientations au cours du processus de « changement institutionnel ». L'étude de la multi-dimensionnalité et de l'évolutivité des stratégies destinées à créer, contrer, déplacer et détourner des opportunités de changement institutionnel (Ben Slimane, 2012) rend d'autant plus pertinente la mobilisation d'analyses de réseaux par processus, et cela à des temporalités et à des niveaux d'analyse différents (micro / méso).

Par ailleurs, là où la définition des frontières du travail institutionnel demeure un enjeu épistémologique majeur, l'analyse des réseaux peut faciliter, par la puissance des méthodologies quantitatives à substrat relationnel qu'elle mobilise, la fixation du périmètre d'analyse. Pour ce faire, la sociologie néo-structurale aménage une triple complexification de l'analyse (et donc la méthodologie de recherche et d'exploitation scientifique des données) :

- En adoptant une perspective dynamique et inter-temporelle, ce qui conduit à développer une méthodologie quantitative adaptée à même de cerner les grandes dynamiques internes au champ étudié et les processus sociaux qui sont à l'œuvre. Des recherches récentes en sociologie néo-structurales (Lazega *et al.* 2010, 2011a, 2011b, 2012) suggèrent une panoplie de méthodes, le plus souvent supportées par des approches stochastiques, à même de cerner les évolutions des réseaux (et donc des positionnements des acteurs en leur sein) dans le temps, ainsi que de comparer, avec une focale diachronique, les évolutions relatives des réseaux étudiés. Dans l'analyse des processus de légitimation, et donc d'institutionnalisation des pratiques - notamment managériales -, l'horizon temporel considéré participe de la co-construction des résultats scientifiques obtenus. D'où l'intérêt de développer des méthodologies quantitatives à mêmes de cerner le déploiement des processus étudiés (et donc les évolutions des réseaux et des conduites relationnelles individuelles qui les sous-tendent) non seulement au travers d'études comparatives de « coupes statiques » (comparaisons de statistiques descriptives) mais aussi au travers de modèles *ad hoc* d'analyse dynamique de réseaux ;

- En mobilisant une focale multi-niveau (Lazega *et al.* 2011a) qui invite à penser l'articulation complexe de niveaux sociaux (micro, méso, macro) dont l'imbrication contribue à une meilleure sociologie de l'action organisée. Et ce car elle donne à voir plus claire-

ment les contraintes structurales pesant sur les acteurs mais aussi l'impact réel de leurs actions sur l'ensemble des niveaux considérés. Une telle approche aide à mieux percevoir et décrypter les flux d'influences croisées, récursives ou inversées entre les interactions sociales à l'échelle individuelle et organisationnelle ;

- En complexifiant l'analyse en décomposant l'étude d'un processus social d'institutionnalisation d'une pratique ou d'une norme dans l'analyse d'un tissu de relations sociales (socialisation, coopération fonctionnelle, collaboration, consultation, formation/apprentissage...) dont chacune est orientée vers l'acquisition d'une ressource stratégique en jeu. L'étude de l'emboîtement et de l'articulation de ces systèmes d'interdépendances multiples et multidimensionnels participe, de fait, à un dévoilement des dynamiques sociales fondamentales (bien que souvent souterraines) qui conditionnent la réussite ou l'échec d'un processus de légitimation/d'institutionnalisation des pratiques ;

- En renforçant la prise en compte de la dimension politique (et donc des concepts de pouvoir, de domination et de statut) dans le décryptage des dynamiques institutionnelles étudiées. En tant que théorie de l'action collective, la sociologie néo-structurale n'efface nullement les processus de domination (économique, sociale, économique et/ou symbolique) exercés par des acteurs poly-statutaires (individus richement dotés en ressources stratégiques).

