

Cahier de recherche du Cergo

2010-01

**Le néo-institutionnalisme sociologique en tant qu'ancrage théorique à la
compréhension des arrangements institutionnels liés aux pratiques de
gouvernance**

**Patrick Pelletier
TÉLUQ-UQAM**



2010

Énap et Télug

© Patrick Pelletier, 2010.

La série des Cahiers de recherche du Centre de recherche sur la gouvernance vise à diffuser des travaux empiriques ou théoriques sur la gouvernance sociopolitique, socioéconomique et organisationnelle.

Le Centre de recherche sur la gouvernance (Cergo) a été fondé en 2003 par l'Énap et la Télusq.

ISBN- 13 : 978-2-923573-51-9 (version imprimée)

ISBN- 13 : 978-2-923573-52-6 (PDF)

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2010

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2010

Introduction

Le néo-institutionnalisme sociologique se présente depuis (les vingt dernières) une vingtaine d'années comme étant un moteur d'explication des plus légitimes à la compréhension des changements en contexte organisé. Intéressé au processus de construction sociale des formes organisationnelles par le biais moyen de l'étude des cadres d'action collective, il poursuit trois principaux objectifs. Il est question de comprendre comment : 1) les choix sociaux que font les organisations sont formés et canalisés par des arrangements institutionnels; 2) s'exercent les pressions institutionnelles afin que les organisations s'y conforment; 3) et les institutions influencent les organisations et celles-ci les modifient et les sélectionnent. En raison de la place qu'elle accorde au pouvoir des institutions, qu'elles soient réglementaires (les règlements soutenus par un système coercitif centralisé), normatives (les normes et les valeurs à atteindre) ou encore cognitives (les représentations symboliques tenues pour acquises) (Scott, 1995), cette approche nous paraît des plus intéressantes à la compréhension des raisons qui amènent des organisations à adopter de nouvelles pratiques de gouvernance. Alimentée par les résultats de différentes analyses, la présente note de recherche poursuit un double objectif : présenter les fondements théoriques du néo-institutionnalisme et ainsi que les différentes transformations qu'ils ont connus depuis les articles fondateurs de Meyer et Rowan (1977) et DiMaggio et Powell (1983, 1991); et favoriser par les concepts constituant ces fondements une meilleure compréhension des arrangements institutionnels pouvant être liés aux pratiques de gouvernance.

1. 1.1 Le néo-institutionnalisme sociologique

Le néo-institutionnalisme sociologique défend la posture théorique que le développement des organisations est le produit de leur encastrement social et historique. Cet encastrement est le fait d'institutions qui, en tant que manières d'agir et de penser reproduites par des processus de socialisation, s'avèrent être des modèles qui servent de référence à l'action des organisations. Cela amène à dire que les forces qui mènent ces dernières au changement ne relèvent pas que de

l'efficacité et de la rationalité puisque les institutions en tant que mécanismes sociaux assument un rôle de coordination sociale en les contraignant dans leurs représentations de la réalité. On questionne ce faisant la rationalité des acteurs en insistant sur son caractère construit et ce, sur la base des interprétations qui sont conditionnées par la façon dont l'information est présentée et par les valeurs et les intérêts des différents acteurs interpellés. Le néo-institutionnalisme sociologique, qui prend pour appui les idées provenant de la psychologie cognitive, des études culturelles, de la phénoménologie et de l'ethnométhodologie (Scott, 1995), s'inspire par ailleurs de la théorie de la structuration (Giddens, 1979), au sens que les structures contraignent les actions individuelles et organisationnelles et que celles-ci peuvent les reproduire, les modifier, voire les éliminer (DiMaggio et Powell, 1983).

Nous structurons l'édifice théorique du néo-institutionnalisme en deux principales trajectoires. La première s'intéresse précisément aux mythes rationalisés que portent les institutions. L'accent est mis sur les pressions institutionnelles qui poussent les organisations à l'isomorphisme. Dans la seconde, en donnant à l'acteur des capacités réflexive et stratégique au sein même des organisations, les analyses relèvent l'importance des effets d'agence dans les processus de changement institutionnel.

1.1.1 La première trajectoire : le poids des mythes rationalisés et des pressions à l'isomorphisme

Si l'idée moderniste d'institution est aussi vieille que la tradition sociologique (Durkheim, Weber et Parsons) et que Selznick (1949) a été le premier dans le champ des théories de l'organisation à traiter d'institutionnalisation, c'est-à-dire des changements structurels par lesquels une organisation revêt un caractère distinctif à travers des mécanismes qui mobilisent ses membres et établissent sa légitimité au sein même de son secteur d'activité, l'article de Meyer et Rowan (1977) marque le véritable point de départ des théories néo-institutionnelles. Partant de l'idée que les sociétés modernes renferment de nombreuses et complexes règles institutionnalisées, ces auteurs critiquent l'idée que les acteurs sont avant tout rationnels lorsqu'ils adoptent des pratiques organisationnelles. Il importe pour ce faire de s'intéresser aux comportements basés sur des

mythes rationalisés portés par les institutions, soient des structures et des activités cognitive, normative et régulatrice qui procurent stabilité et donnent sens aux comportements des organisations dans un champ institutionnel donné. Les structures ont à cet égard des propriétés symboliques : elles véhiculent un ensemble de croyances, faisant que les routines des organisations peuvent être adoptées en surface, bien qu'elles soient légitimées par les institutions en présence. En d'autres mots, les structures adoptées traduisent des mythes rationalisés plus ou moins dissociés des activités réelles. Il est alors question de découplage entre ces activités et les structures et les discours formels.

Pour DiMaggio et Powell (1983), dont les travaux font suite à ceux de Meyer et Rowan (1977), les organisations se constitueraient à partir de scénarios, de règles qui les amèneraient à l'isomorphisme par des processus d'imposition, de mimétisme ou encore d'influence. Un ensemble de croyances et de règles socialement construites dans l'interaction sociale (Berger et Luckman, 1967) guiderait leurs comportements et les amènerait à une certaine stabilité. Ainsi, les organisations seraient imbriquées dans des réseaux imprégnés de valeurs, de normes, de règles et de croyances qui définissent le monde et ce qu'il devrait être. Elles adopteraient ce faisant les pratiques, les structures, les stratégies et/ou les processus les plus légitimés, voire les plus socialement acceptés (Davis, 1991; Meziar, 1990; DiMaggio et Powell, 1983; Tolbert et Zucker, 1983). Or, les organisations augmenteraient leur chance de survie en adhérant aux patterns définis au sein des environnements institutionnels. À la suite de Scott et Meyer (1991), ceux-ci « are characterized by the elaboration of rules and requirements to which individual organizations must conform if they are to receive support and legitimacy » (p.123). Ils se différencient des environnements techniques de la façon suivante: « are those in which a product or service is produced and exchanged in a market such that organizations are rewarded for effective and efficient control of their production systems » (p.123).

