

Dossier :
David Stark

David Stark est *Arthur Lehman Professor of Sociology and International Affairs* à l'Université de Columbia.

En raison de l'importance de ses travaux en sociologie économique, *Le Libellio* a décidé de lui consacrer un dossier composé d'une part d'un compte rendu de son dernier livre, *The Sense of Dissonance*, et, d'autre part, de notes prises à partir du séminaire qu'il a tenu au Centre de Sociologie des Organisations en octobre, à propos de la vision latérale sur les marchés financiers.



Weimar : Schiller Haus

L'hétérarchie, ou de la dissonance organisée (à propos du livre de David Stark)

Hervé Dumez
École polytechnique / CNRS

Les organisations font face à des situations qui engendrent la perplexité, ambiguës, difficiles à interpréter. Dewey formulait les choses ainsi :

A variety of names serves to characterize indeterminate situations. They are disturbed, troubled, ambiguous, confused, full of conflicting tendencies, obscure, etc. It is the *situation* that has these traits. *We* are doubtful because the situation is inherently doubtful. (Dewey, 1938, p. 171)

Chez Dewey, ces situations déclenchent un processus d'enquête (Journé, 2007). La question de la recherche est elle-même ambiguë. Il y a en effet deux types de recherche. L'un nous est très familier, et rendu encore plus familier par l'usage généralisé que nous faisons des moteurs de recherche. L'autre, qui est celui de Dewey et sur lequel David Stark met l'accent tout au long du livre est plus intéressant, caractérisant mieux par ailleurs les situations de réelle innovation dans les organisations ([...] *a problem fundamental to innovation in any setting* – Stark, 2009, p. 118)¹ :

The fundamental challenge is the kind of search during which you do not know what you are looking for but will recognize it when you find it. (Stark, 2009, p. 1)²

Il faut alors préciser la situation d'incertitude et d'enquête. Si on ne sait absolument pas ce qu'on cherche, on ne trouvera rien. Si on sait trop bien ce que l'on cherche, l'enquête ne crée rien de nouveau. En réalité, l'enquête se situe dans un entre-deux : elle rompt avec les catégories existantes et leur système, mais elle situe le résultat, nouveau, de la recherche par rapport à ces catégories, qu'elle modifie, redéfinit, enrichit. C'est ce travail qui permet la « reconnaissance » de ce qui a été trouvé. A l'issue de l'enquête, qui a créé quelque chose de nouveau :

[...] you must present the category-breaking solutions in forms that are recognizable to other scientists, citizens, activists, investors, or users. (Stark, 2009, p. 4)

David Stark franchit alors une étape en définissant de manière particulière les situations de perplexité. Ce sont des situations où il y a un débat sur ce qui compte :

At the most elementary level, a perplexing situation is produced when there is principled disagreement about what counts. (Stark, 2009, p. 5)

Qu'il y ait des situations de perplexité de ce genre dans les organisations, tous les chercheurs le savent :

1. David Stark se réfère à l'approche de l'innovation développée par Lester & Piore (2004). Voir Dumez (2005a & 2005b).
2. David Stark ajoute une note à l'attention des doctorants : « *If you are a reader searching for a dissertation topic, you are familiar with this kind of search. If you already knew what you were looking for, chances are it has already been done. Innovative research expands the problem field. The challenge therefore is to work enough outside the already known while casting the research such that the new problem, concept, method, insight will be recognized by others.* » (Stark, 2009, p. 1)

The world in which you must act does not sit passively out there waiting to yield up its secrets. Instead, your world is under active construction, you are part of the construction crew—and there is not any blueprint. (Lane & Maxfield, 1996, p. 216 – cité in Stark, 2009, p. 175)

La question posée par David Stark est plus originale : les organisations peuvent-elles créer des situations de ce genre, existe-t-il des organisations fonctionnant de cette manière, c'est-à-dire organisant la perplexité, la dissonance entre des manières différentes de voir les choses et de les valoriser ? Ces organisations ne seraient plus des hiérarchies, dans lesquelles un principe de valorisation (*valuation*) s'impose par le haut, mais des hétérarchies³. On peut ainsi définir cette forme d'organisation :