Cette reconsidération du rôle du pouvoir ainsi que l'analyse des dynamiques socio-politiques d'institutionnalisation de normes et pratiques rejoignent les préoccupations de « chercheurs néo-institutionnalistes [qui] se sont attachés récemment à intégrer la question du pouvoir dans leur corpus théorique » (Huault et Leca, 2009, p.133). A l'encontre d'une focalisation excessive sur le volontarisme des acteurs et leurs stratégies de manipulation institutionnelle, Huault et Leca (2009) proposent de ré-envisager le rôle des institutions dans le processus de pouvoir. Les auteurs invitent à penser les situations dans lesquelles le niveau d'institutionnalisation des pratiques est tel qu'il brise (ou réduit fortement) les latitudes de changement et impose une conformation des acteurs aux prescriptions institutionnelles. La perspective théorique de Huault et Leca (2009) aboutit à une redéfinition des différentes formes d'exercice du pouvoir (pouvoir épisodique, domination et contrôle) et à une mise en relief des mécanismes de contrôle, voire de domination, pouvant être exercés par les institutions - dès lors qu'elles sont «tenues pour acquises » - vis-à-vis des acteurs.

Ré-envisager, sous un prisme néo-structural, la relation du pouvoir invite à se pencher sur les

mécanismes de cumul de différentes formes non-congruentes de statut permettant aux acteurs poly-statutaires de maintenir, voire même d'accroître leur pouvoir, en troquant ou en cédant conditionnellement et stratégiquement une part de leur statut. L'étude de la configuration relationnelle des individus, en s'appuyant sur la théorie burtienne des *trous structuraux*⁵, permet d'éclairer les mécanismes par lesquels les acteurs poly-statutaires parviennent à assoir leur prestige et leur influence sur les processus d'élaboration, maintien et transformation réglementaire et processuelle ainsi que dans les dynamiques d'hiérarchisation de la poly-normativité (Bruna, 2011).

2.2 Un outillage méthodologique mobilisable pour l'analyse du travail institutionnel

Plusieurs recherches récentes se sont efforcées d'articuler la perspective théorique du travail institutionnel avec l'approche dynamique et inter-processuelle chère à la sociologie néo-structurale (Penalva-Icher, 2007, Pina-Stranger, 2011 a, b). Ces travaux ont analysé des réseaux d'acteurs, soient-ils des alliés, des concurrents ou encore des « associés-rivaux condamnés à coopérer ensemble » (Lazega et Mounier, 2002), engagés dans des processus d'institutionnalisation de pratiques gestionnaires nouvelles.

L'analyse des mutations des réseaux (coopératifs, consultatifs, ou amicaux) dans le temps, conjuguée avec une étude précise de la multiplicité des liens entre acteurs, permet d'approcher les stratégies de positionnement, complexes, mouvantes et souvent conflictuelles, des individus engagés dans le travail de création institutionnelle. Et cela, tout en prenant en compte les effets de structure. De plus, la mobilisation des outils méthodologiques de la S.N.A. permet de répondre aux trois défis épistémologiques du nouvel institutionnalisme identifiés par Lawrence, Suddaby et Leca (2009) :

⁵ La notion de *trou structural* (Burt, 1992) se réfère à l'absence de liens entre deux nœuds. Généralisation de la théorie granovetterienne de la force des liens faibles (Granovetter, 1973), la théorie des trous structuraux (Burt, 1992) repose sur le cadre théorique simmelien. Elle s'inspire de la théorie économique classique dans son étude du pouvoir des monopoles et oligopoles sur les marchés imparfaitement concurrentiels. En l'absence d'une concurrence pure et parfaite et d'un accès universel et transparent à l'information, existeraient sur un marché (ou dans un réseau) des îlots déconnectés les uns des autres, ce qui causerait l'atteinte d'équilibres sous-optimaux, partiels et précaires. Or, selon Burt (1992), ces « trous » dans la structure du marché permettraient à certains acteurs poly-ancrés de tirer profit des distorsions du marché et des dissymétries informationnelles. A la manière de *tertii gaudens*, ces acteurs poly-socialisés bénéficieraient d'un accès facilité aux ressources stratégiques et présenteraient une probabilité supérieure d'être candidats à de nouvelles structures d'opportunité. Cette théorie insiste sur les avantages procurés dans un contexte concurrentiel par la possession de réseaux étendus,