Le concept de champ institutionnel permet de situer en fait le lieu où se produisent les cadres d'action collective qui poussent à l'isomorphisme. Ce concept se définit par l'agrégation d'organisations qui partagent en commun un système de croyances et un sentiment d'appartenance et qui interagissent autour d'un projet à construire ou d'une problématique à résoudre. Leur appartenance au champ est liée à la résolution de ce problème (Hoffman, 2001).

Sa définition demeure par le fait même une activité subjective (Greenwood, Suddaby et Hinings, 2002). En fait, un champ se caractérise par un certain pouvoir d'influence, des règles qui lui sont propres et par la définition d'un problème central commun à résoudre par les organisations qui en sont constitutives (Scott, 2001). Le champ peut être défini comme étant « key suppliers, resource and product consumers, regulatory agencies, and other organizations that produce similar services and products » (Dimaggio et Powell, 1983, p.143). À cette définition, nous joignons celle de Scott (1995, p.6) : « The notion of field connotes the existence of a community of organizations that partakes of a common meaning system and whose participants interact more frequently and fatefully with one another than with actors outside of the field ». Notons qu'un champ est davantage institutionnalisé lorsqu'il y a conformité. Parce qu'il est question d'une rationalité collective, la densité des interrelations entre les organisations est un élément important à la structuration d'un champ (Baum et Oliver, 1994).

L'adhésion aux valeurs du champ étant des plus déterminantes pour les néo-institutionnalistes, ces derniers donnent une large place au concept de légitimité. Il se définit selon Suchman (1995) de la façon suivante : « Legitimacy is a generalized perception or assumption that the actions of an entity are desirable, proper, or appropriate within some socially constructed system of norms, values, beliefs, and definitions » (p.574). La légitimité est à la fois considérée comme étant un système normatif construit socialement (dimension institutionnelle) et une ressource organisationnelle (dimension stratégique). Elle est à cet égard à la source des modes managériales et elle fait davantage sens lorsqu'il y a dépendance entre les organisations, ambiguïté des objectifs, incertitude et un degré important de professionnalisation. Notons par ailleurs qu'elle n'est pas toujours synonyme d'efficacité (Dimaggio et Powell, 1983) et que ce ne sont pas toutes les institutions qui la confèrent (Deephouse, 1996) mais que l'on retrouve en avant-plan les régulations gouvernementales qui ont autorité sur les organisations (Baum et Oliver, 1991), puis l'opinion publique qui définit les standards d'acceptabilité (Elsbach, 1994). Selon Suchman (1995), il y aurait trois types de légitimité : 1) la légitimité pragmatique « rests on the self-interested calculations of an organizations's most immediate audiences » (p.578); la légitimité morale « rests not on judgments about whether a given activity benefits the evaluator, but rather on judgments about whether the activity is « the right thing to do “ (p.579); et la légitimité cognitive “as necessary or inevitable based on some taken-for-granted cultural account”(p.582).

Que ce soit par processus d'isomorphisme coercitif (pressions sociales formelles et informelles exercées par des organisations et des attentes culturelles d'une société), normatif (origine dans la professionnalisation des groupes transversaux dont les pratiques font l'objet de conformité) ou mimétique (imitation par adoption des standards de référence en terme de performance face à l'incertitude), les organisations se conformeraient au nom de la légitimité. Elles le feraient pour éviter l'ambiguïté, faciliter l'acquisition de ressources, maintenir leur identité culturelle et résoudre les imperfections ou l'asymétrie des informations (Dimaggio et Powell, 1983). S'avèrent déterminants dans ce processus le niveau d'incertitude à propos des pressions de l'environnement et la façon dont les organisations constitutives d'un champ sont reliées (Meyer et Rowan, 1977; Dimaggio et Powell, 1983). À cela s'ajoute le degré avec lequel ces organisations sont d'accord avec les valeurs et les objectifs des pressions exercées au sein du champ institutionnel d'appartenance.

Pour Scott (1995), trois catégories de piliers institutionnels ont un impact sur les processus de légitimation et d'isomorphisme. 1) Le réglementaire consiste en les lois et les règlements soutenus par un système coercitif centralisé qui assure leur respect. 2) Le normatif définit des normes et des valeurs à atteindre et devant être respectés puisque assurés par des mécanismes sociaux propres aux participants. Et puis, 3) le cognitif se traduit par les représentations symboliques tenues pour acquises par les acteurs.

1.1.2 La seconde trajectoire: l'analyse des processus de changement institutionnel

La première trajectoire associée à la construction des théories néo-institutionnelles constitue une voie significative à la compréhension de la manière dont se construisent les pratiques des organisations au sein d'un champ institutionnel mais, nous devons préciser qu'elle n'est pas sans critique. La fin des années 90 s'est fait à ce propos le lieu de nombreuses réflexions dans le champ des théories de l'organisation. On met de l'avant qu'il y a au sein de ces théories: 1) surévaluation du poids de l'encastrement social menant à l'isomorphisme; 2) lieu à considérer l'imitation comme étant un processus de traduction des modes; 3) sous-évaluation des facteurs

structurels qui mènent au changement; 4) avantage à prendre en compte les dynamiques de collaboration et d'apprentissage entre les organisations puisqu'elles sont source de création de nouvelles institutions; 5) la nécessité de hiérarchiser les niveaux de pressions institutionnelles; 6) prise en compte insuffisante du prestige, de la déviance, de la manipulation et de la confiance comme facteur de création d'opportunités; et 7) peu de connaissances à propos des processus d'institutionnalisation. Ces critiques constituent en soi les lieux de développement qui traceront ce que l'on peut qualifier de deuxième trajectoire des théories néo-institutionnelles. Une trajectoire qui apprivoise de plus en plus l'étude du changement et ce, en considérant l'intentionnalité et la réflexivité des acteurs et des organisations. Comme en témoignent Battalina et D'Aunno (2009), « As long as institutional theorists mainly concentrated on explaining organizational conformity, the issue of agency was not a central one. Now that institutional theorists have begun to tackle the issue of change, the question of organizational and human agency has become central" (p.37). Du passage de l'idée que le changement n'est pas uniquement un état mais un processus non-linéaire, nous assistons en fait à une diversification des objets et des lieux d'analyse et, par le fait même, à une multiplication d'articles se prêtant à différents bricolages théoriques. La théorie de la dépendance des ressources, la sociologie de la traduction, le structurationnisme et l'écologie des populations occupent ici une place de choix.