Heterarchy represents an organizational form of distributed intelligence in which units are laterally accountable according to diverse principles of evaluation. (Stark, 2009, p. 19)

Les situations d'entrepreneuriat relèvent souvent de cette friction entre des perspectives évaluatives différentes :

Entrepreneurship is the ability to keep multiple evaluative principles in play and to exploit the resulting friction of their interplay. (Stark, 2009, p. 15)

Mais, pour un américain, et David Stark ne manque pas de le souligner à plusieurs endroits du livre, les États-Unis fonctionnent bien comme une hétérarchie : les constituants américains ont en effet délibérément organisé les pouvoirs en les opposant les uns aux autres, chacun développant son appréciation de ce qui compte, Président, Congrès, Cour Suprême.

Autrement dit, on peut considérer que les organisations sont engagées dans une recherche de ce qui compte, de ce qui a une valeur. Ici, valeur a à la fois le sens économique et le sens sociologique, éventuellement moral. Les organisations à but lucratif cherchent des produits qui se vendront ou des méthodes qui permettront de diminuer les coûts (toutes choses qui créent de la valeur) mais les organisations à but non lucratif, charitables, cherchent elles aussi à réaliser des actions en rapport avec des valeurs et les renforçant.

Depuis Parsons, note David Stark, un pacte a été signé entre l'économie et la sociologie : l'économie s'occupe de la valeur, et la sociologie s'occupe des valeurs. Le pacte a été signé de telle manière que la sociologie doive l'emporter : en effet, elle considère que l'économie est enchâssé (*embedded*) dans les valeurs. Le projet de David Stark consiste à remettre en question cette division/opposition. Un tournant est selon lui à opérer. De même que les *science studies* ont été révolutionnées lorsqu'on est passé d'une sociologie des institutions scientifiques (Merton) à l'étude des pratiques scientifiques dans les laboratoires (Latour et Woolgar), de même il faut passer d'une sociologie qui étudie les institutions dans lesquelles les pratiques économiques sont enchâssées à une sociologie des pratiques évaluatives.

L'approche doit être située par rapport à trois autres : l'économie des conventions, la théorie néo-institutionnelle et la démarche de Luc Boltanski et Laurent Thévenot.

L'économie des conventions postule que la coopération n'est possible, alors que les intérêts et les cadres cognitifs sont divergents, que si des conventions s'établissent comme conditions de possibilité de cette coopération.

Neil Fligstein, dans la veine de la théorie néo-institutionnelle, développe une approche similaire, quoique se plaçant sur un autre terrain :

Strategic action is the attempt by social actors to create and maintain stable social worlds (i.e., organizational fields). This involves the creation of rules to which disparate groups can adhere. (Fligstein, 1997, p. 398)

3. Le mot hétérarchie n'a pas été inventé par David Stark. Il apparaît en informatique dans un article de Warren McCulloch. Ce dernier oppose à l'idée de hiérarchie (remontant elle à Denys l'Aréopagite et à son analyse des ordres angéliques) celle de réseau de neurones (McCulloch, 1945).

Un autre courant néo-institutionnel est celui de l'écologie des organisations. Ce courant postule qu'il y a des moments de diversité des formes organisationnelles, puis une sélection et une convergence vers une forme. Mais pour David Stark, deux idées sont discutables dans ce courant. D'une part, celle qui affirme qu'il y a diversité pour ensuite dire qu'il y a convergence, c'est-à-dire l'idée selon laquelle la diversité n'est que temporaire. D'autre part, l'idée que la diversité est entre les organisations, et qu'il n'est donc pas important d'étudier la diversité dans les organisations. David Stark pose qu'il faut passer au contraire de la diversité des organisations à l'organisation de la diversité (Stark, 2009, p. 196).

