

Pour une sociologie de la société organisationnelle

Emmanuel Lazega

Université de Lille 1

31 janvier 2003

Introduction

Dans la tradition wébérienne préoccupée par la rationalisation et la bureaucratisation des sociétés modernes, de nombreux auteurs - de Presthus (1962) à Perrow (1991) - affirment que la sociologie contemporaine doit s'intéresser de prime abord au fait que nous vivons dans une société organisationnelle, où les comportements sont fortement normés et où les interdépendances font l'objet d'une gestion formelle omniprésente, sophistiquée et efficace (Stinchcombe, 2001), où les acteurs collectifs ont des responsabilités sous-évaluées (Coleman, 1990). La question que pose cette approche néo-wébérienne est 'Comment construire une sociologie qui tient compte de l'importance prise par le niveau méso-social des organisations et des relations inter-organisationnelles ?'

La condition d'existence de cette société organisationnelle est la généralisation et le développement de l'action collective formalisée dans un ordre social multi-niveaux, introduisant un niveau *méso-social* surdéveloppé entre les niveaux micro et macro. On souhaite proposer ici une esquisse de théorie de l'action qui tient compte systématiquement de l'importance prise par ce niveau méso-social. On présupposera que les acteurs sont rationnels lorsqu'ils contextualisent leurs actions au moyen de jugements de pertinence dont la théorie du choix rationnel (par exemple celle de James Coleman) ne tient pas compte. Au travers de ces jugements, les acteurs politisent leurs échanges et la gestion de leurs interdépendances. Nous utilisons le terme « politisation » au sens large, un sens qui inclut les tentatives les plus myopes comme les plus patientes au travers desquelles les acteurs tentent de modifier leurs structures d'opportunités et de contraintes (en particulier par la création de « niches sociales » et par l'entrée dans la concurrence de statut).

Cette conception de l'acteur, on le verra, est proche de celle que développe Christian Lalive d'Epina (pour un résumé, voir ses publications de 1986, 1987 et 1989) – bien qu'elle soit aussi marquée par les théories de l'échange (Kellerhals, Coenen-Huther et Modak, 1988) et par le structuralisme de Harrison White (1992). Ces approches sont utiles à la compréhension des processus sociaux caractérisant la société organisationnelle. Nous montrerons qu'elles conduisent à une compréhension approfondie de la *discipline sociale* sous-jacente à l'action collective. Par discipline sociale, nous entendons la capacité de l'acteur de s'auto-restreindre, au cours de ses négociations avec autrui, dans la définition de ses propres intérêts individuels et de l'étendue du champ de ses revendications, ainsi que dans l'exercice de son pouvoir individuel – notamment de son pouvoir d'exploitation. Cette auto-restriction n'est pas nécessairement permanente et ne vaut que dans des conditions limitées. Mais elle est synonyme d'une capacité de politisation qui incite l'acteur à introduire la durée dans ses échanges. Elle qui permet de repenser le lien entre rationalité individuelle et structure sociale en prenant en compte une dimension particulièrement centrale et complexe de la société organisationnelle : le caractère multi-niveaux des processus qui la caractérisent. La discipline sociale caractérise ainsi à la fois l'individu et le collectif. Du point de vue de l'individu, l'auto-restriction dans les négociations découle de la politisation des échanges, de la mise en œuvre des engagements constitutifs des relations sociales ; mais aussi de la création ou de l'entretien de niches sociales et de la construction du statut. Du point de vue du collectif, il s'agit des processus sociaux qui s'appuient sur cette mise en œuvre : par exemple les processus de solidarité, de contrôle et de régulation. Nous suggérerons enfin que cette approche est indispensable à une sociologie qui doit rendre compte de ces processus aussi bien à l'échelle inter-organisationnelle qu'intra-organisationnelle.

Le niveau méso-social et sa formalisation structurale

Nous proposons ici une approche plus structurale, servie par les formalisations de Harrison White et de ses étudiants (1976) qui restent proches des acteurs, de leurs relations, de leurs positions et des relations entre ces positions. A titre d'illustration, on peut en effet s'attarder sur l'une des techniques de formalisation que propose l'analyse de réseaux sociaux, technique dont la caractéristique est de capter la dimension multi-niveaux de la réalité sociale d'une manière plus efficace que la formalisation colemanienne du pouvoir, de la valeur, du groupe et de sa clôture. Dans cette technique, le niveau méso est donné par le réseau complet entre tous les acteurs du collectif; le niveau micro par le réseau personnel de chaque membre du collectif. White et ses étudiants (1976) ont les premiers tenté de partitionner des collections de relations (représentées par des matrices sociométriques représentant chacune un graphe de la circulation d'une ressource spécifique) et mettre en rapport les classes ainsi obtenues pour des bases de données multi-relationnelles. Les sous-ensembles peuvent aussi être reconstitués à partir de mesures comme celle de l'« équivalence structurale »: dans ce cas, les acteurs sont regroupés en un sous-ensemble, appelé « bloc » ou « position », parce qu'ils ont plus ou moins le même profil relationnel, les mêmes relations avec le reste du système (et non pas nécessairement parce qu'ils interagissent directement entre eux, ce qui relève de la logique de la cohésion, de la densité et de la clôture chez Coleman). Du fait de cette partition ou segmentation, on peut penser que des acteurs approximativement structurellement équivalents sont situés de manière semblable dans la structure, qu'ils peuvent avoir les mêmes ennemis et les mêmes amis, subir les mêmes contraintes de la part du système, et se voir offrir les mêmes opportunités et ressources. L'un des algorithmes utilisés donne une idée très claire de la nature de cette formalisation. La première méthode de regroupement des acteurs en sous-groupes d'acteurs structurellement équivalents a été l'algorithme *Concor* (*Convergence of iterated correlations*) de White, Boorman et Breiger (1976). Cette procédure repose sur le fait que le calcul répété de corrélations (comme détecteur d'équivalence) entre lignes ou/et colonnes d'une matrice résulte au bout d'un certain nombre d'itérations en une matrice où les valeurs ont convergé vers +1 et -1. Les valeurs émergent donc dans une configuration telle que les items corrélés peuvent être partitionnés en deux sous-ensembles. Après la convergence, il est possible de permuter les lignes et les colonnes de la matrice finale, de manière à obtenir une partition qui est un classement de ces acteurs maximisant les +1 sur une diagonale de cette matrice et les -1 sur l'autre. Chacun de ces sous-ensembles contient des acteurs qui ont des liens relativement semblables avec les autres acteurs du système (ils ont un « profil relationnel » semblable). Cette bipartition initiale peut être répétée sur chaque bloc afin de produire une partition encore plus fine. En ce sens, Concor peut être conçu comme une méthode de segmentation comparable à une classification hiérarchique à laquelle s'ajoutent les permutations de lignes et de colonnes aboutissant à la description des *relations entre blocs*. Le résultat de ces opérations se présente souvent comme une matrice sur laquelle la matrice originelle des relations entre membres du collectif a été plaquée de manière à donner une idée de la densité des relations intra- et inter-blocs. Ces calculs se font soit sur les lignes (choix émis), soit sur les colonnes (choix reçus), soit à la fois les lignes et les colonnes des matrices représentant les graphes étudiés, et sur plusieurs réseaux à la fois. On le voit cette technique du *blockmodelling* utilise des données et une formalisation différentes de celles de Coleman. Dans cette formalisation originale de la dimension multi-niveaux de la réalité sociale, le découpage du système de relations en positions plus ou moins reliées entre elles permet de considérer simultanément les niveaux individuels, intra-groupe, inter-groupe et ainsi de suite jusqu'au niveau analytique que l'on aura décidé d'appeler macro-social.