1.1.2.1 La surévaluation du poids de l'encastrement social menant à l'isomorphisme

D'entrée de jeu, il est question de la remise en question du poids tout puissant de l'environnement. Rare est en fait la présence des acteurs au sein même des théories néo-institutionnelles. Lorsque présents, ils demeurent collectifs et leurs choix s'avèrent dépendants des conditions présentes et dominantes dans l'environnement. En d'autres mots, ces théories en portant son attention sur l'étude des systèmes normatifs et cognitifs sont demeurées discrètes à propos de la façon dont les croyances rationalisées se forment, se diffusent et s'encastrent dans les organisations et les acteurs qui y évoluent.

On questionne notamment le pouvoir de légitimation que procure l'isomorphisme. L'article d'Oliver (1991) s'avère des plus importants à ce propos, étant des plus cités depuis les vingt dernières années et ayant ouvert la porte à différentes contributions en ce qui concerne la

différenciation des dynamiques de développement des pratiques. Contestant le rôle passif que confère le néo-institutionnalisme aux organisations, l'auteure conclut, en conciliant cette approche théorique à la théorie de la dépendance des ressources, à un éventail de réponses stratégiques et ce, par le rôle qu'exercent les managers. On évoque le compromis (compensation, apaisement et marchandage), la manipulation (cooptation, influence et contrôle), la provocation (rejet, défi ou attaque) et l'évitement (dissimulation, exploitation du temps et fuite). Oliver (1991) a développé quelques hypothèses en ce qui concerne la nature des réponses stratégiques des organisations face aux pressions institutionnelles. Il y a résistance de l'organisation lorsque le champ n'est pas bien structuré, c'est-à-dire que les attentes sont multiples. Les conséquences peuvent être tant négatives (perte de légitimité) que positives (flexibilité et capacité d'innovation). Puis, il n'y a pas résistance lorsque l'organisation est soumise à des attentes, qu'elle entretient une relation de dépendance avec l'institution qui est à l'origine de la pression, laquelle est liée à un dispositif légal ou à une régulation.

Kraatz et Zajac (1996) sont d'autres auteurs remettant en question la thèse de l'isomorphisme. Ils avancent dans une étude sur la professionnalisation des collèges d'arts libéraux américains sur la période 1971-1976 que, les préférences des consommateurs et l'environnement local ont été des moteurs de changement. Ces auteurs rejettent dès lors l'idée de conformité institutionnelle puisque ces collèges sont devenus de plus en plus hétérogènes sur la période étudiée. Alors que les instances de coordination du réseau continuaient à légitimer le discours humaniste, ces collèges s'en éloignaient progressivement.

Erakovic et Wilson (2006) démontrent dans une étude à propos d'une entreprise de télécommunication en Nouvelle-Zélande et ce, à la suite de Kraatz et Zajac (2001), que « Resource-poor » organisations are more likely to conduct strategic radical change when faced with high environmental uncertainty whereas « resource-rich » organisations are more likely to maintain the status quo, keeping environmental factors under control » (p.485). Ils concluent que l'action des gouvernements, la position de l'entreprise sur le marché et le niveau de dépendance de celle-ci aux changements technologiques sont déterminants du niveau d'isomorphisme.

Intéressé à la variation des processus d'embauche dans la gestion des programmes de recyclage

dans des collèges et universités américains, Lounsbury (2001) démontre de son côté que c'est un mouvement social qui a eu, par les ressources détenues, un impact sur l'hétérogénéité des réponses organisationnelles. L'étude :

Showed that schools that staffed their recycling programs through role accretion tended to be public, smaller, and were importantly influenced by social comparison processes among school of similar selectivity. Schools that created a new, full-time recycling coordinator position upon program adoption were larger, more selective, and had student environmental groups that actively lobbied their administrations to create an authorized recycling program. This local student activism did not occur in a vacuum, however, but was importantly shaped by the Student Environmental Action Coalition... (p.49).

Et pour Zietsma et McNight (2009), il est possible de dire que tout environnement institutionnel n'est pas fortement institutionnalisé : des organisations peuvent résister aux pressions, les déconstruire afin de poursuivre leurs intérêts stratégiques, voire défendre les arrangements propres à leur champ afin de le protéger contre toute forme de perturbation.

1.1.2.2 L'imitation en tant que processus de traduction des modes

Dans une position constructiviste et largement inspirée de Callon et Latour, quelques auteurs associés à la théorie de la traduction s'intéressent au fait que les influences institutionnelles, lesquelles relèvent de la diffusion des idées, ne sont pas indépendantes des modes à travers la construction de réseaux. L'imitation en tant que mécanisme de changement au sein d'un champ institutionnel est alors vue comme un processus de traduction des modes. Cette traduction n'est jamais totale puisqu'il y a des contradictions, faisant qu'un champ est le résultat d'homogénéité et d'hétérogénéité. Les auteurs associés à cette perspective critiquent de ce fait l'imitation et la passivité des organisations et, par le fait même, les théories portant sur la diffusion des innovations auxquelles on peut associer le plus souvent les théories néo-institutionnelles. Le changement est alors un processus de traduction et un mélange d'intentions, d'évènements

aléatoires et de normes institutionnelles. C'est à ce propos que Czarniawska et Sevon (1996), les principaux auteurs associés à cette orientation des théories néo-institutionnelles, se donnent l'objectif suivant : « The processes which attract our attention are processes of identity formation and deconstruction, rule establishment and rule breaking, institutionalization and deinstitutionalization » (p.5). Selon cette perspective, seule l'analyse discursive des effets de traduction permet de concilier les dimensions micro-macro. On s'intéresse de ce fait au passage des systèmes de compréhension d'un contexte à l'autre, de la façon dont ils sont justifiés et s'institutionnalisent dans de nouveaux contextes (Czarniawska et Sevon, 1996). Le voyage des idées est au centre de la démarche.

Portant son analyse sur l'adoption de différents modèles de pratiques managériales en Israël, Frenkel (2005) constate que : « institutional arrangements at the local level, and in particular political power relations at the state level, influence not only the adoption or rejection of models, ideologies and practices but also, and primarily, their translation, the social interpretation attached to them and the social order that they constructed in the adopting society » (p.295). Se penchant sur les sources et les transformations des mythes rationalisés liés à la haute technologie en Israël, Zilber (2006) démontre que l'institutionnalisation d'une pratique implique le passage d'un mythe général à sa traduction en différents mythes spécifiques mis de l'avant par différentes sphères institutionnelles locales. Et s'intéressant aux processus de traduction des mesures budgétaires en Grande-Bretagne (Écosse, Pays de Galles et Irlande du Nord), Ezzamel et al. (2007a) défendent la thèse qu'ils ne s'avèrent pas linéaires et demeurent largement teintés de la trajectoire socio-historique de chacun des pays et de la manière dont les politiciens défendent et légitiment leurs idées.