Luc Boltanski et Laurent Thévenot, quant à eux, posent bien qu'il y a divers ordres d'évaluation, qu'ils appellent cités. Il existe des conflits entre ces manières d'évaluer ou cités. Mais, pour ces auteurs, les conflits sans résolution sont instables et un ordre finit donc toujours par s'imposer. Une cité prend le pas sur les autres en cas de conflit d'évaluation. C'est en cela que cette analyse s'éloigne de celle d'hétérarchie, telle que par exemple définie par Douglas Hofstadter :

A program which has a structure in which there is no single 'highest level' or 'monitor,' is called a heterarchy. (Hofstadter, 1979, p. 134)

L'hétérarchie met donc à l'épreuve l'économie des conventions, celles de la grandeur et la théorie néo-institutionnelle. Pour l'étudier, il faut passer d'une étude des institutions, règles et conventions, à une étude des situations d'indétermination ou de perplexité. La méthode ne peut qu'être ethnographique :

Methodologically, the move is not simply to employ ethnography in specific settings but to shift from the analysis of institutions to the study of indeterminate situations. (Stark, 2009, p. 32)

Le livre de David Stark repose alors sur trois études ethnographiques approfondies. La première a été menée avec un collègue hongrois dans une usine de la fin du socialisme. Les ouvriers travaillaient aux heures ouvrables dans le cadre normal mais avaient la possibilité de travailler en dehors de ces heures-là selon une organisation différente qu'ils pouvaient déterminer. Ce chapitre du livre reprend un article publié en français par Pierre Bourdieu dans *Actes* (Stark, 1990). Le deuxième cas a été conduit avec Monique Girard dans une start-up de la Silicon Alley à New York au moment de la bulle Internet. L'entreprise apparaît comme un cas emblématique d'hétérarchie mais elle n'a survécu que quelque temps à l'éclatement de la bulle. Le dernier cas a été traité avec Daniel Beunza et porte sur une salle de marché qui était installée dans une des tours du World Trade Center.

Les courants théoriques en vigueur, conventions et économies de la grandeur ainsi que néo-institutionnalisme, analysent ainsi les choses :

Consciously articulated differences might pose obstacles, but heterogeneous actors can get the job done if, beneath these differences, there are shared understandings. (Stark, 2009, p. 191)

A l'issue de la présentation de ces cas, d'une grande richesse ethnographique, la thèse soutenue par David Stark est différente, à la fois stimulante et audacieuse :

The cases we have seen suggest a different kind of argument. Posed most polemically: there are circumstances in which coordination takes place not despite but because of misunderstandings. (Stark, 2009, p. 191)

Est-ce à dire qu'on peut travailler dans le chaos le plus total ? Non, David Stark précise son analyse de deux manières. Il explique tout d'abord que les *misunderstandings* ne sont pas des *incorrect understandings*, puis il les définit ainsi :

The misunderstandings that I have in mind lie most frequently in conflicting attributions that actors are making. These can be conflicting attributions about persons [...], but as frequently they can be discrepant attributions about objects, artifacts, concepts, or other entities that populate our social worlds. (Stark, 2009, p. 192)

Le second point est que les *misunderstandings* sont *organisés*. Ce sont ces attributions discordantes qui facilitent la coopération. Dans des situations extrêmement changeantes dues à un environnement turbulent, une organisation survit beaucoup mieux aux situations de perplexité si elle fonctionne en produisant des évaluations multiples, divergentes :

The stretch to stress is that it is through *unshared* typifications, through uncommon attributions, through divergent or misaligned understandings that problematic situations can give way to positive reconstructions. (Stark, 2009, p. 192)

Ou :

Cognitive clashes can help generate new attributions, fostering re-cognition of new identities and new actors in our worlds. (Stark, 2009, p. 190)

On voit bien ce mode de fonctionnement pour les entrepreneurs ou les starts-up. Est-il possible dans les grandes entreprises ? La réponse de David Stark est nuancée. Il est probable que les règles de rendu de compte des grandes organisations les poussent à adopter une forme hiérarchique. Mais elles peuvent abriter des îlots hétérarchiques. Elles le doivent même, probablement, parce que leur environnement se révèle de plus en plus turbulent. David Stark explique par ailleurs qu'il a été invité dans un séminaire de l'armée américaine et qu'il y a reçu une écoute extrêmement attentive. En effet, du fait du concept de *Network Centric Warfare*, les armées se posent la question de l'articulation entre le principe hiérarchique traditionnel en vigueur en leur sein (la ligne de commandement) et le fonctionnement hétérarchique d'unités opérant sur le terrain, dans les airs, sur et sous la mer, ayant une connaissance fine de la situation et interconnectées les unes aux autres. Il est clair que hiérarchie et hétérarchie doivent alors être combinées et articulées. La question du comment est cruciale et reste ouverte. De même que celle du rendu de compte : dans un système hétérarchique (et David Stark cite ici Teubner), les responsabilités risquent d'être diluées.