Ce type de formalisation de la vie relationnelle (qui ne se réduit pas, bien entendu, à l'algorithme présenté ci-dessus) permet de réinscrire une réflexion théorique sur l'action individuelle, le pouvoir et la valeur dans une conception analytique de la dimension multi-niveaux de la vie sociale. Il est compatible avec un autre élargissement de la théorie du choix

rationnel. Cet autre élargissement repose lui aussi, comme chez Coleman, sur l'idée que les acteurs contextualisent leurs actions, politisent leurs calculs et leurs échanges. Ils considèrent donc comme rationnel d'investir dans des relations sociales pour *entretenir ou modifier une structure d'opportunité dont ils perçoivent, dans certaines limites, la dimension multi-niveaux* 1. A l'échelle de l'acteur, cette contextualisation constitue une forme de gestion des interdépendances, par exemple dans la sélection de partenaires d'échange social et dans l'entretien de relations avec eux. Dans une société organisationnelle, ces sélections relationnelles ne sont ni entièrement 'libres', ni entièrement déterminées. Cela ne signifie pas nécessairement que ces investissements sont toujours efficaces, qu'ils parviennent toujours à entretenir ou à modifier favorablement une structure d'opportunité. Les modalités de cette efficacité constituent en eux-mêmes un objet de recherche.

Cette volonté d'améliorer sa structure d'opportunité est compatible avec la défense des intérêts individuels telle que la pose Coleman, à ceci près qu'il ne s'agit plus seulement de ses intérêts individuels uniquement. En effet l'acteur distingue les situations où il défend ses intérêts exclusifs au détriment de ceux d'autrui et les situations où il défend ses intérêts conjointement à ceux de certains autrui. C'est ici que nous souhaitons, tout en nous appuyant sur Coleman, spécifier davantage la nature d'un élargissement de la théorie du choix rationnel qui rende compte des conditions dans lesquelles les acteurs sont capables d'une discipline sociale caractéristique de la société organisationnelle.

Pour cela, il faut comprendre la relation sociale à la fois comme le lieu de la circulation de ressources et comme le lieu d'un engagement, c'est-à-dire d'une promesse ou d'une convention introduisant la durée dans cet échange de ressources et présupposant un dispositif de contrôle social rendant cette promesse crédible. Pour mieux expliciter sociologiquement cette notion d'engagement, nous proposons d'enrichir la manière dont Coleman définit la rationalité de l'acteur par la capacité de juger de la pertinence de ses actions quelles qu'elles soient. Cette capacité de jugement repose, on l'a vu, sur une contextualisation de ses actions. Cette contextualisation est en même temps une forme de politisation guidée par la perspective d'une amélioration des structures d'opportunité et de contraintes.

Au cœur de la rationalité : le jugement de pertinence

On peut comparer le jugement de pertinence porté sur l'action au processus idéaltypique de « définition de la situation » tel qu'il a été théorisé par l'interactionnisme symbolique. La praxéologie contenue dans cette théorie insiste sur le contrôle que l'acteur exerce sur son propre comportement, c'est-à-dire sur une forme de rationalité de ce comportement. Dans la description d'un acte, elle fait intervenir le sens que ce dernier a pour l'acteur. Ce sens n'est pas considéré ici dans sa dimension herméneutique mais dans sa pertinence (*appropriateness*) au regard de l'acteur et au regard d'autrui. Cette théorie de la définition de la situation permet de fixer au moins trois opérations qui décrivent de manière idéaltypique la définition du jugement de pertinence (Lazega, 1992). Elles répondent successivement aux questions "génériques" suivantes.

