



**UNIVERSITE DE PARIS I PANTHEON - SORBONNE  
LABORATOIRE DU CERGOR**

97/02

**“ Fondements théoriques du pouvoir : des origines  
du Néo-institutionnalisme à un individualisme  
méthodologique complexe ”**

**Par Jacques ROJOT**  
Professeur des Universités  
Paris I

**LES CAHIERS DU CERGOR**



Responsable de la publication : Jacques ROJOT  
Professeur à l'Université Paris I

Centre d'Etude et de Recherche en Gestion des Organisations et Ressources Humaines  
Université Paris I - Panthéon Sorbonne - Gestion Sorbonne - UFR 06  
17 Rue de la sorbonne 75231 Paris Cedex 05

**UNIVERSITE DE PARIS I PANTHEON-SORBONNE**

**97/02**

**“ Fondements théoriques du pouvoir : des origines du  
Néo-institutionnalisme à un individualisme méthodologique  
complexe ”**

**Par Jacques ROJOT**  
Professeur des Universités  
Paris I

Consultation du CERGOR sur INTERNET à l'adresse suivante :

<http://www.univ-paris1.fr/CERGOR>

Pour obtenir un exemplaire relié d'une publication du CERGOR, expédiez un chèque de

50 Francs pour frais d'expédition à l'ordre de :

*Agent Comptable Université Paris 1*

NB : Précisez le numéro désiré au dos du chèque et expédiez votre commande au CERGOR

## **TABLE DES MATIERES**

<b>1. LE NEO-INSTITUTIONNALISME EN THEORIE DES ORGANISATIONS</b>	<b>5</b>
<b>2. LES ORIGINES DU NEO-INSTITUTIONNALISME EN THEORIE DES ORGANISATIONS</b>	<b>8</b>
2.1 Les origines reconnues par ses théoriciens actuels	8
2.2 Les conséquences implicites de la référence à Selznick	9
<b>3. LES CONCEPTIONS DES PREMIERS THEORICIENS DE L'INSTITUTION</b>	<b>11</b>
3.1 L'apport de Commons.	11
3.2 L'apport d'Hauriou	12
3.3 Le rôle de l'acteur dans la pensée originale institutionnaliste	13
<b>4. L'INDIVIDUALISME METHODOLOGIQUE COMPLEXE</b>	<b>15</b>
<b>5. CONCLUSION</b>	<b>19</b>

Toute une tradition, attachée souvent mais pas seulement à l'étude des relations sociales (par exemple Chamberlain et Kuhn, 1965, Bacharach et Lawler, 1982), considère le concept de pouvoir comme essentiel au processus de négociation. Par ailleurs, dans le cadre d'un courant différent, aussi représentatif et significatif mais centré sur d'autres aspects de la négociation, certains auteurs l'ignorent tout simplement (Fisher et Ury, 1981, Schelling, 1960<sup>1</sup>) et d'autres le considèrent comme un concept particulièrement difficile à saisir, généralement tautologique (celui qui a gagné avait du pouvoir) ou conduisant à de dangereuses généralisations et dont l'analyse est le plus souvent un exercice stérile (Lax et Sebenius, 1986), et somme toute superfétatoire.

Il n'y a même pas d'accord parmi tous ceux qui en traitent sur la définition du pouvoir. Cependant, même si celle-ci est susceptible de multiples interprétations, l'on peut assez facilement en dire ce qui a été dit de la beauté: il est peut-être difficile à définir, mais quand il est présent, tout le monde le reconnaît. De ce fait, un bon point de départ est sans doute de faire l'économie d'une définition *a priori* et d'essayer d'analyser les raisons pour lesquelles cette controverse se déroule.

Un point fondamental est que, essentiellement, des auteurs, quand ils utilisent le concept du pouvoir, n'évoquent pas la même chose. Les positions varient suivant les perspectives, et il en existe plusieurs.

La première, qui a détourné beaucoup d'utilisateurs potentiels, est l'inclusion du concept de pouvoir dans des perspectives idéologiques. Dans ce qui est nommé par Boudon (1979) la vulgate marxiste, beaucoup plus que dans Marx lui même, considérablement plus complexe et subtil, l'individu ne dispose d'aucune marge d'autonomie et il est le jouet involontaire et inconscient de déterminismes sociaux (Boudon, 1979). Comme le souligne Crozier (Crozier et Friedberg, 1977) dans une structure de classes strictement définie (par l'infrastructure économique des relations à la propriété des moyens de production) et où l'appartenance de classe détermine exactement conduite et devenir, il n'y a pas place pour le pouvoir, l'issue étant prédite et parfaitement prévisible. L'usage, cependant abondant, du mot pouvoir (de domination, d'aliénation, d'exploitation) cache en fait son "escamotage et son inutilité dans le jeu social". En second lieu, certaines interprétations du pouvoir sont limitatives parce que,

---

<sup>1</sup> pour qui le terme ne figure même pas dans l'index de "strategy of conflict"

bien qu'utiles et pertinentes, elles se placent du seul et strict point de vue d'une discipline, ce qui apparaît comme limitant leur caractère général. Par exemple, en économie, l'on considère souvent le pouvoir de monopole et en science politique le pouvoir surtout comme instrument de domination. Une conception raffinée, mais limitée à un pan de l'analyse possible, en fait aussi essentiellement un phénomène politique, telle qu'elle est développée par Foucault (Foucault, 1975). Le pouvoir est ici l'assujettissement des autres par ceux qui les dominent. Différents types de pouvoir se caractérisent par différents types de domination. A celui qui se manifestait par l'éclat du déploiement "des signes fastueux de la souveraineté" royale, s'est substitué un pouvoir qui "objective insidieusement" ceux qui à qui il s'applique, qui, par ses méthodes mêmes accumule des connaissances à leur sujet qui permet de mieux le renforcer. Il permet d'extraire un maximum de temps et de forces de ceux sur qui il s'exerce, d'en faire ses auxiliaires, d'extraire d'eux mêmes les outils de son application et de son propre renforcement. Le quadrillage du temps et l'espace, continu, permanent et insidieux remplace les affirmations solennelles et les manifestations éclatantes mais épisodiques et ponctuelles de l'affirmation du pouvoir personnel et absolu du souverain.

Dans les termes même de Foucault, cette conception du pouvoir amène à le considérer non plus comme une propriété, mais comme une stratégie et un ensemble de technologies. Il n'est pas sujet d'appropriation, mais de techniques, de fonctionnements. Il s'agit alors d'un réseau de relations, plus que d'un privilège que l'on détient et il s'exerce plus qu'il ne se possède.