- La focalisation des recherches sur l'activité de création, maintien ou déstabilisation institutionnelle (ou sur la dynamique de désinstitutionnalisation) plutôt que sur le résultat du processus : la perspective du travail institutionnel invite, ainsi, à questionner, non pas l'aptitude des acteurs à construire ou maintenir « l'altérité par rapport aux autres institutions dominantes, mais [...] leur capacité à enclencher un processus d'institutionnalisation qui soit capable d'instituer des règles et donc d'organiser leur diffusion » (Lanciano et Saleilles, 2011, p. 156). De par son encastrement dans les théories de l'acteur-stratège (Crozier et Friedberg, 1977), la sociologie néo-structurale porte attention au déploiement des stratégies des acteurs ainsi qu'aux évolutions, dans le temps et selon les contextes de leurs configurations relationnelles (Lazega, Bruna et Eloire, 2011). En ce sens, la perspective néo-structurale s'intéresse plus à la phénoménologie d'un processus de légitimation et d'institutionnalisation d'une pratique ou d'une norme qu'aux résultats d'une telle entreprise ;

- L'appréhension de l'intentionnalité du travail institutionnel : cherchant à décrypter la phénoménologie des processus de changement (Greenwood, Suddaby et Hinings, 2002), les théories du travail institutionnel proposent une sociologie de l'intentionnalité de l'action. Cela implique que les acteurs développent à l'égard de l'institution faisant l'objet de leurs desseins de changement (création ou déstabilisation institutionnelle) une forme de réflexivité, individuelle et collective, suffisamment forte pour conscientiser qu'elle est une construction sociale et qu'elle n'a rien de nécessaire et d'éternel. Cette distanciation cognitive des acteurs à l'égard de l'institution-cible du changement nécessite d'adopter un positionnement critique à l'égard des règles et normes qu'elle promeut et dissémine (Ben Slimane et Leca, 2010).

Ainsi, plus une institution est enracinée et socialement légitime, plus la décentration cognitive, qui est *conditio sine qua non* de réflexivité, est difficile car coûteuse d'un point de vue intellectuel, social et symbolique (Huault et Leca, 2009). Héritière de l'analyse stratégique (Crozier et Friedberg, 1977), la sociologie néo-structurale réfute les essentialités et adopte un positionnement critique à l'égard des règles, normes et principes transmis par les institutions car elle les appréhende comme des constructions sociales. Elle s'intéresse, au premier chef, à la formation, dans un contexte social donné, de stratégies des acteurs et à leurs modifications, selon les évolutions des stratégies d'action des autres acteurs et de la structure sociale. Néanmoins, si l'analyse sociologique intègre le hasard comme variable contextuelle de ma-

peu denses et riches en « trous structureaux ».

trice exogène au système, la structure sociale est, elle, une variable endogène au champ social donné en ce que les acteurs en intègrent, par la socialisation et la co-évolution en son sein, l'existence et le tracé. L'endogénéisation de la structure sociale par les acteurs constitue un processus d'intégration des déterminants sociaux dans le référentiel cognitif des individus. Sans nier l'intentionnalité des activités de création, maintien ou déstabilisation institutionnelles d'individus-stratèges à la rationalité limitée, elle balise l'horizon cognitif (à la fois projectif, analytique et prospectif) des individus, contribuant ainsi à insérer une part de non-intentionnalité dans le déroulement des processus sociaux.

- L'analyse de l'effort que comporte la réalisation d'un travail institutionnel : nécessitant l'expérimentation du décentrement cognitif et de la réflexivité, l'impulsion et la conduite du changement s'avère une activité sociale extrêmement exigeante d'un point de vue intellectuel (distanciation cognitive) et coûteuse d'un point de vue social symbolique, voire économique. Si la conversion d'une nouveauté en innovation demeure tributaire d'une pluralité de conditions (cognitives, relationnelles, temporelles, organisationnelles...) qui compromettent souvent la transmutation d'une dynamique de changement en *processus créateur* (Alter, 2005), le travail de création institutionnelle comporte un effort significatif, bien qu'inégalement réparti parmi l'ensemble de ses promoteurs et co-porteurs. Cet investissement stratégique revêt une dimension d'abord cognitive (distanciation vis-à-vis de l'institution, du code de valeurs, règles, normes et pratiques dont elle est porteuse, exercice de la réflexivité), relationnelle ensuite (mise au ban et conflits entre les partisans de l'ordre ancien et les promoteurs du changement ; implication relationnelle dans les stratégies d'alliances et la recherche d'appui), voire symbolique et économique. S'enracinant dans les théories de l'action collective (Lazega et Mounier, 2002), la sociologie néo-structurale appréhende le travail institutionnel sous le prisme de l'échange social.