Conclusion

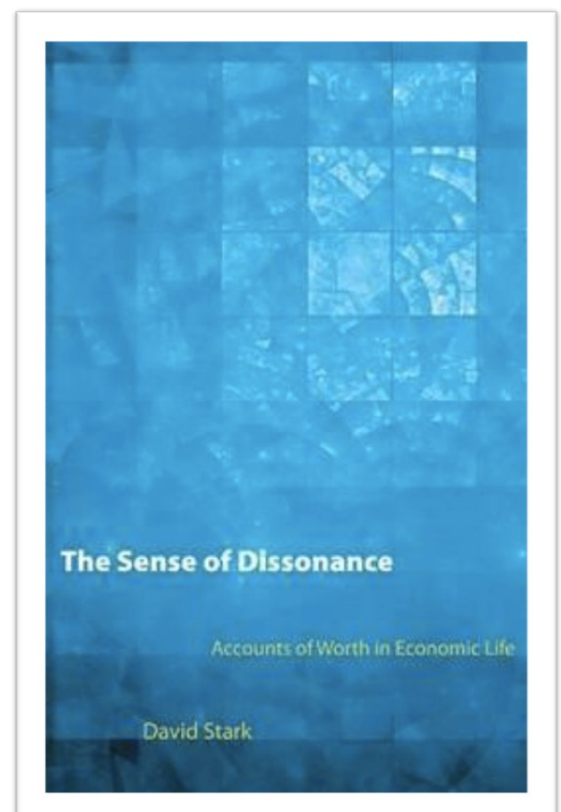
Ce livre est important par les questions qu'il pose et les notions qu'il avance, celles d'hétérarchie et de dissonance organisée. L'idée que les organisations reposent sur des systèmes d'évaluation divergents et doivent s'organiser pour maintenir la divergence sans qu'un type d'évaluation prenne systématiquement le pas sur les autres, est centrale. Le travail ethnographique mené par David Stark est un modèle du genre et les trois cas sont passionnants dans leur diversité. L'appel, sur le plan méthodologique, à une combinaison entre le travail ethnographique, notamment inspiré par l'*Actor-Network-Theory*, et l'analyse de réseau quantitative, apparaît fécond.

Il y a par contre une contradiction logique potentielle dans l'analyse en ce qu'elle valorise unilatéralement l'hétérarchie. Or, si l'auteur veut être cohérent avec lui-même, il devrait prôner l'organisation d'évaluations discordantes de l'hétérarchie. Par delà l'aspect simplement logique, qui n'est pas l'essentiel mais pose néanmoins une question essentielle en matière d'évaluation (quel peut en être le fondement, et s'il ne peut y avoir aucun fondement unique et solide, comment sortir du

relativisme ?), c'est sur l'articulation entre hiérarchie et hétérarchie qu'il convient de progresser, qui n'est pas seulement l'articulation simple ou ambidextrie entre routine et exploration. Jusqu'où doit aller l'organisation de la dissonance dans l'évaluation ?