Une troisième confusion s'opère suivant que les points d'observation sont théoriques ou pratiques. Un langage abstrait très loin de la réalité, voire une formalisation mathématique dans des conditions très restrictives (théorie des jeux, par exemple) s'oppose à des conseils pratiques plus ou moins valables ou généralisables (par exemple apparence, comportement, disposition de l'ameublement d'une pièce, attitudes en réunion, etc.).

Quatrièmement, une confusion générale règne entre la source et la mécanique, le fonctionnement du pouvoir. L'on confond d'où il vient (Mechanic, 1963, French et Raven, 1959, etc.) avec comment il opère (Blau, 1964, Crozier et Friedberg, 1977, etc.). Ceci amène à ne pas distinguer le pouvoir actif en jeu dans une relation du pouvoir présent et accumulé dans l'organisation.

Bien entendu, ces conceptions diverses se regroupent et se mêlent. En fin de compte, afin de tenter de simplifier les termes du débat, il est possible de les résumer en deux points de vue opposés : une compréhension du pouvoir comme structurel utilisé et manipulé par les puissants pour se maintenir, dans la soumission ou l'ignorance de la part des autres, et une compréhension du pouvoir comme relationnel, inhérent à l'existence de relations sociales et dont nul n'est dépourvu, dont chacun peut disposer dans ses rapports avec autrui,

certes inégalement distribué, mais toujours présent.

Par ailleurs, il est possible de situer deux plans théoriques opposés de réflexion, liés à ces deux conceptions opposées du pouvoir et d'examiner dans quelle mesure ils sont compatibles, bien que souvent tenus pour opposés. Il sera ainsi construit un cadre de réflexion dans lequel les points de vue sur le pouvoir pourront être restitués et analysés hors de la chaleur des controverses. Le reste de ce texte, déjà trop volumineux, sera consacré au premier élément seul de ce programme.

Deux cadres théoriques peuvent correspondre en effet aux deux visions opposées du pouvoir. La vision structurelle est globalement assimilable à une conception holiste du social qui, en termes très généraux et simplificateurs, veut que la société, les organisations non seulement détiennent en elles et par elles mêmes des propriétés différentes de celles de leurs composants, mais de plus et surtout, structurent, modèlent et déterminent ceux-ci. L'individualisme méthodologique, en complète opposition à ce point de vue ramène les phénomènes sociaux aux effets de croyances, comportements, actions d'individus, motivés non par des causes extérieures et indépendantes d'eux, mais par des raisons qu'ils ont de les entretenir (qui peuvent parfaitement être erronées, faussées imaginaires ou limitées). Il est en phase avec la vision relationnelle du pouvoir.

La théorie néo-institutionnelle voit les acteurs comme socialement construits et l'action comme l'endossement de scripts institutionnels pré-écrits beaucoup plus que comme un problème de choix autonome généré de façon interne, motivé vers un but. Elle peut donc être considérée globalement comme se situant dans un cadre holiste.

L'économie des conventions, l'économie des transactions et, plus largement, l'économie néo-institutionnelle, si il est permis de traduire ainsi “institutional economics”, ont un parcours et une évolution historique bien fléchée. Leurs tenants sont conscients de se situer dans une droite perspective directe. L'influence de Williamson est très généralement reconnue comme une source essentielle de ce courant. Lui même se réfère expressément, outre bien sûr à Coase, à John R. Commons, en particulier dans son ouvrage le plus connu (Williamson, 1975<sup>2</sup>). Notamment, il base explicitement son analyse sur la notion de transaction, telle qu'élaborée par ce dernier, établissant ainsi sans équivoque une filiation intellectuelle.

---

<sup>2</sup> En particulier dans la préface, page xi, et section 1 du Chapitre 1, page 3

Par ailleurs, l'analyse institutionnelle, après une longue période de déclin, apparaît reprendre de l'influence dans nombre de domaines, outre l'économie. Il en est ainsi des sciences de gestion, en particulier en théorie des organisations. Cependant, curieusement, dans la perspective de cette discipline, et contrairement au cas de l'économie, les racines historiques semblent alors coupées. Ce que l'on peut considérer comme l'un des manifestes du néo-institutionnalisme en théorie des organisations (Powell et DiMaggio, 1991), par exemple, ne contient même pas le nom de Commons dans son index.

Ce surprenant hiatus nous a conduit à chercher à rétablir un lien de filiation, et à pousser plus loin encore la recherche des origines, alors découvertes chez les juristes et sociologues français des années 1920. Au delà de ce qui peut paraître une simple curiosité historique sans grand intérêt cette analyse mène directement à l'individualisme méthodologique complexe et à sa compatibilité avec la théorie néo-institutionnelle, et, éventuellement à une réflexion renouvelée sur le pouvoir qui, elle, sort du cadre de cet article et devra être poursuivie ailleurs.

## **1. LE NEO-INSTITUTIONNALISME EN THEORIE DES ORGANISATIONS**

Il comprend nombre de courants et de variantes qui en viennent à inclure de substantielles différences. Zucker par exemple distingue l'environnement et les organisations comme sources possibles d'institutionnalisation (Zucker, 1987). Nous nous cantonnerons ici à une version, très représentative, bien que d'autres soient aussi d'un grand intérêt (par exemple Brunsson, 1985 et 1989). Nous suivrons aussi fidèlement que possible ses auteurs.

De manière très générale (Meyer et Scott, 1983), le néo-institutionnalisme conçoit les organisations comme compréhensibles seulement s'il est tenu compte du fait qu'elles sont, d'une part, connectées entre elles et d'autre part, construites par leur environnement. Ce second point n'aurait rien de particulièrement remarquable, surtout depuis l'émergence des théories de l'écologie des populations d'organisations (Hannan et Freeman, 1977) ou de la dépendance sur les ressources (Pfeffer et Salancik, 1978), si la partie prédominante de l'environnement n'était pas en l'occurrence tant matérielle que sociale.