1.1.2.3 Sous-évaluation des facteurs structurels

Que ce soit au niveau de l'analyse de la dynamique d'un champ institutionnel ou celle qui touche le fonctionnement interne des organisations, nombreux auteurs s'intéressent aux déterminants structurels qui balisent tout processus de changement institutionnel. Ces déterminants sont à la

fois historique, politique, géographique technologique, organisationnel, interorganisationnel et économique. Notons que ce courant des théories néo-institutionnelles renoue le plus souvent avec les préoccupations classiques associées aux théories institutionnelles qui ont une longue tradition en sciences sociales.

Du côté des déterminants d'ordre historique, Farjoun (2002) argumente que les processus de changement institutionnel sont à la fois le fait de forces convergentes et divergentes. Ces pressions, qu'elles fassent l'objet d'oppositions ou encore de contradictions, sont présentes tout au long de ces processus. Les déterminants historiques s'avèrent des plus structurants à ce propos, au sens qu'ils orientent, par les conditions initiales mises en place, les développements futurs et les formes que prennent les forces convergentes et divergentes. Ainsi, « Our study shows that rather than reflecting a fit with contemporaneous technological and market conditions, institutional persistence is to a large extent a product of historical and at times arbitrary choices made a long time before and under different conditions » (p.869). Dans la même perspective, Delbridge et Edwards (2008) focalisent, par une étude sur l'industrie du superyacht sur la période allant de la fin des années 60 au début des années 80, leur attention sur les actions locales d'entrepreneurship institutionnel dans leur contexte socio-historique. Ces contextes structurent les micro-processus de contestation et de négociation. Ainsi, « that institutional analysis and explanation should combine careful consideration of the role of multiple actors and their interests with an evaluation of the unfolding socio-historical structures that condition such action » (p.302).

Carney et Farashahi (2006) considèrent les déterminants politiques en se penchant sur l'importance de la structure politique nationale en contexte d'aviation civile en Iran. Ils s'intéressent aux relations entretenues entre les facteurs endogènes et exogènes. Les premiers relèvent des sources historiques nationales qui ont tracé la voie au changement, des ressources qui permettent l'intégration dans l'économie internationale et des changements de régimes politiques qui se définissent par leurs capacités d'autorité. Les seconds sont associés aux changements et aux reconstructions des discours et des idéologies des institutions transnationales.

Lee et Pennings (2002), conciliant l'écologie des populations au néo-institutionnalisme, démontrent que les informations sur les mécanismes de sélection du marché dans les premiers temps du changement influencent l'adoption d'une pratique par les managers. Ils suggèrent, de plus, qu'une entreprise est davantage susceptible à produire des changements si les influences institutionnelles proviennent d'entreprises qui évoluent dans la même zone géographique.

Par une démarche quantitative relevant de la recherche opérationnelle, Salmeron et Bueno (2006) se penchent sur les déterminants technologiques par le biais de l'intégration des technologies de l'information et des systèmes d'information dans les petites et moyennes entreprises de différentes industries. Soulignant l'importance du facteur technologique (vitesse des changements, incertitude quant au développement futur et absence occasionnelle d'objectivité dans la prise de décision des organisations), ils démontrent que la permanence d'une technologie sur le marché et les pressions de l'industrie à l'adopter ont un effet positif sur l'isomorphisme des pratiques adoptées.

Quelques auteurs posent leurs regards sur les dynamiques internes. Townley (2002) précise que l'introduction de mesures de performance dans un musée a mené à la confrontation entre les valeurs économique et culturelle entre différentes identités professionnelles. Lors d'une étude sur les valeurs prescrites par les institutions à la base du « Canadian National Sport Organization », Danisman, Hinings et Slack (2006) démontrent que, s'il y a uniformité dans la plupart des organisations, on doit constater qu'il y a différenciation selon les sous-groupes professionnels (administrateurs, techniciens, arbitres, entraîneurs et athlètes). Ainsi, « The study confirms the argument that organizations react to institutional pressure in a number of ways at the cultural and cognitive level » (p.313); "...dong certain kinds of work has an impact on commitment to institutionally prescribed values (p.314). Or, les sous-cultures et les acteurs qui les constituent réfléchissent leurs actions et celles des autres selon les caractéristiques de l'organisation à laquelle ils appartiennent soulignent Goodrick et Salancik (1996). Ceux-ci démontrent à partir d'une analyse des caractéristiques organisationnelles dans certains hôpitaux en Californie que, dans un contexte institutionnel marqué par des incertitudes médicales élevées, il y a davantage de pouvoir de discrétion à faire des opérations césariennes.

...we found that hospitals varied more in responding to risk at the margins of standards than at the core. This was evident in the direct calculations for hospitals, standards for treatment, as well as in the quadratic testing the interaction effects of hospitals' characteristics and risk on cesareans. When the level of caesarean risk was intermediate, when uncertainty was greatest, we found that hospitals's characteristics were influential in determining the caesarean section rates (p.23).

Le choix de considérer les caractéristiques organisationnelles amènent Battalina et D'Aunno (2009) à dire que « there is relationship between actor's agency and the characteristics of the organizations in which they are embedded » (p.41). Ils ajoutent même que “But even individual actors embedded in the same organization in the same organizational are not equally likely to engage in institutional work” (Clemens & Cook, 1999).

Finalement, du côté des déterminants économiques, Casile et Davis-Blake (2002) argumentent que si les universités sont, selon Meyer et Rowan (1977) et Dimaggio et Powell (1983), fortement institutionnalisées, il en est autrement pour les « business school » qui tentent de répondre aux standards d'accréditation AACSB. D'abord, il existe des différences entre le privé et le public, faisant que les logiques du marché ont un impact et que la réponse aux normes institutionnelles est hétérogène puisque celle-ci peut se diffuser lentement et avoir un impact que sur une partie du champ. Il faut dès lors considérer un ensemble de facteurs techniques;

In terms of technical factors, market niche was an important predictor of all school' responses to new norms. Schools were more likely to seek accreditation if they depended on students who desired a prestigious education (and thus could use accreditation to their advantage in the market for students). In terms of institutional factors, school were more likely to seek accreditation if they had been exposed to the benefit and criteria for accreditation via membership in the AACSB. Thus, organizations that have a strong tie to a social actor defines professional standards are likely to comply with new standards (p.191).

On avance par ailleurs que la distinction entre les niveaux technique et institutionnel de l'environnement est difficile à délimiter méthodologiquement. C'est dire qu'un champ possède différents niveaux et qu'il est souvent difficile à circonscrire (Townley, 2002).