La conduite d'un travail institutionnel y est perçue comme la résultante d'une dynamique sociale portée par une pluralité d'acteurs, aux profils, positionnements structuraux et objectifs différents. Et ce car, à l'encontre d'une exacerbation de la mission héroïque de l'entrepreneur institutionnel, les nouvelles orientations épistémologiques permises par la notion de « travail institutionnel » (Lawrence et Suddaby, 2006) cherchent à « concilier les approches en tant qu'agent et en tant qu'acteur » (Beylier, Messeghem et Fort, 2011, p. 238) afin de rendre compte de la complexité des processus d'institutionnalisation et de désinstitutionnalisation.

Or, le projet épistémologique du néo-structuralisme est justement de tenter un dépassement des déterminismes propres aux théories structuralistes et bourdieusiennes (Lazega, 2011b) en y intégrant les apports de l'analyse stratégique (Crozier et Friedberg, 1977). Ainsi, le néo-structuralisme pense la structure par le collectif et le social par le jeu, complexe, mouvant et souvent conflictuel, des acteurs. Il ne nie ni la liberté (limitée) d'acteurs stratégiques ni les effets de structure. Ainsi, l'enracinement social des acteurs en éclaire les conduites tout autant que le positionnement structural en fixe les marges de manœuvre.

La mobilisation de l'outillage méthodologique de la *social network analysis* dans l'étude des processus d'institutionnalisation permettrait de décrypter l'articulation de phénomènes micro- et méso- sociaux (« analyse de réseau multi-niveau », voir Lazega, Chatellet et Bruna, 2011) ainsi que de mieux en saisir la dimension collective, dynamique et processuelle. L'analyse des réseaux permet en effet de dévoiler la structure sociale propre à un champ à un moment donné (« statique des réseaux »), d'apprécier ses évolutions dans le temps (« dynamique des réseaux »), d'identifier les sous-structures et les niches sociales présentes en son sein (via le *blockmodeling*) ainsi que d'apprécier l'articulation entre divers niveaux d'action.

Conclusion

Le programme de recherche du travail institutionnel accorde une place importante à l'agence et à la réflexivité des acteurs en mettant en relief leur capacité de représentation de l'institution où ils sont encastrés. Le lien entre agence et structure passe par la notion de travail qui est caractérisée par l'intentionnalité et l'effort des acteurs individuels ou collectifs qui sont impliqués dans la création, le maintien ou la déstabilisation des institutions. Ce programme de recherche essaie également d'intégrer la dimension relationnelle dans l'étude de l'activité des individus et des collectifs en envisageant par exemple de s'intéresser à la coordination entre acteurs pour appuyer le changement ou en analysant l'impact des interactions entre acteurs sur la transformation ou le maintien du statu quo au sein d'une institution. Mais la perspective cognitive reste prégnante dans les articles fondateurs de ce courant de recherche (Lawrence et Suddaby, 2006, Lawrence, Suddaby et Leca, 2009, Lawrence, Suddaby et Leca, 2011) ainsi que dans les articles empiriques qui se sont inspirés de l'analyse du travail institutionnel (Lanciano et Saleilles 2011, Ben Slimane 2012).

Nous considérons, pour notre part, que la sociologie néo-structurale, de par sa perspective relationnelle, peut compléter les études portant sur le travail institutionnel grâce à la notion de discipline sociale qui permet de prendre en compte le temps long dans la logique d'action des individus. En effet, ces derniers sont capables de réduire leur rivalité et de s'engager dans des relations de coopération pour créer, maintenir ou transformer les règles. La prise en compte de l'intérêt commun sur le long terme peut aboutir au dépassement des divergences cognitives. D'un autre côté, l'approche néo-structurale met en évidence l'importance des interdépendances entre acteurs en les formalisant grâce aux techniques d'analyse de réseaux. Celles-ci permettent de montrer l'importance ou pas des acteurs centraux ou périphériques et mettent en valeur la prédominance de telle ou telle structure relationnelle qui favoriserait une forme particulière de travail institutionnel (création, maintien ou déstabilisation).