Certains des travaux initiaux et les plus souvent cités en référence s'intéressent aux institutions d'éducation : Meyer et Rowan (Meyer et Rowan, 1978) constatent que ces institutions au cours de leur histoire se sont développées à une très large échelle et ont acquis une légitimité généralisée avec des cadres et

structures strictement réglementées, certes de même que d'autres activités dans la société, mais avec la particularité d'avoir évolué et de se maintenir sans guère de contrôle ni d'évaluation de leur performance interne. L'explication qu'ils en donnent est qu'elles ont émergé et sont formées non tant pas pour éduquer les enfants qui leurs sont confiés que surtout comme agences de certification et de catégorisation de personnel dans la société moderne, utilisant des curriculum standards, pour produire des diplômés standards qui sont ensuite répartis ainsi dans les strates du système économique et social. Les classifications rituelles sont étroitement réglementées et contrôlées. Par exemple il n'y a aucun doute sur ce qu'est une école primaire, secondaire ou une université ; qui enseigne quoi, qui peut enseigner quoi, quel élève a accès à quel curriculum, sans que l'on sache d'ailleurs exactement ce qui se déroule dans les composants de ce curriculum. Quand il leur est satisfait l'éducation est supposée prendre place quoiqu'il se passe en fait dans la salle de classe et qui d'ailleurs est sujet à très peu de contrôle et de supervision. L'agencement correct des classifications reflète les rites socialement décidés et incorporés dans les mythes sociaux, ou règles institutionnelles de l'éducation. Sans ce consensus social général le système éducatif, constatent-ils, ne recevrait pas le soutien social et financier massif dont il profite. Sans ces classifications et compréhensions sociales généralement admises ni les parents ni l'Etat ne confieraient des pouvoirs aussi étendus sur des enfants à des adultes inconnus d'eux. De même quel individu raisonnable vouerait-il des années de son temps et des ressources non négligeables à des études plus ou moins désorganisées et dont il est impossible de démontrer qu'elles sont utiles à quoi que cela s'il n'y avait la compréhension partagée qu'il s'agit bien là d'une maîtrise de mathématiques ou d'une licence en droit correspondant à des données et catégories sociales précises et généralement reconnues.

L'argument est étendu sur cette base (Meyer et Rowan, 1977) : les organisations modernes ne sont pas seulement des systèmes d'activités coordonnées et contrôlées pour accomplir des tâches, mais, dans les sociétés modernes, elles apparaissent surtout dans des contextes hautement institutionnalisés. Des professions (par exemple, comptables, analystes), des politiques (dépenses de publicité, gestion des ressources humaines, sélection psychologique du personnel), des programmes (communication externe, qualité totale) sont créés en même temps que les produits et les services qu'elles sont supposées produire rationnellement. Ceci amène la création de nouvelles organisations et l'adoption forcée de nouvelles pratiques et procédures par celles déjà existantes. Elles sont ainsi conduites, indépendamment de leurs besoins et contraintes techniques et de marché, à adopter des pratiques et des procédures définies par les concepts prévalants rationalisés du travail organisationnel qui sont institutionnalisés dans la société. Celles qui le font avec succès augmentent leur légitimité et leurs



chances de survie, par l'obtention du soutien de leur environnement, et ceci sans aucun rapport ni avec la valeur intrinsèque de ces politiques, procédures et pratiques ni avec la valeur de ce qu'elles produisent elles-mêmes. Peut-on par exemple imaginer à l'heure actuelle une université sans deuxième cycle, une grande entreprise qui avoue sélectionner au hasard, ou refuser d'employer de diplômés en comptabilité ?

Les produits, services, techniques et politiques qui ont été institutionnalisés fonctionnent comme des mythes puissants omniprésents dans l'environnement et beaucoup d'organisations les adoptent cérémonieusement afin de marquer clairement leur statut de "bonnes" organisations. Cependant la conformité aux éléments ainsi institutionnalisés entre parfois, et même souvent, en conflit plus ou moins aigu avec des critères d'efficacité ou d'efficacités. Chacun peut constater quotidiennement l'existence de méthodes de comptabilisation ou de gestion des commandes qui retardent la production ou les ventes, de sélection inefficace, de règles de promotion affichées inapplicables, de pourcentage du chiffre d'affaires consacré à la recherche irréaliste, de formation inutile, etc.. "A contrario", l'application de contrôles et de modes de coordination des activités ayant pour but l'efficacité peut amener à constater que ces pratiques institutionnalisées sont inutiles ou même nuisibles, mais leur élimination affaiblirait la conformité cérémonielle d'une organisation et mettrait en péril ses soutiens environnementaux et sa légitimité. Pour maintenir ceux-ci, les organisations vont avoir à conserver les règles institutionnalisées reflétées dans leurs structures formelles et, pour faire face à leur incompatibilité avec l'efficacité et notamment avec le règlement des incertitudes inhérentes au jeu des activités techniques, elles vont relâcher le couplage de leurs éléments composants et introduire des écarts volontaires (découplage) entre le jeu leurs structures formelles (à usage externe) et les activités de travail réelles telles qu'elles se produisent réellement, en fait, en interne. A cette fin, plusieurs moyens sont disponibles, tels la décentralisation et l'attention séquentielle qui permettent l'ignorance volontaire et réciproque des anomalies entre composantes, la professionnalisation et la délégation qui restreignent la portée du contrôle, l'ambiguïté des buts et l'élimination des données limitent la mesure des résultats obtenus. Par ailleurs, maintien de la face, présomption de bonne foi, stratégie d'indulgence et démonstrations publiques de satisfaction complètent l'absorption d'incertitude et contribuent au maintien des structures formelles.

L'institutionnalisation est le mécanisme par lequel les processus sociaux, les obligations ou le présent en viennent à prendre un statut de règle dans la pensée et l'action sociales et "aller de soi". Ces processus sont tenus pour acquis et se répétant d'eux-mêmes. Ils acquièrent le statut de faits sociaux. Bien qu'issus des

relations entre acteurs, ils deviennent perçus comme objectifs et extérieurs. Il s'agit ici à la fois d'un processus et d'une propriété (Zucker, 1991 Jepperson, 1991). Les organisations "agissent" ainsi, au sens de Weick (Weick, 1979) dramatiquement les mythes rationalisés qui deviennent prévalants dans les sociétés industrialisées.

## **2. LES ORIGINES DU NEO-INSTITUTIONNALISME EN THEORIE DES ORGANISATIONS**

### **2.1 Les origines reconnues par ses théoriciens actuels**

Powell et Di Maggio (1991) trouvent les racines du nouvel institutionnalisme, tel que nous venons d'en évoquer les grandes lignes en suivant étroitement ses auteurs, dans les travaux de Selznick, avec lequel ils exposent qu'il présente cependant de substantielles différences dans son évolution. Ils ne cherchent néanmoins pas à remonter plus loin. Indiscutablement l'influence cette influence est considérable. Il est néanmoins fructueux de rechercher les racines plus anciennes de son inspiration.