1.1.2.4 Les dynamiques de collaboration et d'apprentissage en tant que sources de création de nouvelles institutions

Lawrence, Hardy et Phillips (2002) suggèrent dans une étude sur une organisation non-gouvernementale en Palestine que les collaborations interorganisationnelles sont source de changement institutionnel. Elles peuvent amener, selon les structures de coalition mises en place et le niveau d'engagement et le partage d'informations en présence, à la création de nouvelles institutions, à savoir les proto-institutions. Les collaborations demeurent de ce fait une forme importante d'entrepreneurship institutionnel (Dimaggio, 1988). Acquier et Aggeri (2006) précisent que les études exploitant ce concept ne considèrent pas suffisamment la manière dont les organisations répondent aux pressions institutionnelles et comment les pratiques qu'elles adoptent émergent et se transforment. Il importe de comprendre, tout au long du processus d'institutionnalisation, les dynamiques relationnelles et d'apprentissage entre les acteurs puisque ceux-ci n'ont pas toujours des intérêts clairs et qu'ils sont soumis à des incertitudes partagées, à une asymétrie dans les informations présentes. La logique des intérêts apparaît quand les règles et un processus d'apprentissage collectif ont été produits. Quand les incertitudes partagées ont été réduites apparaissent de nouvelles asymétries d'informations.

1.1.2.5 La nécessité de hiérarchiser les niveaux pressions institutionnelles

Empruntant au structurationnisme, Dillard, Rigsby et Goodman (2004) démontrent par une étude sur les pratiques comptables qu'il faut procéder à la compréhension des processus de changement institutionnel par un travail de hiérarchisation des pressions institutionnelles. Ainsi, «...there is a hierarchy of institutional influence where the economic and political provides the foundations for organizational field level institutions, and the organizational field provides the context for the institutions confronted by and embedded in organizations. It should also be recognized that

different actor sets might be in a more influential position at different level.” (p.513). Dans le même ordre d’idée, Lynggaard (2007) se penche sur la construction du champ institutionnel de l’agriculture organique en Europe en considérant les discours alternatifs en tant que nécessaires conditions au changement institutionnel. Il est le fait de conflits dans les systèmes de compréhension, lesquels se construisent sur la base de différentes problématisations par différentes organisations (Union européenne, communautés scientifiques, les représentants des États et les organisations) qui interagissent entre elles sur la base de leurs discours (conférences, rapports, débats et textes légaux). Il faut alors pour comprendre le processus d’institutionnalisation procéder au plan méthodologique à une hiérarchisation des discours dominants et alternatifs.

1.1.2.6 Le prestige, la déviance, la manipulation et la confiance comme facteur de création d’opportunités

Intéressé aux grandes firmes de droit, Sherer et Lee (2002) démontrent que le prestige que détiennent les organisations est un élément important dans les processus de changement institutionnel. Les premières organisations à innover sont prestigieuses et elles adoptent de nouvelles pratiques pour être différentes, alors que celles qui suivent, par le fait qu’elles n’ont rien à perdre et qu’elles peuvent se baser sur l’exemple des premières, le font en raison d’un manque de ressources. Afin de comprendre les processus de changement institutionnel, il importe de répondre à trois questions: « What about the organizational field or industry made it ripe for an innovation departing from a standard ? What about a particular organization explains why it was the first to innovate ?; Did the early and late adopters have different reasons for innovating ? » (p.102).

Zandee et Bilimoria (2007) s’intéressent aux rôles des « positive textual deviance » dans les différents épisodes qui marquent les processus de changement institutionnel. Par le pouvoir que prennent les mots et les images qu’utilisent les entrepreneurs institutionnels mais aussi les organisations qui ont moins de pouvoir d’influence, la déviance est considérée comme une réalité

propre à tout changement. Elle permet la création de nouvelles opportunités. Dacin, Goodstein et Scott (2002) et Delbridge et Edwards (2008) avancent que la focalisation sur l'isomorphisme amène à être inattentif au rôle des intérêts et du pouvoir et aux multiples logiques institutionnelles qui peuvent changer avec le temps. Les entrepreneurs institutionnels participent, d'une part, à la formulation d'un problème, lequel est en fait un plaidoyer pour répondre à leurs propres enjeux et intérêts, et d'autre part, à la construction de coalitions pour soutenir leurs projets. Ils doivent tenir compte des contraintes propres au champ institutionnel dans lequel ils évoluent. Ce projet est souvent le fait d'un bricolage, c'est-à-dire qu'il comporte des éléments présents dans d'autres champs. Il importe de comprendre comment et pourquoi une variété d'acteurs peut manipuler leur environnement en créant des opportunités de changement à l'intérieur des structures en présence. Ce travail de création d'opportunités est central dans les étapes de dé-institutionnalisation et de pré-institutionnalisation. À ce propos, "It is important that we can adequately explain how and why actors can "manipulate" environmental structure by creating new audiences and new legitimating beliefs (Suchman, 1995: 587, emphasis in the original) when it is often assumed that agency is pre-defined by institutional process" (p.305). Pour terminer, Koene (2006) critique le fait qu'il existe peu de connaissances à propos de la manière dont les champs institutionnels agissent et s'avèrent confiants quant à la capacité des organisations à effectuer des changements.

1.1.2.7 La compréhension des processus d'institutionnalisation et du travail institutionnel

Les articles de Tolbert et Zucker (1996) et de Greenwood, Suddaby et Hinings (2002) se présentent comme étant des contributions des plus importantes à notre compréhension des processus que l'on peut lier au changement institutionnel. D'autres contributions alimentent notre compréhension des étapes qui constituent ces processus (Sahlin-Anderson, 1996; Czarniawska et Sevón, 1996 ; Czarniawska et Wolff, 1998; Acquier et Aggeri; 2008).

Tolbert et Zucker (1996) s'intéressent au passage d'une pratique de son statut d'innovation à celui de pratique habituelle, constamment répétée, considérée comme normale, voire tenue pour

acquise puisque jugée légitime. Trois phases constituent leur modèle : 1) l'habitualisation renvoie d'abord à la création de nouveaux arrangements structurels en réponse à un ou des problèmes spécifiques que vivent une ou des organisations, puis à la formalisation de ces arrangements dans leurs politiques et procédures (pré-institutionnalisation); 2) l'objectification sous-tend le développement d'un consensus concernant la valeur de ces arrangements (semi-institutionnalisation); et 3) la sédimentation de ces arrangements jugés appropriés permet la préservation des structures sur une période donnée (pleine institutionnalisation).