L'analyse de réseaux longitudinale serait utile pour étudier l'évolution dans le temps de la dynamique d'institutionnalisation ou de désinstitutionnalisation des règles ou normes dans un champ déterminé. L'approche néo-structurale permet également de prendre en compte l'emboîtement entre les niveaux micro où l'action individuelle se réalise et le niveau méso où le travail institutionnel se concrétise. D'autre part, la morphologie de la structure du réseau (centre-périphérie par exemple) ainsi que les échanges de ressources entre acteurs et groupes permettent d'étudier les rapports de pouvoir et d'influence ou encore le déploiement d'un contrôle social latéral et informel dans le milieu pour sanctionner les comportements opportunistes et préserver l'action collective de création, maintien ou déstabilisation de l'institution.

Références

Alter, N. (2005), *L'innovation ordinaire*, Paris : P.U.F.

Aldrich, H. et M. Fiol, (1994), *Fools rush in? The institutional context of industry creation*, *Academy of Management Review*, 19: 4, 645-670.

Bartley, T. (2007), *Institutional Emergence in an Era of Globalization: The Rise of Transnational Private Regulation of Labor and Environmental Conditions*, *American Journal of Sociology*, 113: 2, 297-351.

Battilana, J, et T. Casciaro, (2012), *Change Agents, Networks, and Institutions: A Contingency Theory of Organizational Change*, *Academy of Management Journal*, 55:2, 381-398.

- Beckert, J. (2010), How Do Fields Change? The Interrelations of Institutions, Networks, and Cognition in the Dynamics of Markets, *Organization Studies*, 31: 5, 605–627.
- Ben Slimane, K. (2012), Retourner sa veste, toujours du bon côté: Travail institutionnel discursif dans le déploiement de la télévision numérique terrestre en France, *M@n@gement*, 15 : 2, 145-179.
- Ben Slimane, K. et B. Leca (2010), Le travail institutionnel : origines théoriques, défis et perspectives, *Management & Avenir*, 7: 37, 53-69.
- Beylier, R., K. Messeghem et F. Fort (2011), Les distributeurs à la conquête de la légitimité territoriale : le cas Carrefour, *Management & Avenir*, 2011, 4: 44, 235-255.
- Boussard, V. (2008), *Sociologie de la gestion. Les faiseurs de performance*, Paris : Belin.
- Bruna, M. G. (2011). Diversité, réseaux et innovation : contributions théoriques et investigation empirique, in E. Lazega, M.-G. Bruna & F. Eloire (dir.), *Cahier de l'ORIO n°3*, Paris : Université Paris-Dauphine, 76-95.
- Burt, R. (1992). *Structural holes. The Social Structure of Competition*, Cambridge: Harvard University Press.
- Crozier, M. et E. Friedberg (1977), *L'acteur et le système*, Paris : Seuil.
- DiMaggio, P. et W. Powell (1983), The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields, *American Sociological Review*, 48: 2, 147-160.
- Granovetter M. (1973), The Strength of Weak Ties, *American Journal of Sociology*, 78:6, 1360-1380.
- Greenwood, R., Suddaby, R. et C.R. Hinings (2002), Theorizing change: the role of professional associations in the transformation of institutionalized fields, *Academy of Management Journal*, 45: 1, 58-80
- Huault, I. et B. Leca (2009), Pouvoir. Une analyse par les institutions, *Revue Française de Gestion*, 193, 133-149.
- Kaghan, W. et M. Lounsbury (2011), Institutions and Work, *Journal of Management Inquiry*, 20:1, 73-81.
- Kraatz, M. S. (2011), Two Cheers for Institutional Work, *Journal of Management Inquiry*, 20:1, 59-61.