Selznick (1957), que nous allons suivre aussi de très près, distingue l'organisation de l'institution. La première est un système d'activités consciemment coordonnées, suivant ainsi Barnard, un instrument technique pour mobiliser les énergies humains et les diriger vers des buts établis, un moyen de coordonner tout ce qui a été divisé. C'est un outil rationnel pour accomplir une tâche, un outil "jetable" (disposable) quand il a rempli son rôle. Une institution au contraire est "le produit naturel de pressions et de besoins sociaux. Un organisme adaptable et répondant... influencé par l'environnement social. Elle est profondément consciente de sa dépendance sur des forces externes, ce qui change sa conception d'elle-même. Elle y gagne une stabilité venant d'une source facile de soutien mais y perd de la flexibilité".

Qu'il s'agisse d'un groupe ou d'une pratique, une forme sociale devient institutionnalisée (Selznick, 1969), quand, par un processus de croissance sociale et d'adaptation, elle prend un caractère, une compétence ou une fonction distinctive et devient chargée de signification en tant que véhicule de l'identité d'un groupe ou réceptacle d'intérêts constitués. Elle s'est "infusée de valeur". L'institution est valorisée pour la place particulière qu'elle occupe dans le système social élargi et pour la façon dont elle sert les aspirations et les besoins de ceux dont elle touche les vies, indépendamment de sa fonction technique ou de ses résultats. Elle n'est plus abandonnable, elle perdure car des individus, des

groupes ou des communautés ont un enjeu immatériel dans son existence continue. De ce fait, les institutions “ engagement congelé ” ont une vie propre et leurs “ stakeholders ” recherchent une reconnaissance légale de leur nature propre et spécifique.

Cette conception amène Selznick à analyser le rôle du contrat dans la formation de l'organisation et l'institution. C'est là qu'il fait expressément référence à Hauriou en dissertant sur la différence entre contrat et institution, et à Commons en analysant le contrat de travail. Au passage, l'influence de l'aspect “ relations industrielles ” est à noter. L'institutionnalisation de l'entreprise amène pour lui à introduire des règles de “ due process ”, terme considéré comme intraduisible par tous ceux qui l'emploient, dans l'administration par la direction de ses rapports avec les salariés. Cet aspect tenant aux relations industrielles est aussi prédominant, même si parfois de façon implicite, dans la pensée de Commons qui, formé par Perlman dans la tradition de l'école du Wisconsin, lui succédera dans sa chaire.

## **2.2 Les conséquences implicites de la référence à Selznick**

La conception de Selznick rejoint celle du système de Parsons dans une conception “ holiste ” de l'organisation et du social. C'est la société qui infuse ses valeurs dans l'organisation pour la transformer en institution. Cette dernière est donc le produit de la société et elle modèle le comportement des acteurs, tout comme pour Parsons valeurs et normes sociales sont internalisées par les individus par un processus de socialisation conduisant à l'engagement. Powell and Di Maggio (1991) affirment en conséquence que néo-institutionnalisme et ancien institutionnalisme ont en commun comme similarités le rejet du modèle de l'acteur rationnel, l'impact de l'environnement sur l'organisation, la culture qui forme la réalité organisationnelle et qui diffère des comptes-rendus formels de l'organisation.

Il nous paraît cependant que l'analyse néo-institutionnelle n'implique pas obligatoirement ces trois conditions et qu'elle peut en particulier rejeter la première et tirer profit des apports considérables et de la perspective rigoureuse de l'individualisme méthodologique pour arriver à une combinaison fructueuse, ce dernier bénéficiant lui-même de ce rapprochement. Implicitement, en effet le néo-institutionnalisme propose des résultats troublants, qui sonnent souvent intuitivement juste. Il en est ainsi en particulier à la fois de l'influence énorme que les organisations exercent sur leurs membres, constatée depuis longtemps (March et Simon, 1957), du fait que les organisations opèrent dans un environnement qui les influence mais aussi qu'elles influencent et que leur enchevêtrement les amène à s'influencer réciproquement (Emery et Trist, 1963).

Cependant, l'individualisme méthodologique, comme outil d'analyse permet d'incomparables progrès dans la connaissance du social et l'explication de l'organisation. D'une part, il n'est pas possible de faire l'économie d'une théorie de l'acteur ou de l'action (Giddens, 1984). D'autre part, l'idée que les croyances et/ou les actes des individus s'expliquent beaucoup mieux par les bonnes raisons qu'ils ont de les adopter ou de les accomplir que par des causes obscures extérieures à eux et à leur volonté (Boudon, 1990) représente un vrai progrès dans la connaissance scientifique. Néanmoins, les effets d'interaction, d'interdépendance, pervers ou non, précieux pour analyser de multiples phénomènes sociaux (Boudon, 1979, 1992) n'expliquent que partiellement, par exemple, la constitution des organisations. De même, dans l'analyse stratégique, l'individualisme méthodologique explique clairement les analyses du comportement des acteurs (Crozier et Friedberg, 1977) mais l'adoption du concept de système laisse dans l'ombre la constitution même des ensembles (systèmes d'action concrets) dans lesquels ils opèrent. Or, le néo-institutionnalisme propose des éléments de réponse aux questions qu'ouvrent ces constats.

En d'autres termes, l'adoption du néo institutionnalisme, ou de certains de ses apports, implique-t'il obligatoirement le rejet de l'individualisme méthodologique comme semblent le penser Powell et Di Maggio ? Cela est loin d'être certain. D'une part certains néo-institutionnalistes (Jepperson, 1991) considèrent qu'acteurs et institutions ne s'opposent pas mais peuvent coexister comme modes d'explication et qu'il n'y a opposition entre institutionnalisation et action que tant que cette dernière est strictement et restrictivement définie comme une intervention collective délibérée et réitérée pour établir et maintenir une convention sociale. A coté de cela, il est concevable pour les deux lignes d'argument que, par exemple, les choix de l'acteur rationnel soient encadrés par des contraintes institutionnelles et que des changements adaptatifs orientés se produisent dans des environnements institutionnels

D'autre part, il est possible d'aller plus avant dans cette direction. Mais, pour poursuivre fructueusement cette ligne de raisonnement, il nous paraît nécessaire de faire un détour et de remonter plus avant aux origines de l'institutionnalisme en se référant à la pensée et aux travaux de ses initiateurs, bien antérieurs à Selznick.