Premièrement, pour une action donnée ou envisagée (par exemple d'appropriation, de production, de sélection de partenaire d'échange, d'échange), quelle est l'instance de contrôle social reconnue par l'acteur? Si le comportement est le résultat de la socialisation et des

1 Pour une analyse des relations entre cette approche et la sociologie des organisations à la française (Crozier et Friedberg, 1977; Reynaud, 1989; Sainsaulieu, 1987), ainsi que de l'interactionnisme symbolique, voir Lazega et Mounier (2002).

dispositions individuelles qu'elle crée, il est aussi le résultat d'influences et de sanctions sociales. On peut donc se demander de quels collectifs, dont il se reconnaît être un membre, l'acteur attend en priorité une validation ou une approbation pour son action ? Pour la théorie interactionniste symbolique, la réponse est contenue dans les modalités d'identification de l'acteur, de sa reconnaissance comme source de l'action ². L'acteur négocie ses identités d'une manière qui hiérarchise plusieurs groupes de référence possibles, et donc plusieurs instances de contrôle social. Deuxièmement, comment l'action est-elle légitimée au nom de cette instance ? A quelle règle ou norme du groupe fait-on appel en situation d'ambiguïté normative, c'est-à-dire lorsque plusieurs normes et règles pourraient être reconnues comme légitimes au sein d'un collectif ? Du point de vue de l'instance de contrôle social préalablement reconnue, l'acteur est en mesure de problématiser ses propres comportements, par exemple d'anticiper ou de prévenir leurs conséquences induites et leur éventuelle délégitimation. La forme que prend l'évaluation de la légitimité ³ d'un acte indique par conséquent la manière dont l'acteur fait intervenir le contrôle social dans l'orientation de ses comportements ou de ses échanges. Et troisièmement, qui peut représenter cette instance de contrôle parmi l'ensemble des acteurs qui la reconnaissent comme origine du contrôle social ? Qui dit la règle dans un contexte d'ambiguïté normative, de précarité des valeurs (Selznick, 1957) ⁴ ? Comment l'autorité et la capacité de hiérarchiser les règles sont-elles personnalisées ici et maintenant, dans un contexte donné ? Dans un collectif, l'acteur personnalise l'autorité à laquelle il témoigne d'une certaine déférence, auprès de qui il répond de ses actes en cherchant une validation ou un assentiment. Cette étape concerne du même coup la manière dont l'acteur reconnaît des formes de statut et inscrit le contrôle social dans le collectif où il occupe une place.

Le jugement de pertinence d'une action fait varier les trois opérations (quel collectif ; quelle règle pour définir les attentes mutuelles et donc la légitimité des actions des membres du collectif ; qui dit la règle dans ce collectif) que nous pouvons identifier comme des paramètres sociaux de la rationalité de l'acteur. Cette conception du jugement de pertinence est complexe car l'acteur n'est jamais seul dans la mise en œuvre de ces étapes ; mais trop la simplifier reviendrait à donner une place démesurée à l'appropriation et au gain exclusivement individuel, ce que fait Coleman en écartant la pluralité des critères d'évaluation utilisés par l'acteur et en la remplaçant par un processus artificiel d'optimisation. La capacité de porter et d'apprendre à porter des jugements semblables sur l'action et sur les biens est essentielle à la structuration des contextes et à l'accès à des opportunités (Favereau, 1997 ; Favereau et Lazega, 2002). Cette manière de définir la rationalité (par la négociation de la pertinence d'un acte) rejoint aussi notre perspective néo-structurale parce qu'elle donne aux relations des membres du collectif (à leurs attentes mutuelles, à leurs engagements, à leur capacité de co-orientation) une dimension fondamentale. La discipline sociale et la contextualisation / politisation des actes – dérivables du jugement de pertinence – apparaissent dès lors comme des caractéristiques de cette rationalité.

² L'identification est une tentative de rattachement à la définition d'intérêts supposés communs. L'identification n'est pas simplement la « sympathie » colemanienne, mais la condition à la fois d'une reconnaissance de l'acteur comme source de son action et d'une sélection de partenaires d'échange social (voir plus bas la constitution de niches sociales). Notons que dans cette théorie, l'acte d'allégeance de la première étape analytique a une importance particulière en ceci qu'elle permet de relier les deux autres opérations accomplies par l'acteur à sa position dans la structure sociale.

³ La légitimité est ici endogénéisée par un processus de délibération, de débat critique et de justification ; elle n'en reste pas moins très dépendante des relations d'autorité et d'une structure, par exemple d'une distribution préalable des accès à l'argument d'autorité.

⁴ Pour Selznick, une valeur « précaire » n'est pas une valeur « révisable », mais plutôt une valeur menacée par la faiblesse de ses représentants ou porte-parole.

Cette approche néo-structurale de la rationalité de l'acteur (individuel ou collectif) établit une relation entre le niveau micro et le niveau macro de la réalité sociale qui diffère de celle du 'bateau' de Coleman en ceci qu'elle définit conceptuellement et analytiquement les composantes d'un niveau méso. La politisation des actions et la tentative de modifier les structures d'opportunité contiennent en elles-mêmes ce niveau méso. Elle constitue une contextualisation qui présuppose la capacité des acteurs de se représenter le collectif, les règles qui le caractérisent, les porte-paroles de ces règles. La théorie du choix rationnel étendue de cette manière parvient beaucoup mieux, pour sa part, à relier les niveaux micro et macro car les niveaux de l'action individuelle et de l'action collective sont pensés ensemble par le fait que l'organisation, dans la tradition de la sociologie française des organisations, est comparée à une petite communauté politique. Cette approche néo-structurale du niveau méso social (illustrée plus haut par la formalisation structurale de l'univers relationnel et des échanges) montre, à notre sens, que l'œuvre de Coleman ne peut prétendre rendre compte de la société organisationnelle que si elle est prolongée par celle de sociologues de la vie relationnelle et de l'échange social comme Peter Blau, Norbert Elias, Alexis Ferrand, Jean Kellerhals ou Harrison White – ce dernier ayant aussi transmis à sa discipline une capacité d'analyse nouvelle.