Références

- Boltanski Luc & Thévenot Laurent (1991) *De la justification. Les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard.
- Dewey John (1938) "The pattern of inquiry", in Hickman Larry A. & Alexander Thomas M. [eds] (1998) *The essential Dewey. Vol. 2: Ethics, logic, psychology*, Bloomington, Indiana University Press, pp. 169-179.
- Dumez Hervé (2005a) "Comprendre l'innovation : le chaînon manquant", *Gérer et Comprendre*, n° 81, (septembre), pp. 66-73.
- Dumez Hervé (2005b) "L'autre façon d'inventer", *Sociétal*, n° 48, 2^{ème} trimestre, pp. 124-127.
- Fligstein Neil (1997) "Social skill and institutional theory", *American Behavioral Scientist*, vol. 50, n° 4, pp. 397-405.
- Hofstadter Douglas (1979) *Gödel, Escher, Bach. An Eternal Golden Braid*, New York, Basic Books.
- Journé Benoit (2007) "Théorie pragmatiste de l'enquête et construction du sens des situations", *Le Libellio d'Aegis*, vol. 3, n° 4, pp. 3-9.
- Lane David & Maxfield Robert (1996) "Strategy under complexity: Fostering Generative Relationships", *Long Range Planning*, vol. 29, n° 2, pp. 215-231.
- Lester Richard K. & Piore Michael J. (2004) *Innovation. The Missing dimension*, Cambridge (Mass), Harvard University Press.
- McCulloch Warren (1945) "A Heterarchy of values determined by the topology of nervous nets", *Bulletin of Mathematical Biophysics*, vol. 7, n° 2, pp. 89-93.
- Stark David (1990) "La valeur du travail et sa rétribution en Hongrie", *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, vol. 85 (novembre), pp. 3-19.
- Stark David (2009) *The Sense of Dissonance. Accounts of Worth in Economic Life*, Princeton NJ, Princeton University Press ■



Un site web est consacré au livre de David Stark :
<http://www.thesenseofdissonance.com/>



Weimar, Residenz

De la performativité à la réflexivité

David Stark

Columbia University

Notes prises par Hervé Dumez

DANS UN SÉMINAIRE

QUI S'EST TENU AU

CENTRE DE

SOCIOLOGIE DES

ORGANISATIONS

LE 19 OCTOBRE 2012,

DAVID STARK A

PRÉSENTÉ UNE

RECHERCHE À

PROPOS DE LA VISION

LATÉRALE SUR LES

MARCHÉS

FINANCIERS.

Position du problème

Les origines de la sociologie économique remontent à Parsons, et à ce qu'on pourrait appeler le « pacte parsonien » : vous, les économistes, vous vous intéressez à la valeur, et nous, sociologues, nous nous intéressons aux valeurs. Nous allons étudier les relations sociales dans lesquelles les faits économiques sont encastrés (*embedded*).

Aujourd'hui, deux approches dominent la sociologie économique. L'une s'intéresse à la manière dont les économies sont encastrées dans les valeurs culturelles et les cadres cognitifs. L'autre regarde comment les économies sont encastrées dans les relations sociales. Les deux approches font l'impasse sur les pratiques de calcul (*calculative practice*).

Et puis les *Science and Technology Studies* sont arrivées dans le champ avec Michel Callon, Donald McKenzie et Karin Knorr-Cetina. L'idée de ces auteurs est que la sociologie n'est pas celle des êtres humains (*human beings*) mais celle de l'être humain (le *being human*). Si on fait de l'analyse de réseau, on ne voit pas que des humains : le calcul est distribué entre des humains et des non humains.

L'objet que se fixe le présent travail est de réintroduire la réflexivité en conservant la base matérielle de l'analyse.

Repartons de la performativité.

Les modèles financiers ne sont pas des représentations. Ils constituent des interventions qui formatent et « performant » les marchés. C'est l'idée de Donald McKenzie. Le modèle est à la fois une carte et un outil prédictif. Ce n'est pas le modèle qui performe l'économie, c'est son usage. Et la performativité dépend du caractère prédictif du modèle via l'usage qu'on en fait.

La définition que j'ai choisi d'en donner est alors : un modèle est performatif quand son usage accroît ses capacités prédictives. L'objectif théorique consiste donc à passer de la performativité à la réflexivité.

L'institutionnalisme dans la sociologie économique se concentre sur les routines, les *scripts*, ce qui est tenu pour acquis, et sur l'action non réflexive. De mon point de vue, la performativité ignore la compétence d'expert (*skilled performance*).

Pourquoi devrions-nous dénier aux acteurs la réflexivité que nous valorisons dans notre profession de chercheur ?