### **3. LES CONCEPTIONS DES PREMIERS THEORICIENS DE L'INSTITUTION**

#### **3.1 L'apport de Commons.**

Pour Commons (1931, 1934) une institution est l'action collective en contrôle, libération et expansion de l'action individuelle. L'action collective couvre toute la gamme qui va de la coutume inorganisée aux nombreux “going concerns” tels la famille, la “corporation”, l'association d'employeurs, la syndicat, le système de réserve fédéral, l'Etat.

L'action collective, l'institution, est encore plus présente sous la forme non organisée de la coutume que sous celle organisée de “concerns”. Elle se précise sous formes de sanctions organisées dans les règles opératoires des différents “concerns”, notamment le “due process” pour la cour suprême, dont le contenu varie. Elle encadre les actions individuelles qui sont en réalité des transactions. La plus petite unité économique est une unité d'activité, une transaction qui est une aliénation et acquisition de droits de propriété et de liberté créés par la société et négociés, avant que ne soient produites des commodités qui seront alors échangées. Les participants à chaque transaction sont contrôlés et libérés par les règles opératoires du “concern” considéré. Les transactions peuvent être de négociation, managériales et de rationnement, entre égaux basées sur le pouvoir de négociation et la rareté, entre supérieur et subordonné, basées sur l'inégalité (hiérarchie) et le principe d'efficacité, entre supérieurs basées sur l'attribution par un collectif à des individus

L'individu fait des choix en opérant ces transactions (volontaires ou non) qui sont des actes simultanés d'exécution (du pouvoir), de non accomplissement (du pouvoir dans d'autres directions) et de tolérance, dans l'exercice d'un degré limité du pouvoir disponible. Ceux-ci sont permis, limités ou appliqués par l'action collective en fonction des règles opératoires pertinentes. Chaque participant à une transaction influence les autres : coercition ou persuasion dans la négociation, commandement et obéissance managériales et argument et plaidoyer du rationnement. Trois relations sociales sont implicites dans chaque transaction : conflit (intérêts), dépendance (pour ce qu'à l'autre) et ordre (des règles opératoires).

Mais l'ensemble échappe à l'illusion d'un cadre construit antérieurement (de droits naturels) dans lequel les individus actuels seraient supposés agir. Il n'y a pas de fixité pré-ordonnée des droits et libertés actuelles. Droit, devoir, liberté et

exposition sont simplement les règles opératoires changeantes de toutes sortes d'action collective, orientée vers le futur, qui elle-même contrôle, libère et étend l'action individuelle pour la production, l'échange et la consommation, présente ou future de richesse (transférée dans le futur par la transaction). Il est à noter au passage que ce sont par ailleurs les actions individuelles en contact (transactions) qui créent ces règles opératoires, qui, elles-mêmes viennent ensuite réguler le déroulement de ces mêmes transactions.

Dans cette analyse institutionnelle complexe, il n'y a donc aucun déterminisme externe, mais simplement des contraintes à l'intérieur desquelles les acteurs restent libres et qu'ils ont eux-mêmes produit. Une théorie de l'action y est bien élaborée et compatible avec l'institution.

### **3.2 L'apport d'Hauriou**

Hauriou, considéré généralement comme juriste, était tout autant sociologue et notamment auteur d'une " Science sociale traditionnelle " (1896) et d'un " Mouvement social " (1899). Il distingue deux espèces d'institutions (1910) : les institutions sociales qui forment corps qui s'orientent vers l'individualité vivante et la personne morale ; et celles qui sont de la catégorie des choses inertes.

Les grandes lignes du modèle sont les suivantes. Une institution incorporée est (1) une organisation sociale, c'est à dire faite d'une collectivité d'individus et qui a une existence propre, une individualité assez forte pour être connue et nommée. De ce double fait elle dépasse l'individu et subsiste malgré les mutations qui peuvent se produire dans son personnel. Elle est la véritable réalité sociale séparable des individus. Elle ne confond pas avec leur somme : "Un tout n'est pas identique à la somme de ses parties" expose déjà Hauriou, bien avant la théorie des systèmes (1910). (2) Cette organisation sociale est établie en relation avec l'ordre général des choses. Cette exigence de relation avec l'ensemble du monde existant est en fait une condition d'équilibre. Pour être une institution, une organisation doit avoir trouvé son équilibre avec le monde extérieur. (3) A cet équilibre externe correspond un équilibre interne : (a) Pour être une institution, une organisation doit se montrer durable et permanente. Les situations durables constituent le fond de la psychologie sociale, comme les états d'esprit durables sont celui de la psychologie individuelle. La permanence transforme en état de droit les états de fait. La durée fait d'une institution une chose sociale puisqu'elle se sépare de l'individu en lui survivant. Cette permanence n'est pas l'immobilité absolue mais celle des caractères fondamentaux. (b) L'institution est maintenue dans son mouvement uniforme par un équilibre de forces internes, qui sont collectives et

individuelles, pour les mieux enracinées, matérielles et brutales, idéales et réfléchies, et morales, inspirées par un idéal de convenances et spécialement de justice. Ces dernières, dans ou autour de l'institution, sont celles qui la font passer dans les moeurs, ce qui lui assure la solidité maximale. Cet équilibre est caractérisé par la domination de l'une des forces, modérée par les autres, qui détermine la structure et la direction de l'ensemble. En termes plus modernes, l'on parlerait d'équilibre dynamique et non statique, concept familier là aussi à la théorie des systèmes. Il est assuré par la séparation des pouvoirs et l'acceptation consciente et réfléchie de cette domination par les autres forces. Il ne s'agit pas là d'un simple consentement à la force dominante mais bien du maintien accepté de l'institution dans le cadre des actes de ses organes dirigeants. De cette acceptation réfléchie par les forces dominées et de la permanence de la situation résulte un état de paix sociale qui favorise l'établissement des situations stables, transformant états de fait en états de droit.

En d'autres termes (Hauriou, 1986), une institution est une idée d'oeuvre ou d'entreprise qui se réalise et dure juridiquement dans un milieu social. Pour la réalisation de cette idée, un pouvoir s'organise qui lui procure des organes. Enfin, entre les membres du groupement social intéressés à la réalisation de l'idée, il se produit des manifestations de communion dirigées par les organes du pouvoir et réglées par des procédures. Les institutions corporatives subissent le phénomène de l'incorporation qui les conduit à celui de la personnification. ces deux phénomènes sont eux-mêmes sous la dépendance d'un mouvement d'intériorisation qui fait passer dans le cadre de l'idée directrice de l'entreprise, d'abord les organes de gouvernement avec leur pouvoir de volonté ensuite les manifestations de communion des membres du groupe. L'idée directrice est ensuite incorporée dans l'institution, puis elle y est personnifiée.