La société organisationnelle requiert une théorie de l'action où l'acteur est capable, dans ses interactions et négociations, de percevoir un collectif comme structure d'opportunités et de contraintes, de politiser les échanges pour structurer les contextes d'interaction en faisant appel à des autorités et à des normes de comportement. C'est notamment grâce à cette théorie du jugement de pertinence que la théorie du choix rationnel peut s'articuler à une théorie de l'échange social de biens hétérogènes, puis à une théorie de l'action collective. On peut en effet considérer cette théorie du jugement de pertinence comme un ensemble de prémisses et réorganiser à la lumière de ces prémisses une partie du travail auquel Peter Blau, James Coleman et d'autres théoriciens ont participé dans leur vision fondatrice. Dans cette réorganisation, la politisation des échanges peut se référer au moins à deux dimensions identifiables qui ont un effet structurant direct au niveau méso : la recherche de ce que l'on peut appeler une « niche sociale » et la participation à la concurrence de statut. On retrouve la cohésion et le pouvoir colemaniens sous une forme spécifiée au niveau méso et qui nous permettra de dériver plus clairement les grands processus sociaux (solidarité, contrôle, régulation) de la rationalité des acteurs.

Politisation des échanges et niveau méso

Il est utile à ce stade de revenir de manière plus conceptuelle – i.e. moins analytique que dans l'illustration ci-dessus par le blockmodelling – sur le niveau méso en identifiant des modalités de contextualisation et de politisation des échanges qui témoignent de cette conscience du collectif comme structure d'opportunités et de contraintes. Nous nous proposons de retrouver deux de ces modalités que nous avons appelées la recherche de « niches sociales » (définie comme une position dense et multiplexe dans un système de positions) et la participation à la concurrence de statut⁵. Chacune de ces dimensions peut faire l'objet de formalisations moins sobres que celles utilisées par Coleman, basées sur l'analyse de réseaux sociaux⁶. Chacune renvoie à des comportements élémentaires que l'on peut comparer à ceux d' « entrepreneurs interdépendants » (Lazega et Mounier, 2002). La

⁵ Homans (1950), par exemple, parlait déjà du principe que les acteurs créent des groupes et des hiérarchies sociales, puis combinent les deux structures.

⁶ Pour une définition analytique des notions de niche et de statut, voir Lazega (2001).

recherche de niche sociale correspond à la recherche de contextes multifonctionnels dans lesquels ces entrepreneurs peuvent avoir accès à des ressources à moindre coût, mais aussi compter sur une forme de solidarité limitée, particulariste, construite sur la base d'engagements mutuels ou collectifs. La concurrence de statut permet de concentrer ces ressources pour se mettre en position de définir les termes de leurs échanges, mais aussi de faire converger vers les acteurs « importants » du système des ressources et des attentes. C'est sur la base de ces comportements que se construit la discipline sociale qui caractérise, à notre sens, la société organisationnelle.

La construction ou l'entretien de niches sociales est un premier moyen de modifier à son avantage une structure d'opportunité. Dans une organisation, par exemple, la niche sociale d'un membre peut être définie comme le sous-ensemble des membres de l'organisation avec lesquels il/elle a des relations spécialement denses, multifonctionnelles, durables et liées, directement ou indirectement, à ses activités de production : elle constitue donc un *pool* de partenaires privilégiés dans l'échange social de ressources multiples. Cette niche est détectable dans une organisation par sa forte cohésion relationnelle ainsi que par sa position spécifique dans un système de niches, ou même par le système d'« échange généralisé »⁷ qu'elle engendre.

Malgré les apparences, la niche sociale n'est pas le groupe clos de Coleman. On l'a vu plus haut, le repérage de positions d'acteurs approximativement structurellement équivalents permet de capter à la fois l'existence de positions, mais aussi les relations entre ces positions. Cette opération permet du même coup une approche articulant dans une même analyse les niveaux individuels, relationnels et systémiques. Du point de vue de la formalisation, l'avantage de la notion de niche sociale, par exemple, est donc qu'une niche, grâce au fait qu'elle combine analytiquement cohésion et équivalence structurale, est d'emblée localisée dans un système de niches faisant apparaître le niveau méso-social dans lequel s'insère l'action. Ces dernières ne se recouvrent et ne s'emboîtent que très partiellement, lorsqu'elles assurent la circulations de ressources très différentes. Par ailleurs, une niche sociale n'est pas encore un groupe parce qu'elle n'a pas nécessairement la légitimité qui serait accordée à une entité indépendante par une autorité extérieure. La niche sociale repose sur le partage de ressources multiples et d'identités communes, donc sur un nous dense orienté par la production conjointe ; mais ce nous n'est pas nécessairement reconnu formellement. L'organisation peut reconnaître l'importance de ces entités pour la circulation efficaces de ressources, mais elle n'est pas nécessairement favorable à la constitution de telles entités en sous-ensembles détachables. De même qu'une niche sociale peut être un abri ou un enfer pour ses membres, elle peut être un avantage ou une menace pour l'organisation qui l'englobe.

Il s'agit cependant d'une entité dont les contours précis sont parfois difficiles à saisir, pour ses membres comme pour l'observateur. Si le sociologue déduit son existence à partir du niveau de cohésion relationnelle observé, les acteurs, pour leur part, utilisent davantage comme critère une certaine homogénéité sociale : l'usage des similitudes (par exemple le fait de travailler dans le même bureau, d'être de même spécialité, d'avoir un même statut hiérarchique, d'être de même origine sociale) fournit des critères d'identité fréquemment utilisés par les acteurs en quête de partenaires d'échanges supposés fiables. Forte densité et relative homogénéité sociale constituent donc des traits caractéristiques de la niche sociale que l'entrepreneur cherche à intégrer ou à construire.

7 Un système d'« échange généralisé » renvoie à l'existence d'une réciprocité différée et indirecte. L'exemple canonique est celui de la *kula* mélanésienne. Dans le cas des organisations modernes, les cycles sont plus courts, n'engageant souvent que trois à quatre acteurs à la fois. Ils n'en restent pas moins les indicateurs d'une forme de solidarité et de discipline sociale (Lazega et Pattison, 1999). A cet égard, le terme « généralisé » peut prêter à confusion dans la mesure où cette solidarité est précisément particulariste.