Dans le cas de champs très influencés par les organisations régulatrices, comme celui de la profession comptable au Canada, Greenwood, Suddaby et Hinings (2002) définissent et ce, à partir du modèle de Tolbert et Zucker (1996), les processus de changement en six étapes. D'abord, se présente 1) l'intégration de nouvelles poussées dans l'environnement (bouleversements sociaux, turbulences technologiques et discontinuités compétitives) qui perturbent les pratiques établies. 2) Ces changements sous-tendent l'entrée de nouveaux joueurs, le déclin de d'autres et la présence d'entrepreneurship institutionnel qui remet en cause le consensus établi dans le champ. Il est question de déinstitutionnalisation. 3) Il s'en suit une pré-institutionnalisation marquée d'innovations indépendantes et la présence de développements technologiques en tant que solutions à des problèmes spécifiques. Dans la mesure où les problèmes sont jugés locaux, il y a peu d'imitation. 4) Vient par la suite la théorisation, soit le développement et l'élaboration de chaînes de causes à effet, permettant d'expliquer les propriétés des nouvelles pratiques et leurs extrants en tant que solution positive. Il est question de spécifier et de justifier la raison de l'innovation. Les agences de régulation (les associations professionnelles, par exemple) ont un pouvoir à cet effet puisqu'elles habilitent les croyances. Greenwood, Suddaby et Hinings (2002) définissent précisément cette étape de la façon suivante :

...the development and specification of abstracts categories and the elaboration of chains of cause and effect. Such theoretical accounts simplify and distill the properties of new practices and explain the outcomes they produce. In effect, theorization is the process whereby localized deviations from prevailing conventions become abstracted (Abbott, 1988) and thus made available form for wider adoption" (Greenwood, Suddaby et Hinings, 2002, p.60).

L'étape de théorisation permet par la suite 5) la diffusion de l'innovation, c'est-à-dire qu'il y a légitimité pragmatique. Il y a consensus autour du nouveau mode de fonctionnement et une grande hétérogénéité chez les adoptants. On peut parler de semi-institutionnalisation. Finalement, se présente 6) la pleine institutionnalisation appuyée par des effets de mode. Les comportements sont jugés pour acquis et il y a peu de résistance, bien que progressivement se développent des structures alternatives. Le champ retrouve alors une certaine stabilité.

Par ailleurs, on critique la linéarité de ces modèles d'explication des processus d'institutionnalisation et la théorie des archétypes à laquelle ils se prêtent (Kirkpatrick et Ackroyd, 2003). Si les organisations professionnelles qui évoluent dans le contexte du droit et de la comptabilité sont jugées « indicative of what is also happening in professional organizations in other fields » (p.3), Kirkpatrick et Ackroyd (2003) remettent en question l'application à tous les contextes en mobilisant une approche sociologique des professions qui se distance du fonctionnalisme que l'on peut associer le plus souvent au néo-institutionnalisme. À une certaine forme de contingence universelle, on réplique que « the limitations of archetype theory are so serious that it would be best to discard it in favour of other conceptions of the origin of organizational forms and explanations of change » (p.732). Les professions en tant que « corporate agents » ont un rôle dans les différentes façons dont les organisations répondent aux pressions de leur environnement institutionnel.

Le concept de travail institutionnel (Lawrence, Suddaby et Leca (2009) s'est imposé depuis peu comme étant une réponse aux critiques mises de l'avant, une voie de sortie aux limites des modèles linéaires sur les processus d'institutionnalisation (Tolbert et Zucker, 1996; Greenwood, Suddaby et Hinings, 2002). Ainsi, « Consistently with recent research on institutional change (Blackler & Regan, 2006) and organizational fields (Meyer, Gaba et Colwell, 2005), the study of institutional work offers an invitation to move beyond a linear view of institutional processes – to account for, and reflect on, the discontinuous and non-linear processes that take place... » (Lawrence, Suddaby et Leca, 2009, p.11).

Il y aurait selon Lawrence, Suddaby et Leca (2009) trois catégories de travail institutionnel : la création, le maintien et la perturbation des logiques institutionnelles. Pour Zietsma et McNight

(2009), il importe de comprendre les processus par lesquels en contexte d'incertitude des acteurs créent de nouveaux arrangements institutionnels et les adaptent afin de dominer leur champ. Cette création peut se faire sous le couvert de la collaboration mais aussi de la compétition. Ainsi, « How do actors compete and collaborate in constructing their collective iron cage when the basis for choosing them among proto-institutions is unknown? » (p.149). Pour Battilana et D'Aunno (2009), il importe de considérer le travail institutionnel en mettant davantage d'accent sur le facteur individuel et par le biais de la motivation, de l'intérêt, du choix, de l'autonomie et de la liberté. « In particular, we need to know more about the mechanisms that enable some individuals to engage in institutional work. What are the individual-level enabling conditions for strategic action despite institutional pressures toward stasis? » (p.42). On plaide de ce fait pour une meilleure compréhension des effets d'agence.

1.2 Synthèse

Les théories néo-institutionnelles nous apprennent que le changement institutionnel, qu'il soit analysé sous l'angle du processus d'institutionnalisation d'une pratique jugée légitime ou du travail institutionnel menant à la création, au maintien ou encore à la perturbation des logiques institutionnelles, ne s'avère certes pas une réalité linéaire. À la fois le produit de modes, de mélanges d'intentions, d'événements aléatoires, de contradictions, de conflits dans les systèmes de compréhension en présence et de partage d'informations afin de répondre à des problèmes vécus, le changement est marqué de cycles de déinstitutionnalisation et d'institutionnalisation de nouvelles normes et pratiques. Il est soumis au voyage des idées, lesquelles font l'objet d'effets de traduction. Il en relève que les réponses stratégiques des organisations aux pressions institutionnelles peuvent s'avérer hétérogènes. C'est alors que l'on peut parler d'hétéromorphisme dans les processus de changement. Il en dépend par ailleurs, d'une part, du niveau de structuration du champ, c'est-à-dire du poids et de la nature des différentes influences institutionnelles qu'il présente, et d'autre part, de ses particularités, à savoir les signaux qu'il transmet, convergents ou non, et du niveau d'incertitude qu'il présente à propos des stratégies à adopter. Les choix stratégiques effectués par les acteurs décisionnels, les ressources détenues, la

hiérarchisation des pressions institutionnelles et la confiance que manifeste les institutions envers les capacités des organisations, particulièrement celles qualifiées d'entrepreneurs institutionnels, à résoudre le problème vécu est déterminant de la forme que prendra tout processus de changement institutionnel. Selon les contraintes propres à chacun des champs, ces entrepreneurs créent, par le poids de leur prestige, des opportunités et construisent des coalitions. Ils formulent un problème, lequel devient un plaidoyer à l'action, un moteur de changement institutionnel. De plus, il est possible de dire que tout environnement institutionnel n'est pas fortement institutionnalisé. Il peut y avoir des comportements déviants, de la manipulation et de la résistance aux pressions. Or, les organisations peuvent les déconstruire afin de poursuivre leurs intérêts stratégiques. Elles peuvent même défendre les arrangements institués afin de protéger leur champ contre toute forme de perturbation. Mais encore faut-il considérer un ensemble de facteurs structurels qui balisent les orientations que prennent toutes formes de changement institutionnel. Ces facteurs sont tant : 1) historique (les origines des institutions et les choix du passé); 2) politique (les changements de régimes et les priorités d'action gouvernementale); 3) géographique (la proximité en tant que mécanismes de sélection du marché); 4) technologique (les changements, la vitesse d'apparition et la permanence des technologies sur le marché); 5) organisationnel (le poids des sous-cultures professionnelles) ; et 6) économique (la niche de marché).