Dans cette pensée aussi, indiscutablement, la théorie de l'institution laisse place à une théorie de l'acteur et de l'action.

### **3.3 Le rôle de l'acteur dans la pensée originale institutionnaliste**

Il ressort donc déjà nettement de leur simple exposé que les conceptions tant de Commons que de Hauriou n'éliminent pas le rôle de l'acteur. Il est inclus dans un "going concern" ou un groupement où il participe à une idée d'oeuvre ou d'entreprise, mais il n'est pas l'outil aveugle de l'institution. Cela devient encore plus net dans d'autres de leurs analyses où ils poursuivent les conséquences de leurs réflexions, une fois définie l'institution.

Commons par exemple (Commons, 1934) décrit le processus d'institutionnalisation de la valeur raisonnable des transactions, telle que l'opère

la Cour Suprême des Etats-Unis comme proche du processus fondamental d'analogie énoncé par Gény, où le point de départ est bien la démarche de l'acteur et ses pratiques.

La référence à Gény est d'ailleurs éclairante. Dans le débat entre juristes sur droit subjectif et droit objectif, conception individualiste et objectiviste, et existence ou non d'un droit naturel, dans lequel nous nous garderons bien de rentrer, l'on peut cependant assimiler la position objectiviste à une approche holiste (Bonnard, 1919), et l'approche individualiste à ce que nous considérons être à présent la position de l'individualisme méthodologique. Or, Gény est rangé dans la catégorie des néo-individualistes où le droit naturel se réduit à une idée générale et universellement répandue de justice.

De plus, pour Hauriou, Les bases du droit naturel sont pré-sociales, par cela même qu'elles ne s'appuient que sur l'espèce et parce que, alors même que l'espèce humaine serait sociale, elle serait toujours une espèce organisée avant d'être une société organisée. Ce serait donc un droit naturel à base d'individualisme, corrigé par la notion de l'espèce et par le pessimisme qui résulte de l'adaptation imparfaite à la loi morale.

Par ailleurs, Hauriou (Hauriou, 1910) note expressément que la théorie juridique de l'institution n'a trouvé sa véritable assiette que lorsque ont été déblayées les querelles du contrat social et de l'objectif et du subjectif. L'institution n'est pas fondée par un contrat social, instrument d'un libre consentement qui remplace la force pure. Il n'est pas nécessaire. Le pouvoir n'est pas la force pure, il laisse place à une forme de consentement si la pression qu'il exerce ne va pas jusqu'à la violence : l'assentiment donné par le sujet est valable " *coactus voluit* ", qui fonde le lien social. Dans le même texte il relève que " le subjectif se maintient par la volonté consciente et l'objectif par les idées subconscientes, (...) qui persistent dans l'esprit d'un nombre indéterminé d'individus " et s'oppose au système sociologique de Durkheim qui plaçait l'objectif au dessus de tout en établissant le milieu social au-dessus des consciences des individus. De plus, il note plus loin que " les éléments subjectifs sont l'élément créateur et sont l'action, les éléments objectifs, la règle de droit, le milieu social, l'ordre public ne sont que des éléments de réaction, de durée et de continuité ".

Les deux conceptions créatrices de l'institutionnalisme que nous venons de passer en revue laissent donc à l'évidence une place très large à l'acteur agissant indépendamment et rationnellement et à une théorie de l'action. Ceci est le cas tant dans leurs développements originaux que dans les interprétations des conséquences de leurs propositions à la lumière des débats récents autour d'individualisme et holisme.



#### **4. L'INDIVIDUALISME METHODOLOGIQUE COMPLEXE**

Comment suivre ces pistes anciennes et en tirer des conclusions opérationnelles éclairantes pour une analyse plus moderne ? A l'évidence, elles prouvent que les conceptions institutionnelles et leurs riches apports pour intégrer l'influence de l'environnement sont compatibles avec une théorie de l'acteur et un rôle pour l'individualisme. Par ailleurs, l'individualisme méthodologique, avec toutes ses potentialités explicatives pertinentes du comportement social, ainsi que nous l'avons noté plus haut reste néanmoins confronté au problème de la constitution des acteurs collectifs. Une tentative pourrait être faite de fondre les apports des deux perspectives en un individualisme méthodologique complexe.

Il faut sans doute à cette fin se référer aux travaux des politologues qui, au niveau macrosocial, se sont penchés sur la " constitution de la société ", ce qui les a amenés à réfléchir à des idées similaires, et transposer leurs concepts aux niveaux des organisations. Deux pistes s'ouvrent à ces fins.

Dupuy (1992) introduit l'idée d'une " autotranscendance " du social complexe. Elle tient dans la coexistence apparemment paradoxale de deux propositions. (1) Ce sont les individus qui font, ou plutôt " agissent ", les phénomènes collectifs. Ce qui s'inspire donc de l'individualisme et (2) les phénomènes collectifs sont (infiniment) plus complexes que les individus qui les ont engendrés, ils n'obéissent qu'à leurs lois propres en phénomène d'auto-organisation. Ce qui s'inspire de l'institutionnalisme.

Dupuy note que faire tenir ensemble ces deux propositions permet de défendre la thèse de l'autonomie du social -l'autonomie de la société et l'autonomie d'une science de la société, c'est-à-dire sa non réductibilité à la psychologie- tout en restant fidèle à la règle d'or de l'individualisme méthodologique : ne pas faire des êtres collectifs des substances ou des sujets. L'autonomie du social implique les propriétés auto-organisatrices du social, c'est-à-dire du fait que le social n'est le produit ni d'un " programme externe " (volonté d'un radicalement Autre) ni d'un " programme interne " (volonté générale, contrat social, activité fabricante d'un Etat). Il résiste aux efforts des hommes pour le façonner, mu par ses lois propres.

L'ordre social existe de par l'action des hommes mais il échappe à leur conscience. Il est " le résultat de l'action des hommes mais non de leurs desseins ". C'est sans le savoir ni le vouloir que les hommes contribuent à l'ordre collectif. Celui-ci est produit par des actions individuelles accomplies séparément, indépendamment les unes des autres, et sans qu'aucune n'ait cet ordre pour visée, réalisé indépendamment de la volonté des individus et sans

pour autant correspondre à la volonté ou à l'intention d'une entité supra-individuelle.