La construction de niches est stratégique ; mais une fois construites, elles permettent à leurs membres, même concurrents potentiels, de suspendre, plus ou moins provisoirement, le comportement opportuniste, le calcul économique à court terme, et de coopérer. Une niche sociale permet ainsi de combiner critères d'identité et gestion de ressources multiples. Les trocs qui la caractérisent ont une dimension symbolique, multiplexe et s'inscrivent dans la durée. Il s'agit bien d'une micro-communauté au sens où l'entend Bouvier (2003, ce volume) : les membres ressentent l'existence d'obligations communes et mutuelles⁸. L'acteur y reconnaît un intérêt collectif grâce auquel son intérêt individuel est satisfait ou protégé.

Outre les blocs de solidarité limitée que constituent les niches sociales, la participation à la concurrence de statut est un autre moyen de politiser les échanges et de chercher à modifier à son avantage une structure d'opportunité. Dans une société organisationnelle, les formes officielles de statut sont le plus souvent liées à l'accès de l'acteur à des arguments d'autorité. La politisation des échanges utilise une distribution préalable, dans le collectif, des arguments d'autorité caractéristiques d'une société organisationnelle (hiérarchique, professionnel).⁹ Cependant ces indicateurs de statut formel coexistent avec le contrôle de ressources. Il faut aussi accumuler des ressources nécessaires à la production pour atteindre ainsi une forme de statut. Le rôle du statut est ici complexe. Formellement, le statut dans les organisations provient de titres, de contributions apportées au fonctionnement collectif et établissant la compétence. Dans une organisation, le statut signifie que l'individu se voit confier un mandat étendu, une responsabilité individuelle et organisationnelle pour la gestion des affaires. Il comporte des prérogatives fonctionnelles comme la liberté de sélectionner les cas intéressants et une autonomie plus grande dans la manière de traiter ces cas. D'autres privilèges l'accompagnent, comme par exemple une compensation financière, des priorités, moins de pressions à rendre des comptes, moins de tests d'engagement ou de blâmes pour les erreurs jugées pardonnables. Moins vulnérable aux critiques des collègues, un membre jouissant d'un statut élevé obtient d'autrui davantage de réactions favorables à ses initiatives et à ses décisions.

Le statut suppose aussi des responsabilités, l'exercice d'une forme de direction ou de *leadership*. Ainsi, les autres membres attendent d'eux des solutions aux problèmes de l'action collective. Ces attentes convergentes sont contraignantes et, en tant que telles, jouent un rôle important dans la structuration de l'action collective. Les élites sont mises au défi de résoudre des problèmes en alternant contrainte et persuasion. On s'attend à ce qu'elles combinent les intérêts divergents de fractions s'accrochant à leurs privilèges au sein de coalitions souvent confuses et instables. Mais cette fonction dirigeante ne peut pas s'exercer sans concentration de ressources sociales. C'est ici que la définition relationnelle et structurale du pouvoir devient importante pour la compréhension du concept de statut. En effet, c'est souvent l'accès légitime à l'argument d'autorité qui permet aux membres d'accéder à un statut formel. Mais surtout, une fois dans cette position, ces acteurs exerçant une fonction dirigeante ne peuvent se passer de ces ressources sociales. Le pouvoir des membres d'une organisation dont le statut est reconnu est de faire usage de la dépendance d'autrui et de définir les termes mêmes des échanges de ressources.

⁸ Cette communauté existe entre autre parce que ses membres ont un « savoir commun » (Favereau (1997), reprenant Lewis) de leur appartenance et de leur obligation mutuelle et vis-à-vis du groupe.

⁹ La politisation des échanges utilise aussi bien les dimensions formelles qu'informelles de l'action collective. Michel Crozier (1963 : 202) avait déjà établi la relation entre statut formel et discipline sociale : « Aucune organisation (...) ne peut fonctionner sans imposer des restrictions sérieuses au pouvoir de négociation de ses propres membres. Cela signifie donner à certains individus suffisamment de liberté d'action pour qu'ils puissent régler les conflits entre revendications contradictoires et imposer des décisions favorisant le développement de l'ensemble de l'organisation, ou, si l'on veut, le jeu de celle-ci contre son environnement ».

Ainsi, comme pour l'analyse stratégique, le concept de statut est un composite de titres (fonction officielle) et de concentration de différents types de ressources sociales. Ce caractère composite se traduit, pour les membres d'une organisation, par l'existence de nombreuses formes de statut qui peuvent être utilisées pour améliorer leur position dans la politisation des échanges. Les classiques de la sociologie ont souligné les dimensions multiples du statut social. Max Weber (1920) distinguait les dimensions économique (basée sur le revenu), sociale (honneurs, prestige non seulement de naissance, mais aussi du capital humain (éducation)) et politique. Comme le souligne Bourricaud (1964), les fonctions du leader sont presque toujours exercées par plusieurs personnes. Son rôle est diffus, non spécialisé. Cette *multidimensionnalité du statut* peut être comprise d'un point de vue structural comme dérivant de l'existence de plusieurs concentrations de ressources différentes, d'une hétérogénéité endogène (et non seulement exogène comme chez Weber ¹⁰). Elle peut être mesurée par la centralité des acteurs dans chacun des réseaux qui se superposent au sein d'un collectif. Par exemple, le représentant officiel, le membre le plus compétent, le plus populaire, le plus réputé ou engagé, ont chacun une certaine forme spécifique de statut et de centralité qui leur permet de participer en position de force à la négociation des termes de leurs échanges avec les autres membres, tout en les mettant en demeure de répondre aux attentes de leur « base ».

