

## ENTRE MARCHÉ, ÉTAT ET SOCIÉTÉ CIVILE : EXPLORATION DE LA NATURE HYBRIDE ET DES PHÉNOMÈNES D'HYBRIDATION DES ORGANISATIONS

Sophie DEL FA<sup>1</sup>, François LAMBOTTE<sup>2</sup>, Consuelo VÁSQUEZ<sup>3</sup>

Ce numéro thématique de *Recherches en Communication* explore les phénomènes d'hybridation organisationnelle à partir d'une perspective communicationnelle. L'hybridité, en biologie, traite du croisement des espèces et de la double nature des choses. Au sens figuré, l'hybridité se dit de quelque chose de mal défini, de flou. De nature expérimentale, accidentelle, mais rarement volontaire, l'hybridation, comme processus, fait émerger des choses dont l'état est disparate, étonnant voir monstrueux.

Lorsque appliquée aux organisations, la notion d'hybridité renvoie généralement à un type d'organisations qui se caractérisent par une pluralité d'idéaux-types, de cultures, de mécanismes de coordination, de rationalités, ou de logiques d'action (Brandsen et Karré, 2011 ; Karré, 2011). Ces organisations dites hybrides sont souvent typifiées comme étant localisées à la frontière des trois secteurs propres à la société, à savoir les secteurs public, privé et civil. Cette rencontre intersectorielle produit un certain nombre de tensions ; de fait, la combinaison de valeurs contradictoires peut

---

1 Sophie Del Fa est doctorante en communication à l'Université du Québec à Montréal (UQAM).

2 François Lambotte est professeur à l'École de communication de l'Université catholique de Louvain (Belgique).

3 Consuelo Vásquez est professeure au département de Communication sociale et publique de l'UQAM et co-fondatrice du Groupe de Recherche sur la Communication Organisée (ReCOR).

générer paradoxes et conflits difficiles à manœuvrer (Ciesielska, 2010). Cette définition met en exergue les tensions issues de l'hybridité organisationnelle.

Pour une bonne part, la recherche sur les organisations hybrides tente de résoudre ces tensions en les expliquant en termes binaires, c'est-à-dire comme un choix entre deux pôles opposés. Par exemple, dans le cas des organisations à but non lucratif, le focus se porte sur la tension entre la logique de marché et la mission non lucrative de l'organisation (Sanders, 2015). Ce raisonnement, basé sur un mécanisme de sélection, conduit souvent à la promotion d'une des logiques au détriment de l'autre (Putnam *et al.*, 2016).

Pour dépasser cette binarité, nous opérons, dans ce numéro de *Recherches en Communication*, un subtile, mais profond déplacement heuristique ; au lieu de considérer l'hybridité comme étant la propriété d'une organisation, nous proposons de la considérer comme un *processus d'hybridation*. Conséquemment, nous abordons les tensions, les paradoxes et les ambiguïtés comme des dynamiques qui émergent de l'hybridation et qui produisent alors l'hybridité des organisations. En ce sens, nous ne cherchons pas à résoudre les tensions, mais à en rendre compte. Cela revient à explorer la nature paradoxale de l'hybridation organisationnelle (Hardy, 1991 ; Hardy *et al.*, 2003, 2014 ; Trethewey et Ashcraft, 2004) en portant attention sur, entre autres, les discours, les pratiques et le langage. Autrement dit, les processus communicationnels sont considérés ici comme étant constitutifs de l'hybridation organisationnelle.

Les articles dans ce numéro abordent ces processus d'hybridation à partir de différents angles, approches théoriques et méthodologiques, ainsi qu'objets de recherche. Ils ont toutefois tous un même point de départ (et non d'arrivée, comme le suggèrent Cooren *et al.*, 2006) : la communication. En ce sens, ils offrent une explication communicationnelle pour comprendre ces phénomènes organisationnels « monstrueux » ou « bizarres », et pourtant si communs de nos jours, que l'on appelle à faute de meilleure conception : l'hybridation organisationnelle.

## Références

- Brandsen, T. & Karré, P. M. (2011). Hybrid organizations: No cause for concern? *International Journal of Public Administration* 34(13), 827-836.
- Ciesielska, M. (2010). Hybrid Organisations. *A study of the Open Source-business setting*. PhD Dissertation, Copenhagen Business School.
- Cooren, F., Taylor, J.R. & Van Every, E. J. (2006). *Communication as Organizing : Explorations in the Dynamic of Text and Conversation*. Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum Associates.
- Hardy, C. (1991). Pluralism, Power and Collegiality in Universities. *Financial Accountability and Management* 7(3), 127-142.
- Hardy, C., Phillips, N. & Lawrence, T. B. (2003). Resources, knowledge and influence: The organizational effects of interorganizational collaboration\*. *Journal of management studies* 40(2), 321-347.
- Hardy, C. & Thomas, R. (2014). Strategy, Discourse and Practice: The Intensification of Power. *Journal of Management Studies* 51(2), 320-348. Disponible à : <https://doi.org/10.1111/joms.12005>.
- Karré, P. M. (2011). *Heads and tails: both sides of the coin: an analysis of hybrid organizations in the Dutch waste management sector*. Eleven International Publishing.
- Putnam, L. L., Fairhurst, G. T. & Banghart, S. (2016). Contradictions, dialectics, and paradoxes in organizations: A constitutive approach. *Academy of Management Annals* 10(1), 65-171.
- Sanders, M. L. (2015). Being nonprofit-like in a market economy: Understanding the mission-market tension in nonprofit organizing. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 44, 205-222.
- Trethewey, G. E. A. & Ashcraft, K. L. (2004). Special issue introduction: Practicing disorganization: The development of applied perspectives on living with tension. *Journal of Applied Communication Research* 32(2), 81-88.



Publié sous la licence Creative Commons  
«Attribution – Pas d’Utilisation Commerciale – Pas de Modification 4.0 International»  
(CC BY-NC-ND)