La clef, si nous voulons comprendre la cognition distribuée et la réflexivité distribuée est une nouvelle forme de socialité. Elle est désencastrée quoique enchevêtrée,

anonyme quoique collective, médiatisée par des écrans et pourtant différenciée, impersonnelle quoique profondément sociale (*disembedded yet entangled, anonymous yet collective, screen-mediated yet differentiated, impersonal yet emphatically social*).

Le travail qui est ici présenté part de deux recherches précédentes, l'une menée avec Daniel Beunza, l'autre avec Matteo Pratto.

La recherche avec Daniel Beunza

Elle a été menée à Wall Street dans une salle détruite le 11 septembre (Beunza & Stark, 2012). Notre question de départ était : comment les traders gèrent-ils la question de la faillibilité de leurs modèles, le fait que les modèles peuvent se tromper ? Cette question n'avait pas été traitée jusque-là. À la différence des économistes, les traders sont conscients de la faillibilité de leurs modèles. Tout modèle est imparfait. Si vous n'en avez pas conscience, vous risquez de perdre votre chemise. Il faut donc faire confiance aux modèles tout en étant conscients qu'ils peuvent se tromper. Comment les traders gèrent-ils cette situation ? On peut faire la relation avec « Ceci n'est pas une pipe ». C'est une pipe en un sens, en tant que représentation d'une pipe, et pourtant pas une pipe, puisqu'il s'agit d'une simple représentation.

Une salle de marché est peuplée de dispositifs ayant pour objet de créer le doute (*devices for doubt*). Les traders n'utilisent pas seulement des modèles et des dispositifs qui performent le marché. Ils créent et utilisent des modèles réflexifs. Cette réflexivité n'est pas extérieure aux structures de calcul socialement distribué, elle est partie intégrante de ces structures. L'arbitrage est une compétence d'expert réflexive et cette réflexivité est collective. En réalité, la compétence en matière de calcul articule deux types dissonants de probabilité. Le premier est celui du poste de travail qui utilise les modèles propres, des bases de données et de l'instrumentation. Le second est la probabilité dérivée, venant de l'extérieur. Si vous tenez pour garantis les résultats des modèles, le risque est d'y laisser sa chemise. Pour gérer ce risque, les traders se tournent vers des réseaux socio-techniques extérieurs à la salle de marché. Il y a donc les écrans, et ce qu'il y a ailleurs, sous la forme d'un réseau sociotechnique. Sur l'écran, il y a un sous écran qui donne des fourchettes (*spread plot*). On voit la position du poste de travail par rapport au *spread* sur le marché. Le *spread plot* établit la diversité des positions dispersées. Donc, le trader a une idée de la dissonance entre lui et les autres (sur la dissonance, voir Stark, 2009). Ceci incite à une nouvelle investigation. La réflexivité ne vient donc pas de la conscience que les

modèles sont imparfaits, elle s'appuie sur une nouvelle forme de socialité qui passe par des dispositifs. Mais attention. Dans les cas où il y a peu de diversité, les dispositifs de dissonance deviennent des dispositifs d'un excès de confiance. La résonance bloque toute réflexivité et peut conduire à des désastres collectifs. La puissance de la modélisation réflexive est qu'elle est fondée sur l'indépendance d'acteurs anonymes dispersés. Mais s'il y a convergence, le risque de désastre collectif est réel.



Mozart, manuscrit autographe du quatuor K. 465
dit « quatuor des dissonances »

La recherche avec Matteo Pratto : de la cognition catégorielle à la cognition perspective