Les formes diverses de statut ne se soutiennent pas forcément entre elles. Les corrélations entre mesures de centralité dans différents réseaux du même collectif ne sont pas nécessairement fortes. Chacune de ces formes capitalisée par l'un peut aller (ou non) de pair avec une autre forme capitalisée par l'autre. L'hétérogénéité du statut peut correspondre, chez l'individu, à des formes de statut plus ou moins congruentes. De fait, c'est souvent la possibilité, au niveau individuel, de jouer sur cette non congruence qui donne aux acteurs la capacité d'influer sur la régulation du collectif. En utilisant une formalisation différente de celle de Coleman, les multiples dimensions du statut social peuvent être, en partie, mesurées comme des concentrations de ressources différentes. Avec ces mesures dans les réseaux sociaux, il devient possible d'identifier cette hétérogénéité endogène des formes de statut, de dépasser les caractères unidimensionnel du pouvoir chez Coleman et de considérer comme rationnelles différentes stratégies de politisation des échanges sociaux destinées à l'entretien ou à la modification des structures d'opportunité.

Il est rationnel pour l'acteur d'investir dans les relations qui construisent la niche sociale et le statut. Les gains provenant de l'un et/ou de l'autre sont les contreparties de l'auto-restriction et de la discipline sociale. Cette politisation des échanges prend des formes différentes selon que l'appareil organisationnel du collectif où elle se déploie est plutôt bureaucratique ou plutôt collégial. En effet, la distribution des ressources et de leur contrôle est très asymétrique dans une bureaucratie et la création de niches y acquiert souvent une dimension de rapport de forces entre niveaux hiérarchiques, davantage qu'une dimension de lutte entre clans concurrents au sein d'un même niveau hiérarchique. Le recours à l'argument d'autorité est lui aussi déterminé différemment par l'appareil formel : dans une bureaucratie, cet accès est réservé à une minorité de chefs et d'experts ; un milieu collégial est davantage caractérisé par le fait que l'argument d'autorité lié à l'expertise et à la compétence est plus largement répandu et accessible ¹¹.

¹⁰ Par hétérogénéité endogène, on qualifie les différentes formes de statut qui sont produites de l'intérieur même du collectif. Ce sont des formes reconstituées inductivement et qui caractérisent ce collectif de manière idiosyncratique.

¹¹ Niches sociales et formes de statuts couvrent à la fois les dimensions formelles et informelles de la structure organisationnelle. La notion de discipline sociale a été définie jusqu'à présent dans sa dimension informelle. La question de l'articulation de sa dimension formelle et de sa dimension informelle est nécessaire dans une société organisationnelle. Si la discipline sociale est informelle, elle s'articule à l'ordre imposé par la distribution des

Il n'en reste pas moins que dans l'un et l'autre cas, la coopération est impossible sans la discipline sociale que nous avons décrite, c'est-à-dire sans la politisation des échanges. Cette dernière est en effet structurante directement autant qu'indirectement. Elle l'est directement par la construction de niches sociales et par la conquête du statut. Elle l'est aussi indirectement par sa contribution au déploiement de processus génériques de la coopération comme la solidarité, le contrôle et la régulation. La discipline sociale individuelle de l'engagement devient discipline sociale collective : elle rend possibles des processus sans lesquels l'organisation n'est qu'appareil formel incapable d'action collective.

Solidarité, contrôle et régulation dans la société organisationnelle

Cette approche permet, nous semble-t-il, une compréhension plus réaliste de la société organisationnelle précisément parce que le niveau méso y est présent dans la rationalité de l'acteur. Sur la base de définitions conceptuelles – des relations (comme un accès à des ressources et comme un engagement), du pouvoir (comme concentration de ressources et comme autorité nécessaire à la crédibilité des engagements relationnels) – cet élargissement structural de la théorie du choix rationnel est d'autant plus utile qu'il permet de comprendre la discipline sociale et le rapport de l'acteur à sa structure d'opportunité (c'est-à-dire sa rationalité stratégique dans ses investissements relationnels) comme des « déclencheurs »¹² de processus sociaux, notamment ceux qui sont nécessaires à la coopération et à l'action collective. En effet, redonner forme à sa structure d'opportunité signifie aussi réallouer des ressources et modifier des engagements. Ceci oblige les acteurs à redéfinir les termes de l'équilibre entre intérêts individuels et collectifs.

Toute forme de l'action collective repose sur de multiples processus sociaux relevant de cette discipline sociale¹³. La spécification de ces processus constitue la contribution de l'approche structurale à une théorie de l'action collective et la confirmation de l'utilité de l'élargissement structural de la théorie du choix rationnel. On peut illustrer cette articulation entre investissements relationnel et processus social au moyen de trois de ces processus.

Le premier processus social de résolution des problèmes de l'action collective entre acteurs porte sur la création, dans les niches sociales, d'un système d'échange généralisé et multiplexe. Ce système aide les membres à échanger plusieurs types de ressources liées à la production, directement ou indirectement, permettant une circulation durable tout en suspendant partiellement le comportement perçu comme opportuniste. L'analyse de réseaux sociaux permet d'identifier, dans un groupe social, la présence de sous-structures relationnelles cycliques caractérisant cette forme particulière de réciprocité indirecte et différée. Le rapprochement analytique entre la notion de niche sociale et celle de solidarité tient à ce que la seconde repose sur les frontières et les normes définies par la première.

arguments d'autorité dans l'organisation hiérarchique ou collégiale. L'organisation est bien une communauté politique où les arguments d'autorité sont distribués en amont des négociations entre membres. Tout ou presque reste à faire pour mieux comprendre cette articulation.

¹² Pour une théorie de ce déclenchement, voir Hedström et Swedberg (1998).