- Lanciano, E. et S. Saleilles (2011), Le travail institutionnel du mouvement des AMAP, *Revue Française de Gestion*, 217, 155-172.
- Lawrence, T. B. et R. Suddaby (2006), Institutions and Institutional Work, in S. Clegg, C. Hardy, T. Lawrence, & W. Nord (eds.), *Handbook of organization studies*, London / California : Thousand Oaks / Sage, 215-254.
- Lawrence, T., Suddaby, R., B. Leca (2009), Introduction: Theorizing and studying institutional work, in T. Lawrence, R. Suddaby et B. Leca (eds.), *Institutional work: Actors and agency in institutional studies of organizations*, Cambridge : Cambridge Univ. Press, 1-27.
- Lawrence, T. Suddaby, R. et B. Leca (2011), Institutional Work: Refocusing Institutional Studies of Organization, *Journal of Management Inquiry*, 20:1, 52-58.
- Lazega, E. (1994), Analyse de réseaux et sociologie des organisations, *Revue Française de Sociologie*, 35 :2, 293-320.
- Lazega, E. et L. Mounier (2002), Interdependent entrepreneurs and the social discipline of their cooperation: a research programme for structural economic sociology in a society of organizations in O. Favereau et E. Lazega (eds.), *Conventions and structures in economic organization*, Cheltenham: Edward Elgar, 147-199.
- Lazega, E. (2003), Rationalité, discipline sociale et structure, *Revue Française de Sociologie*, 44 :2, 305-329.
- Lazega, E. (2006), Symposium consacré à *The Collegial phenomenon. The social mechanisms of cooperation among peers in a corporate law partnership*, *Sociologie du travail*, 48, 88-109.
- Lazega, E. (2011a), Pertinence et structure, *Revue Suisse de Sociologie*, 37 :1, 127-149.
- Lazega, E. (2011b), Sociologie néo-structurale, in G. Bronner et R. Keucheyan (eds.), *Introduction à la théorie sociale contemporaine*, P.U.F., 113-128.
- Lazega, E. (dir.), Oubenal, M., Penalva, E. et M.-G. Bruna (coord.) (2010), Actes de la 1^{ère} Journée d'étude de l'ORIO, Cahier d'ORIO, n°1, Paris : Université Paris-Dauphine.
- Lazega, E., Chatellet, J. et M.-G. Bruna (coord.) (2011), Actes de la Journée d'étude «Researching the Organizational Society», Cahier de l'ORIO n°2, Paris : Université Paris-Dauphine.
- Lazega, E., Bruna, M-G. et F. Eloire (dir.) (2011), Actes de la 2^e Journée d'étude de l'ORIO, Cahier de l'ORIO n°3, Paris : Université Paris-Dauphine.
- Lazega, E., Bruna, M-G. et G. Favre (dir.) (2012), Actes de la 3^e Journée d'étude de l'ORIO, Cahier de l'ORIO n°4, Paris : Université Paris-Dauphine.

- McDermott, G. A. Corredoira, R. A. et Kruse, G. (2009), Public-Private Institutions as Catalysts of Upgrading in Emerging Market Societies, *Academy of Management Journal*, 52 :6, 1270-1296.
- MacKenzie, D. et Y. Millo (2003), Constructing a Market, Performing Theory. The Historical Sociology of a Financial Derivatives Exchange, *American Journal of Sociology*, 109:1, 107-145.
- Mizruchi, M. et L. Fein (1999), The Social Construction of Organizational Knowledge: A Study of the Uses of Coercive, Mimetic, and Normative Isomorphism, *Administrative Science Quarterly*, 44:4, 653-683.
- Penalva-Icher, E. (2007), Réseaux et régulation d'un marché financier "socialement responsable" : en attendant la concurrence..., Thèse de doctorat en sociologie, Université Lille 1 - Sciences et Technologies.
- Pina-Stranger, A. (2011a), Apprentissage collectif à l'échelle inter-organisationnelle. Le cas des entrepreneurs en biotechnologie, Thèse de doctorat en sociologie, Univ. Paris-Dauphine.
- Pina-Stranger, A. (2011b), Réseaux de conseil et d'autorité dans les clusters de biotechnologies en France ?, *Revue Française de Socio-Économie*, 7, 45-66.
- Robins G., Snijders T., Wang P. et M. Handcock (2007), Recent developments in exponential random graph (p^*) models for social networks, *Social Networks*, 29, 192-215.
- Scott, R. (2001), *Institutions and Organizations*, Thousand Oaks : Sage Publications.
- Shipilov, A. H. Greve et T. Rowley, (2010), When Do Interlocks Matter? Institutional Logics and the Diffusion of Multiple Corporate Governance Practices, *Academy of Management Journal*, 53:4, 846-864.
- Snijders T., Pattison P., Robins G. et M. Handcock (2006), New specifications for exponential random graph models, *Sociological Methodology*, 36:1, 99-153.
- Suchman, M. (1995), Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches, *Academy of Management Review*, 20: 3, 571-610.
- White H., Boorman S. et R. Breiger (1976), « Social structure from multiple networks I. Blockmodels of roles and positions », *American Journal of Sociology*, 81, 730-780.