La source de l'ordre social est bien au sein de la société, et non dictée de l'extérieur, mais elle reste extérieure à chaque individu, hors de la prise de quiconque. La société devient autonome par rapport aux individus qui pourtant l'alimentent de leurs actions : c'est ce mouvement qui se définit comme “ auto-extériorisation ” ou “ autotranscendance ”. Tout se passe comme si les hommes prenaient pour repères “ extérieurs ” capables de guider leurs actions des formes, des régularités, un ordre qui, de fait, proviennent d'eux-mêmes.

La conception de Reynaud (1989), dans son explication du social par la régulation conjointe n'est pas très éloignée quand il écrit que “ la contrainte qu'exerce une règle sur un individu est étroitement liée avec l'appartenance à une collectivité qu'elle lui procure. Réciproquement, la régulation fonde et constitue un acteur collectif ”.

La pensée et le modèle de Giddens sont beaucoup trop complexes pour être même brièvement résumés ici. Cependant trois des éléments constitutifs qu'il met en évidence peuvent être isolés à l'appui de ce que nous proposons. Pour lui (Giddens, 1979, 1984) les notions d'action et de structure se présupposent l'une l'autre dans une relation dialectique. La société est auto-organisée au sens de Dupuy : les activités sociales des êtres humains sont récursives, comme d'autres éléments autoreproducteurs dans la nature. C'est à dire qu'elles ne sont pas créés “ ab initio ” par les acteurs sociaux mais recréées sans cesse par eux en faisant usage des moyens mêmes qui leur permettent de s'exprimer en tant qu'acteurs. Des conditions permettent les activités des agents et dans et à travers leurs activités, les agents produisent et reproduisent les conditions mêmes qui rendent ces activités possibles. Ce caractère récursif est caractéristique des systèmes auto-organisés

Le second élément est que, d'une part, “ être un être humain est ici être un agent qui sait se donner des buts, qui à la fois a des raisons de faire ce qu'il fait et qui est capable, si on le lui demande, d'exprimer ces raisons de façon discursive ”, y compris de mentir, et bien évidemment de se tromper lui même. La caractéristique de l'action est que les agents auraient toujours pu “ agir autrement ”. Cependant, l'action humaine a un caractère contextuel, dans la durée et dans l'espace. L'action orientée n'est pas un composé d'intentions et de buts autonomes et séparés mais s'accomplit dans un flot continu de conduites et de contextes où elle s'insère et qui la forment. Le contrôle réflexif que les acteurs exercent sur leur action tire sur leur compétence, au sens de Garfinkel de puiser dans le “ réservoir de connaissances ” au sens de Schutz, auquel leur

donne accès leur “ conscience pratique ”, mais non accessible à leur conscience discursive.

La rationalisation de l'action signifie la capacité des agents humains “ d'expliquer ” pourquoi ils agissent comme ils le font en fournissant des raisons pour leur conduite, au niveau de la conscience discursive. Comme pour les intentions, ces raisons sont des comptes rendus 'discrets' abstraits du flot continu de la durée où ils relient leurs activités les unes aux autres et au monde des objets, en puisant dans les ressources de leur conscience pratique.

Le troisième élément réside dans le double caractère structurant et structuré des relations sociales. Une distinction fondamentale en découle entre les concepts de structure et de système. Les relations sociales ont deux dimensions syntagmatique et paradigmatique : la première fait référence au développement, dans l'espace-temps, de modèles régularisés de relations sociales qui engagent la reproduction de pratiques spatiotemporellement situées; la seconde concerne un ordre virtuel de modes de structuration envisagés de façon récursive dans la reproduction des pratiques.

La structure au sens de Giddens se réfère aux propriétés structurantes qui favorisent la capture (binding) de l'espace temps dans des systèmes sociaux, à ces propriétés qui permettent que des pratiques sociales similaires persistent dans des étendues variables de temps et d'espace, et qui donnent à ces pratiques un caractère “ systémique ”.

Elle est un ordre virtuel. Ceci signifie, d'une part, que les systèmes sociaux, en tant qu'ensembles de pratiques sociales reproduites, n'ont pas de structures mais qu'ils présentent plutôt des propriétés structurelles (des traits institutionnels qui s'étendent dans l'espace et le temps). D'autre part, que la structure n'existe, en tant que présence spatio-temporelle, que lors de son actualisation et qu'en tant que traces mémorielles grâce auxquelles les agents démontrant leur savoir/savoir-faire orientent leurs conduites, c'est à dire leur connaissance de comment les choses sont dites, faites, écrites. Cette connaissance est mobilisée récursivement en pratiques sociales organisées. Les acteurs ont la capacité que ces pratiques présupposent.

La structure elle-même est faite de règles et ressources qui sont impliquées dans l'articulation institutionnelle des systèmes sociaux. Une des propositions principales de la théorie de la structuration est que les règles et ressources utilisées par les agents dans la production et la reproduction de leurs actions sont en même temps les moyens de la reproduction du système social concerné : c'est l'idée même de la dualité de la structure. La structure est à la fois le moyen et le

résultat de la conduite qu'elle organise récursivement. Les propriétés structurelles des systèmes sociaux n'existent pas hors de l'action, mais sont impliqués chroniquement dans sa production et sa reproduction

## **5. CONCLUSION**

A partir du constat de ce que les apports de Giddens et de Dupuy permettent de lier en un ensemble cohérent des éléments appartenant à l'individualisme méthodologique et au néo-institutionnalisme, une conclusion ne peut, à cette étape, qu'être temporaire et consister en une série de questions et d'interrogations.

D'une part, pour utiliser opérationnellement les apports présentés, il reste à passer du niveau du macro social à celui des organisations.

D'autre part, puisque le social est une production auto-émergente, autotranscendante, il n'est pas maîtrisable au niveau de la société et ne peut être conduit pro activement. En est-il de même des organisations ?

Enfin, le social n'est pas non plus totalement connaissable : la connaissance des phénomènes collectifs et de leurs lois échappe aux individus. Ils ne sont pas modélisables : leur complexité fait qu'ils ne sont représentables que par une totalité d'eux-mêmes. La connaissance même du mécanisme ne risque-t-elle pas de détruire ses effets (Dupuy, 1992) ? Et quelles conclusions en tirer pour savoir comment agir sur les organisations dans la vie quotidienne ?

Un des premiers apports concrets à espérer d'une telle démarche, cependant, sera une conception théorique et opérationnelle du pouvoir, cohérente et généralisable. Un des suivants, immédiats, sera sans doute une explication conceptuelle satisfaisante de l'apparition des organisations, qui fait à présent cruellement défaut au courant de l'individualisme méthodologique et de l'analyse stratégique.