La vue dominante dans la finance réduit la cognition à de la catégorisation. On compare l'objet à une catégorie idéelle, et il y a pénalisation automatique si l'on constate un désajustement entre les deux (*mismatch*). C'est ainsi que Zuckerman (1999, 2004) analyse les choses. Cela vient de l'écologie des populations. On sait par contre que l'innovation rentre mal dans les catégories, et qu'elle peut conduire à des pénalités mais aussi à des retours très importants. La cognition distribuée fonctionne en réalité dans un réseau à deux modalités : la première est le fait que l'établissement de la valeur (*valuation*) prend place au niveau d'une place de calcul ; la seconde renvoie aux autres objets. En effet, avant tout dispositif, avant toute catégorie, il y a la question de l'arrière-plan sur lequel se détache un objet. Lorsque je vois un objet se détachant sur un arrière-fond et que je vois le même objet se détachant sur un autre arrière-fond, ce n'est pas le même objet que je vois. C'est une idée très simple, mais très puissante. On focalise quand on situe un objet. Le premier point est la location et l'allocation (*focus – locate an object by allocating attention*). Il faut alors combiner cette idée avec une autre, qui est l'inter-objectivité. Il s'agit d'exploiter les liens de réseau qui se créent quand de multiples agents allouent leur attention à de multiples objets. C'est-à-dire qu'il s'agit d'étudier la vision latérale sociale (*social peripheral vision*). La détermination de la valeur (*valuation*) est alors conçue comme perspectiviste (*perspectival*).

La structure bimodale d'un réseau d'attention (agents et objets) est un espace de calcul. Ma perception d'une valeur (*asset*) est formatée par votre perception et par les différents points de vue sur les autres valeurs. En réalité, votre vision latérale peut affecter ma focalisation. Prenons un exemple emprunté au monde de la recherche. Supposons que j'aie avec un collègue dans un colloque et que nous assistions tous les deux exactement aux mêmes présentations. Nous avons toute chance d'évaluer la qualité des ces présentations de la même manière. Par contre, supposons qu'un autre chercheur ait assisté à une présentation à laquelle nous avons assisté, mais en ayant quant à lui assisté à d'autres présentations. L'évaluation qu'il fera de cette présentation a toute chance d'être très différente de celle que nous ferons, mon collègue et moi.

L'étude menée avec Matteo Pratto a porté sur 8.000 analystes, sur 15.000 firmes et plusieurs millions d'observations analyste-entreprise. L'idée est celle qui a été formulée : un agent interprète une situation par rapport à un portefeuille de situations qu'il a dans son champ de vision. Si l'on adopte cette conception, on peut alors formuler une première hypothèse :

H1 : Au plus on modifie le portefeuille de situations d'arrière-plan, au plus le processus d'évaluation va être changeant.

H2 : Au plus les portefeuilles de situations d'arrière-plan sont similaires, au plus les évaluations focales de deux acteurs seront similaires.

Si l'on admet que les agents sont influencés par leur vision latérale, alors on peut s'attendre à ce que :

H3 : Au plus (au moins) deux acteurs ont rencontré les mêmes situations, au plus leur interprétation d'une situation nouvelle va converger (ou diverger).

H4 : Cette convergence (ou cette divergence) sera d'autant plus grande que ces deux agents auront été confrontés aux évaluations des mêmes tiers.

Références

- Beunza Daniel & Stark David (2012) "From dissonance to resonance: Cognitive interdependence in quantitative Finance", *Economy and Society*, vol. 41, n° 3, pp. 383-417.
- Clark Andy (2010) *Supersizing the Mind: Embodiment, Action, and Cognitive Extension (Philosophy of Mind)*, Oxford, Oxford University Press.
- Knorr-Cetina Karin & Preda Alex (2005) *The sociology of financial markets*, Oxford, Oxford University Press.
- MacKenzie, Donald, Fabian Muniesa & Lucia Siu [eds] (2007) *Do economists make markets? On the Performativity of Economics*, Princeton, Princeton University Press.
- Stark David (2009) *The Sense of Dissonance: Accounts of Worth in Economic Life*, Princeton, Princeton University Press.
- Zuckerman Ezra W. (1999) "Securities Analysts and the Illegitimacy Discount", *American Journal of Sociology*, vol. 104, n° 5, pp. 1398-1438.
- Zuckerman Ezra W. (2004) "Structural incoherence and stock market activity", *American Sociological Review*, vol. 69, n° 3, pp. 405-432 ■



Weimar, statue de Shakespeare
(Remontant de l'Ilm, au détour d'un
bosquet, le promeneur tombe sur
Shakespeare qui semble l'avoir entendu
venir et guetter son apparition, surpris
dans ses pensées, un pied négligemment
posé sur le crâne de Yorick)