¹³ Ceci ne signifie pas qu'il existe nécessairement un lien positif entre l'existence d'une discipline sociale et la performance / survie d'une organisation quelle qu'elle soit. Utiliser la notion de discipline sociale ne conduit pas nécessairement à un raisonnement fonctionnaliste car la politisation des échanges repose toujours sur la définition des intérêts et que ces définitions ne sont pas nécessairement convergentes dans le collectif. Bien au contraire : cette politisation s'appuie souvent sur des re-hiérarchisations des allégeances (ou recompositions identitaires) dont la violence est trop souvent ignorée par les théories de la socialisation.

Un deuxième processus générique consiste en une organisation informelle des rappels à l'ordre entre membres. Face à des comportements déviants ou perçus comme opportunistes, avant d'en arriver à une mise en œuvre des règles par des moyens juridiques coûteux, un groupe social fait fonctionner un système de contrôle social qui aide à sélectionner des sanctionneurs et à construire un accès personnalisé aux déviants qu'il faut rappeler à leurs engagements. Ce processus permet de résoudre le problème posé par le « passager clandestin de second ordre » en abaissant les coûts du contrôle par l'utilisation de relations personnelles entre sanctionneurs et déviants. Il s'appuie sur l'existence de niches et sur celle de formes particulières et spécialisée du statut social. Le lien entre niches, statut et contrôle social est établi par les régularités dans les chemins informels par lesquels ces sanctions sont mises en oeuvre pour protéger le bien commun. Le contrôle social est souvent exercé au sein des niches et par des acteurs au statut spécifique, celui de « protecteurs du bien commun » (Lazega, 2001). Cette mise en œuvre des règles n'est qu'analytiquement séparée de la solidarité car surveillance et sanctions font partie dynamiquement de la construction de niches.

Enfin, l'approche structurale permet de formaliser le processus « régulateur », c'est-à-dire la redéfinition des règles du jeu entre membres, des normes qui stabilisent leurs engagements et leurs échanges sociaux. La concurrence de statut est un élément important de ce processus, qu'il aboutisse à de réels changements ou à de la résistance au changement. En effet, une dynamique particulière caractérise ce processus, sous la forme d'une négociation oligarchique de normes ou de valeurs précaires. Ce processus peut être mis au jour à travers l'analyse des formes non congruentes de statut social dont bénéficient les membres les plus centraux et influents dans cette définition des règles prioritaires. Cette approche crée un lien entre normes ou valeurs d'une part, intérêts, pouvoir et structure de l'autre. En effet, la convergence des attentes vers les membres de ce leadership plus ou moins diffus signifie que les membres d'une organisation attendent de lui des réponses aux problèmes d'action collective ; en retour, l'élite, du fait de sa position relationnelle centrale, se retrouve en position de légitimer des changements de règles et de diffuser des modèles de comportement.

Dans cette présentation trop rapide, les processus sociaux découlent de la rationalité sociale des acteurs, elle-même élargie à la concurrence de statut et à la recherche de niches sociales. Investissements et engagements relationnels permettent le déclenchement de ces processus de solidarité, de rappel à l'ordre et de régulation parce que ces derniers s'appuient sur l'existence de systèmes de niches et de différentes formes de statut rendus possibles par ces investissements. Des effets de rétroaction devraient être introduits dans l'analyse pour rendre compte de l'influence, dans le temps, de ces processus sociaux (échanges, contrôle, régulation) sur la constitution des niches sociales ou sur la construction des statuts. Cette approche plus dynamique permettra de mieux cerner les effets des caractéristiques de l'action collective sur la rationalité même des acteurs. En effet, dans cette dynamique, tous ne participent pas également à la concurrence de statut et à la construction de niches. Des contraintes variables pèsent sur eux et sur leurs tentatives de modification de leurs opportunités, notamment du fait de leur ancrage dans une structure préalable.

Conclusion

Pour esquisser l'architecture d'une sociologie de la société organisationnelle, nous avons suggéré un élargissement structural de la théorie du choix rationnel qui prend en compte de manière systématique la capacité des acteurs à contextualiser leurs actions au moyen de jugements de pertinence. Cette théorie du choix rationnel de Coleman tient compte des dimensions de l'action qui obligent le sociologue à s'intéresser de manière spécifique au

niveau *méso-social* des phénomènes sociaux et à ses formalisations. Au travers de ces jugements de pertinence, les acteurs politisent leurs échanges et la gestion de leurs interdépendances. Nous avons insisté sur le fait que cette conception de l'acteur est utile à la compréhension des processus sociaux caractérisant la société organisationnelle. Elle conduit en effet à une compréhension approfondie de la discipline sociale sous-jacente à l'action collective. Nous avons identifié au moins deux dimensions de cette discipline (la construction de niches sociales et la conquête du statut) et montré que des processus sociaux centraux pour l'action collective (solidarité, contrôle et régulation) s'appuient sur elle.

Les notions de système de niches sociales (identifié analytiquement grâce à la notion d'équivalence structurale – dont la spécificité est de capter le niveau méso des relations inter-niches) et de formes multiples de statuts (identifiées analytiquement grâce à la notion de centralité dans les réseaux d'échanges), deux propriétés du niveau méso-social, permettent de rapprocher les deux dimensions du local et du global, condition sine qua non d'une connaissance réaliste de la société organisationnelle. En effet, la notion d'équivalence structurale et celle de la centralité permettent de concevoir une réalité multi-niveaux où les phénomènes observés au niveau supérieur ne se comprennent pas comme la simple reproduction de ceux que l'on observe au niveau inférieur. Les niveaux d'analyse sont articulés par le fait que, dans cette communauté, les acteurs cherchent à structurer autant que possible leurs contextes d'interactions pour alléger les contraintes qui pèsent sur leurs décisions et comportements (individuels et/ou collectifs) et modifier à leur avantage (individuel et/ou collectif) cette structure d'opportunités.