Conclusion

Force est de reconnaître que, les théories néo-institutionnelles se sont enrichies depuis les dernières années d'un corps de connaissances riches à la compréhension de toute réalité organisationnelle canalisée par des arrangements institutionnels. À l'heure où la réalité de la gouvernance appelle à de nombreux questionnements, nous considérons qu'il importe de réfléchir au « pourquoi » et au « comment » de celle-ci. Les théories néo-institutionnelles nous apparaissent comme étant un ancrage théorique des plus légitimes. Par le biais de la revue de littérature qui constitue la présente note de recherche, nous ouvrons la porte à différentes contributions. Quatre affirmations clés, constituant selon nous des avenues de recherche des plus prometteuses, nous servent d'assise à cette offre faite à la communauté scientifique.

The challenge is to understand the cognitive aspects of major collective events in which large numbers of persons rapidly adopt orientations that might have appeared culturally alien to the majority of them a time before (Dimaggio, 1997, p.280).

We are particularly intrigued with the task of establishing why new ideas should be adopted [...]. Future research might explore how theorization occurs in different contexts, focusing upon the language used, by whom, and how and with what effect (Greenwood, Suddaby et Hinings, 2002, p.75).

Yet we know little about the processes by which institutional innovations emerge, compete, and resolve into shared logics and practices over time (Zietsma et McKnight, 2009).

Our interest in developing an institutionally situated understanding of the effect of actions on institutions led us to argue that the study of institutional work should be oriented around three key elements (Lawrence et Suddaby, 2006): 1) it would “highlight the awareness, skill and reflexivity of individual and collective actors” (219); 2) it would generate “an understanding of institutions as constituted in the more and less conscious action of individual and collective actors (219); and (3) it would identify an approach that suggests “we cannot step outside of action as practice –even action which is aimed at changing the institutional order of an organizational field occurs within sets of institutionalized rules” (220) (Lawrence, Suddaby et Leca, 2009, p.6).

Bibliographie

Acquier, A. et Aggeri, F. (2006) *Entrepreneuriat institutionnel et apprentissages collectifs. Le cas de la Global Reporting Initiative (GRI)*. Acte de colloque, XVème Conférence Internationale de Management Stratégique, Annecy / Genève 13-16 juin

Battilana, J. & D’Aunno, T. (2009) “Institutional work and the paradox of embedded agency”, in *Institutional work: Actors and Agency in Institutional Studies of Organization*, Cambridge

University Press, pp.31-58.

Baum, J.A et Oliver, C. (1994) Institutional embedness and the dynamics of organizational populations. *American Sociological Review*, 57, 430-459.

Berger, P.L. et Luckmann, T. (1967). *The Social Construction of Reality : A Treatise in the Sociology of Knowledge*. Garden City, NY : Doubleday.

Blackler, F. et Regan, S. (2006) Institutional reform and the reorganization of family support services. *Organization Studies*, 27 (12): 1843-1861.

Boiral, O. (2006). La certification ISO 14001: une perspective néo-institutionnelle, *Management International*, 10, no. 3, 67-79.

Carney, M. et Farashahi, G. (2006). Transnational Institutions in Developing Countries: The Case of Iranian Civil Aviation, *Organization Studies*, 27, 53.

Casile, M. David-Blake, A. (2002). When accreditation standards change : factors affecting differential responsiveness of public and private organizations, *Academy of management Journal*, 45, 1, 180-195.

Clemens, E.S. & Cook, J.M. (1999) Politics and institutionalism: explaining durability and change, *Annual Review of Sociology*, 25:441-466.

Czarniawska, B. & Sevón, G. (1996). *Translating Organizational Change*, Berlin : Walter de Gruyter.

Dacin, M.T., Goodstein, J. et Scott, W.R. (2002). Institutional Theory and Institutional Change : Introduction to the special Research Forum, *Academy of Management Journal*, 45, 1, 450-57.

Danisman, A., Hinings, C.R. et Slack, T. (2006). Integration and Differentiation in Institutional

Values: An Empirical Investigation in the Field of Canadian National Sport Organizations, *Canadian Journal of Administrative Science / Revue canadienne des sciences de l'administration*, 23, 4, 301-317.

Davis, G.F. (1991) Agents without principles? The spread of the poison pill through the intercorporate network. *Administrative Science Quarterly*, 38, 583-613.

Deephouse, D.L. (1996). Does isomorphism legitimate?, *Academy of Management Journal*, 39, 1024-1039.

Delbridge, R. et Edwards, T. (2008). Challenging conventions: Roles and processes during non-isomorphic institutional change, *Human Relations*, 61, 3, 299-325.

Dillard, J.F., Rigsby, F.T, et Goodman, C. (2004) The making and remaking organizational context: duality and the institutionalization process, *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 17, 4, 506-542.

DiMaggio, P.J. et Powell, W.W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields», *American Sociological Review*, 48, 147-160.

DiMaggio, P.J. & Powell, W.W. (1991). *The new institutionalism in organizational analysis*, Chicago : University of Chicago Press.

DiMaggio, P.J. (1988). Interest and Agency in Institutional Theory, In *Institutional Patterns and Organizations Culture and Environment*, sous la direction de L.G. Zucker, Cambridge, MA : Ballinger, 3-22.

Dimaggio, P.J. (1997). Culture and cognition, *Annual Review of Sociology*, 23; 263-288.

Elsbach, K.D. (1994). Managing organizational legitimacy in the California cattle industry: The construction of effectiveness of verbal accounts. *Administrative Science Quarterly*, 39, 57-88.

Erakovic, L. et Wilson, M. (2006), The interaction of market and technology in radical transformation : The case of Telecom in New Zeland, *International Journal of Public Sector Management*, 19, 5, 468-489.