## **Bibliographie**

- Aldrich, H. E. (1979), Organizations and Environments, Englewood Cliffs, N.J., Prentice Hall Inc.
- Bacharach, S.B., and Lawler (1982), E.J., Bargaining, San Francisco, Jossey Bass.
- Blau P. M. (1964), Exchange and Power in Social Life, New York, Wiley.
- Bonnard, M. (1919), "L'origine de l'ordonnement juridique", dans les Mélanges Maurice Hauriou, Paris, Librairie Sirey.
- Boudon R. (1992), "Sociologie de l'Action", dans Boudon R. (ed.) Traité de Sociologie. Paris, P.U.F.
- Boudon, R. (1979), La logique du social, Paris, Hachette.
- Boudon, R. (1990), L'art de se persuader des idées douteuses fragiles ou fausses, Paris, Fayard.
- Brunsson, N. (1985), The irrational Organization, John Wiley and Sons, Chichester.
- Brunsson, N. (1989), The Organization of Hypocrisy, John Wiley and Sons, Chichester.
- Chamberlain, N. A., and Kuhn, J. W. (1965), Collective Bargaining, 2d. edition, McGraw Hill, New York.
- Commons, John R. (1934), "The problem of correlating law, economics and ethics", Recueil d'études sur les sources du droit en l'honneur de François Gény, Tome III, pp. 124 et s. Paris, Sirey.
- Commons, John R. (1931), "Institutional Economics", American Economic Review, December, pp. 649 ff.
- Commons, John R. (1990), Institutional Economics, New Brunswick, Transaction Publishers, (publication originale en 1934).
- Crozier, M. et Friedberg . E. (1977), L'acteur et le système, Paris, Editions du Seuil.
- Dupuy, J.P. (1992), Introduction aux sciences sociales: logique des phénomènes collectifs, Paris, Ellipses.
- Emery, F. E. and E. L. Trist (1963), "The Causal Texture of Organizational Environments", Human Relations, Vol. 18, pp. 20-23
- Fischer R., and Ury, W. (1981), Getting to Yes, Negotiating Agreements Without Giving In, Boston, Houghton Mifflin, 1981.
- Foucault, M. (1975), Surveiller et Punir: Naissance de la Prison, Paris, Gallimard
- French, J.R.P., and Raven, B. (1959), "The Bases of Social Power", in Cartright D., Studies in Social Power, Ann Arbor, Institute for Social Research, University of Michigan, pp 150-167
- Garfinkel, H. (1967), Studies in Ethnomethodology, Englewood Cliffs (N. J.), Prentice Hall
- Giddens, A. (1976), New Rules of the Sociological Method, New-York, Basic Books.

- Giddens, A. (1979), Central Problems in Social Theory, Berkeley, University of California Press.
- Giddens, A. (1984), The Constitution of Society, Cambridge, Polity Press.
- Hannan, M. T. and Freeman, J. (1977), "The population Ecology of Organizations", American Journal of Sociology, Vol 82, N° 5.
- Hauriou, M. (1986), Aux sources du droits Le pouvoir l'ordre et la liberté, Textes et documents, Bibliothèque de philosophie politique et juridique, Simone Goyard Fabbe (ed.) Centre de philosophie politique et juridique, Textes et documents, Université de Caen,
- Hauriou, M. (1910), Principes de Droit Public, Paris, L.Lanoge et L. Lenin, Chap. III "L'institution"
- Hauriou, M., "La théorie de l'institution et de la fondation", Aux sources du Droit, opus cit.
- Jepperson, R. L. (1991), "Institutions, Institutional Effects and Institutionalism" dans Powell et DiMaggio, opus cit.
- Lax, D. A., & Sebenius, J. K., (1986), The manager as negotiator. New York: Free Press
- March, J. and Simon H. A.(1957) Organizations, New-York, Wiley
- March, J. C. and Simon, H A. (1957), Orgaznizations, New-York, Wiley.
- Mechanic, D. (1963), "Sources of Power of Lower Participants in Complex Organizations", Administrative Science Quaterly, 192, 7, pp 349-364.
- Meyer, J. W. and Rowan, B. (1977), "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony", American Journal of Sociologe, Vol. 83, n°2, pp. 340-363
- Meyer, J. W. and Rowan, B. (1978), The structure of Educational Organizations, pp. 78-109, Meyer, M. W. et al. Environments and Organizations, San-Francisco, Jossey-Bass Inc.
- Meyer, J. W. and Scott, W. R. (1983), Organizational Environments: Ritual and Rationality, Beverly Hills, Sage Publications.
- Pfeffer, J. et Salancik, G. R. (1978), The external control of organizations A ressource dependance perspective, New-York, Harper and Row.
- Powell, W. W. and DiMaggio, P. J. (eds.) (1991), The new institutionalism in organizational anlvsis, Chicago, the University of Chicago Press.
- Reynaud, J.D. (1989), Les règles du jeu: l'action collective et la régulation sociale, Paris, Armand Colin, P.64
- Schelling, T.C. (1960), The strategy of Conflict, Cambridge, Mass., Harvard University Press
- Schutz, A., Collected Papers (1962, Vol. 1 et 1964, Vol 2), The Hague, Nijhoff
- Selznick, P. K. (1957), Leadership in administration, Evanston, ill., Row, Peterson and Co.
- Selznick, P. K. (1969), Laws Society and Industrial Justice, New Brunswick, Transaction Books.
- Weick, K. (1979), The Social Psychology of Organizing, 2d Ed., New-York, Random House

- Williamson O.E. (1975), Market and Hierarchies. Analysis and Antitrust Implications. New York, The Free Press.
- Zucker, L. G. (1987), "Institutional Theories of Organization", Annual Review of Sociology, pp. 443 et s.
- Zucker, L. G. (1991), "The Role of Institutionalization in Cultural Persistence", Powell, W. W. and DiMaggio, P. J., (eds), opus cit.



## **Publications des Cahiers de Recherche du CERGOR**

- 97/01      **Frédéric WACHEUX**, *La gestion des ressources humaines et l'épistémologie du quotidien.*
- 97/02      **Jacques ROJOT**, *Fondements théoriques du pouvoir : des origines du Néo-institutionnalisme à un individualisme méthodologique complexe.*
- 97/03      **Agnès FREDY**, *La discipline en entreprise.*