Il est important pour une sociologie de la société organisationnelle de revenir sur le fait que ces processus sociaux concernent aussi bien les organisations, comme acteurs, que les individus. Les organisations (administrations publiques ou entreprises privées) et leurs représentants n'agissent pas comme des unités isolées. Leurs interdépendances les obligent à entretenir des liens de coopération avec d'autres organisations, souvent concurrentes par ailleurs. En conséquence, elles tentent elles aussi de donner forme à leur structure d'opportunités ou de structurer au moins leur environnement immédiat par la sélection de leurs partenaires d'échanges. Les entreprises gèrent leurs interdépendances de manière encore plus stratégique que les individus. Elles cherchent des contextes dans lesquels elles peuvent trouver ces ressources à moindre coût. Une fois dans ces contextes, elles tentent d'accumuler ces ressources afin de se mettre (ou de se maintenir) en position de définir les termes de leurs échanges. Tous comme les individus, elles cherchent des niches et du statut (Lazega et Mounier, 2002).

Il est certain qu'au niveau inter-organisationnel les ressources ne sont pas toujours les mêmes que dans les échanges inter-individuels. Les formes prises par les engagements sont davantage liées à la politique formelle. Parler de leur « discipline » en termes de recherche de niches sociales et de gestion de la concurrence de statut dans des systèmes d'échanges inter-organisationnels constitue néanmoins un point de départ théorique solide. Par exemple, la circulation multiplexe de ressources partageables et appropriables donne un sens concret à la comparaison entre niche sociale et groupe financier ou industriel; cette appartenance donne un accès facilité aux capitaux, à l'information, au personnel, au conseil stratégique, au partage des responsabilités vis à vis de clients communs. La délégation ou l'imposition des incertitudes (par exemple le long d'une cascade de sous-traitants endossant une part croissante de coûts et de risques) représente aisément le résultat d'une forme de concurrence de statut. Ce concept peut rendre compte, par exemple, de la manière dont les entreprises privées gèrent l'incertitude du marché. La sélection des partenaires commerciaux s'appuie sur des évaluations de statut fonctionnant comme des signaux de qualité (Podolny, 1993). Cette concurrence de statut a d'autant plus de sens dans des systèmes où la concurrence est oligopolistique. L'équilibre entre la construction de niches et la concurrence de statut est

d'une certaine manière l'objet même des politiques de concurrence qui cherchent à réguler les marchés. Les conséquences de ces prémisses pour l'étude de la solidarité, du contrôle et de la régulation à l'échelle méso-sociale restent à étudier. Dans ce domaine, tout ou presque reste à faire.

Références

- Blau, Peter M. (1964), *Exchange and Power in Social Life*, New York: John Wiley.
- Bourricaud, François (1961), *Esquisse d'une théorie de l'autorité*, Paris, Plon
- Coleman, James S. (1990), *Foundations of Social Theory*, Cambridge, Mass.: Belknap et Harvard University Press
- Crozier, Michel et Erhard Friedberg (1977), *L'Acteur et le système*, Paris: Seuil.
- Favereau, Olivier (1997), "Rationalité", in Yves Simon et Patrick Joffre, *Encyclopédie de gestion*, 2ème édition, Paris, Economica
- Favereau, Olivier et Emmanuel Lazega (eds)(2002), *Conventions and structures in economic organization*, Cheltenham: Edward Elgar
- Frank, Robert H. (1985), *Choosing the Right Pond: Human Behavior and the Quest for Status*, Oxford: Oxford University Press
- Hedström, Peter et Richard Swedberg, *Social Mechanisms*, Cambridge University Press
- Kellerhals, Jean, Josette Coenen-Huther et Marianne Modak (1988), *Figures de l'équité*, Paris, Presses Universitaires de France
- Lalivé d'Épinay, Christian (1986), "Time, space and socio-cultural identity", *ISSJ*, 107:89-104
- Lalivé d'Épinay, Christian (1987), "Ethos et vie quotidienne: l'exemple de trois classes populaires", in J.Kellerhals et C.Lalivé d'Épinay, *La Représentation de soi*, Département de sociologie, Université de Genève
- Lalivé d'Épinay, Christian (1989), "Individualisme et solidarité aujourd'hui", *Cahiers internationaux de sociologie*, Vol. 86.
- Lazega, Emmanuel (1992), *The Micropolitics of Knowledge*, New York: Aldine-de Gruyter.
- Lazega, Emmanuel (2001), *The Collegial phenomenon : The social mechanisms of cooperation among peers in a corporate law partnership*, Oxford, Oxford University Press.
- Lazega, Emmanuel et Philippa Pattison (1999), « Multiplexity, generalized exchange and cooperation in organizations », *Social Networks*, 21, 67-90.
- Lazega, Emmanuel et Mounier, Lise (2002), « Interdependent entrepreneurs and the social discipline of their cooperation: a research program for structural economic sociology in a society of organizations », in O.Favereau et E.Lazega (eds), *Conventions and structures in economic organization: markets, networks and hierarchies*, Cheltenham: Edward Elgar
- Perrow, Charles (1991), « A society of organizations », *Theory and Society*, 20, 725-62.
- Podolny, Joel (1993), « A status-based model of market competition », *American Journal of Sociology*, 98, 829-72
- Presthus, R. (1962), *The Organizational Society*, New York: Knopf.
- Reynaud, Jean-Daniel (1989), *Les Règles du jeu*, Paris: Armand Colin.
- Sainsaulieu, Renaud (1977), *L'Identité au travail*, Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques
- Selznick, Philip (1957), *Leadership in Administration*, Evanston, Ill.: Row, Peterson & Co
- Stinchcombe, Arthur (2001), *When Formality Works*, Chicago: University of Chicago Press
- Weber, Max (édition 1978), *Economy and Society*, Berkeley: University of California Press.
- White, Harrison C., Boorman, Scott C. et Breiger, Ronald L. (1976), « Social Structure From Multiple Networks I. Blockmodels of Roles and Positions », *American Journal of Sociology*, 81, 730-80.
- White, Harrison C. (1992), *Identity and control*, Princeton, Princeton University Press