Ezzamel, M., Hyndman, N., Johnsen, A., Lapsley, I. et Pallot, J. (2007). Experiencing institutionnalization: the development of new budgets in the UK devolved bodies, *Accouting, Auditing & Accountability Journal*, 20, 1, 11-40.

Ezzamel, M., Robson, K., Stapleton, P. et Mclean, C. (2007). Discourse and institutional change: 'Giving Account' and accountability, *Management Accounting Research*, 18, 150-171.

Farjoun, M. (2002). The Dialectics of Institutional Development in Emerging and Turbulent Fields: The History of Pricing Conventions in the Online _Database Industry, *Academy of Management Journal*, 45, 5, 848-874.

Frenkel, M. (2005). The Politics of Translation: How State-Level Political Relations Affect the Cross-National Travel of Management Ideas, *Organization*, 12, 2, 275-301.

Giddens. A. (1979). *Central problems in social theory : action, structure and contradictions in social analysis*, Berkeley : University of California Press.

Goodrick, E. et Salancik, G.R. (1996). Organizational Discretion in Responding to Institutional Practices: Hospitals and Cesarian Births, *Administrative Science Quaterly*, 41, 1, 1-28.

Greenwood, R. et Hinings, C.R. (1996). Understanding radical organizational change: bringing together the old and the new institutionalism, *Academy of Management Review*, 21, 4, 1022-1054.

Greenwood, R., Suddaby, R. et Hinings, C.R. (2002), Theorizing change : the role of professional associations in the transformation of institutionalized rules, *Academy of management Journal*, 45,

1, 58-80.

Hoffman, A.J. (2001). Linking Organizational and Field-Level Analyses – The Diffusion of Corporate Environmental Practice, *Organization & Environment*, 14, 2, 133-156.

Hopper, T. et Major, M. (2007). Extending Institutional Analysis through Theoretical Triangulation: Regulation and Activity-Based Costing in Portuguese Telecommunications, *European Accounting Review*, 16, 1, 59-97.

Kirkpatrick, I. et Ackroyd, S. (2003). Archetype Theory and the Changing professional Organization: A critique and alternative, *Organization*, 10, 4, 731-749.

Koene, B.A.S (2006). Situated human agency, institutional entrepreneurship and institutional change, *Journal of Organizational Change Management*, 19, 3, 365-382.

Kraatz, M.S. et Zajac, E.J. (1996). Exploring the Limits of the New Institutionalism: The Causes and Consequences of Illegitimate Organizational Change?, *American Sociological Review*, 61, 812-36.

Kraatz, M.S. et Zajac, E.J. (2001). How organizational resources affect strategic change and performance in turbulent environments: theory and evidence, *Organization Science*, 12, 5, 625-57.

Kraatz. M.S. (2009) « Leadership as institutional work », in *Institutional work: Actors and Agency in Institutional Studies of Organization*, Cambridge University Press, pp.59-91.

Lawrence, T.B., Hardy, C. et Phillips, N. (2002) Institutional effects of interorganizational collaboration : the emergence of proto-institutions, *Academy of Management Journal*, 45, 1, 281-290.

Lawrence, T.B., Suddaby, R. et Leca, B. (2009) *Institutional Work: Actors and Agency in*

Institutional Studies of Organizations, New York: Cambridge University Press

Lee, K. & Pennings, J. 2002. Mimicry and the market: adoption of a new organizational form. *Academy of Management Journal*, 45: 144-162.

Lounsbury, M. (2001). Institutional sources of practice variation: staffing college and university recycling program, *Administrative Science Quarterly*, 46, 1, 29-56.

Lynnggaard, K. (2007). The institutional construction of a policy field: a discursive institutional perspective on a change within the common agricultural policy, *Journal of European Public Policy*, 14, 2, 293-312.

Meyer, J., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations : Formal structure as myth and ceremony, *American Journal of Sociology*, 83, 340-363.

Meyer, A.D., Gaba, V. et Colwell, K.A (2005) Organizing far from equilibrium: non-linear change in organizational fields. *Organization Science*, 16 (5): 456-473.

Mezias, S.J. (1990). An institutional model of organizational reporting practice: Financial reporting as the Fortune 200, *Administrative Science Quarterly*, 35, 431-457.

Oliver, C. (1991), « Strategic responses to institutional processes », *Academy of Management Review*, 16, 145 - 179.

Rao, H., Monin, P. et Durand, R. (2003). Institutional Change in Toque Ville: Nouvelle Cuisine as an Identity Movement in French Gastronomy, *American Journal of Sociology*, 108, 4, 795-843.

Salmeron, J.L. et Bueno, S. (2006). An information technologies and information systems industry-based classification in small and medium-sized enterprises : An institutional view , *European Journal of Operational Research*, 173, 1012-1025.

Scott, W.R. (1995) *Institutions and organizations*, Thousand Oaks, California: Sage publications.

Scott, W.R. et Meyer, J.W. (1991). The organization of societal sectors; proposition and early evidence », in *The new institutionalism in Organization Analysis*, sous la direction de Walter W. Powell et Paul J. Dimaggio. Chicago: University of Chicago Press, 109-142

Selznick, P. (1949). *TVA and the Grassroots*, Berkeley, Californie: University of California Press

Sherer, P.D. et Lee, K. (2002). Institutional change on large law firms : a resource dependency and institutional perspective, *Academy of Management Journal*, 45, 1, 102, 119.

Suchman, M.C. (1995). Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches, *Academy of Management Review*, 20, 571-610.

Tolbert, P.S. et Zucker, L.G. (1983) Institutional source of change in the formal structure of organizations: The diffusion of civil service reform, 1880-1935, *Administrative Science Quarterly*, 28, 22-39.

Tolbert, P.S. & Zucker, L.G. (1996). The institutionalization of Institutional Theory. In) *Handbooks of Organization Studies*, sous la direction de Clegg, R., Hardy, C. et Nord, W.R., Londres : Sage Publications, 175-190.

Townley, B. (2002). The Role of Competing Rationalities in Institutional Change, *Academy of Management*, 45, 1, 163-179.

Zandee, D.P. & Bilimoria, D. (2007). Institutional Transformation Through Positive Textual Deviance, *International Journal of Sociology and Social Policy*, 27, 11/12, 469-482.

Zietsma, C. & McNight, B. (2009) "Building the iron cage", in *Institutional work: Actors and*

Agency in Institutional Studies of Organization, Cambridge University Press, pp.31-58.

Zilber, T.B. (2006). The Work of the Symbolic in Institutional Processes: Translations of Rational Myths in Israeli High Tech, *Academy of Management Journal*, 49, 2, 281-303.