

APPEL À CONTRIBUTIONS

Revue française de gestion

Les relations interorganisationnelles déséquilibrées. Vices et vertus

Rédacteurs invités

Denis Chabault, RITM, Université Paris-Sud
Annabelle Hulin, VALLOREM, IAE de l'Université de Tours
Richard Soparnot, France Business School – Campus d'Amiens

Date limite de soumission : 28 Novembre 2014

L'évolution de l'environnement concurrentiel, le développement croissant des technologies de l'information et de la communication, les perturbations majeures dues aux crises économiques et financières successives ont eu notamment pour conséquence de modifier la nature des relations inter-organisationnelles. On observe, en effet, depuis quelques années une multiplication des logiques d'affrontement tout autant qu'un accroissement des logiques de coopération. Des relations de coopération se développent également et engagent les acteurs à plus ou moins long terme. Ainsi, l'interdépendance ne cesse de croître et la nature des relations inter-organisationnelles évolue pour se faire plus dense et diversifiée.

La littérature sur les relations inter-organisationnelles s'est particulièrement développée ces dernières années. Sans être exhaustif, ces relations inter-organisationnelles sont généralement étudiées sous l'angle des relations verticales entre fournisseurs et distributeurs, des relations horizontales entre concurrents, des relations dyadiques ou des relations multiples. La diversité de nature des relations inter-organisationnelles rend compte d'une richesse à la fois conceptuelle et empirique.

La littérature fait souvent le constat du caractère asymétrique de ces relations inter-organisationnelles. L'asymétrie renvoie à une situation de déséquilibre entre deux ou plusieurs organisations. Ce déséquilibre peut être informationnel, positionnel, stratégique, relationnel, etc. L'asymétrie provient généralement de différences de tailles (chiffre d'affaires, parts de marché, effectifs, etc.), de positions concurrentielles, de contenu et de nature des ressources apportées, etc. Par exemple, certains auteurs constatent que la majorité des relations clients et fournisseurs sont asymétriques (Donada et Nogatchewsky, 2005). Cependant, ces travaux s'intéressent peu à la façon dont les acteurs appréhendent ces asymétries. Certaines recherches semblent néanmoins aller dans ce sens. Par exemple, en étudiant, les relations entre PME et grandes entreprises, Alvarez et Barney (2001) soulignent que 80% des dirigeants de PME ont le sentiment que leur entreprise est exploitée par des grandes firmes. Ces relations inter-organisationnelles apparaîtraient ainsi déséquilibrées. Elles impliqueraient notamment un rapport du faible au fort et inversement.

Les relations déséquilibrées soulignent le rôle central des émotions dans les ajustements inter-organisationnels (Soulhier, 2009). En psychologie, ces déséquilibres dans les relations renvoient également à un sentiment d'équité ou d'iniquité entre les partenaires ; voire parfois d'injustice (Barclay et al., 2005 ; Kumar et Sheer, 2003). Le sentiment de déséquilibre vécu par certaines entreprises vis-à-vis de leurs relations avec leurs partenaires peut alors être source de tensions, d'incompréhensions, de conflits, voire d'échec de la relation (Vidot-Delerue et Simon, 2005). Néanmoins, le déséquilibre n'est-il pas présent de fait, voire également nécessaire aux relations inter-organisationnelles. Le déséquilibre ne serait-il pas l'essence même de la relation inter-organisationnelle ?

L'originalité des relations inter-organisationnelles déséquilibrées consiste donc à étudier la manière dont les managers appréhendent et perçoivent ces relations et leurs conséquences, notamment en termes d'équité ou d'iniquité. Si certains travaux récents empruntent à la psychanalyse pour l'étude des

organisations (Arnaud, 2013), il nous semble que ces grilles de lectures sont susceptibles d'être riches de sens pour mieux comprendre les relations inter-organisationnelles déséquilibrées.

Une approche en termes de déséquilibres nous paraît ainsi fertile pour lire sous un regard nouveau les travaux sur les relations inter-organisationnelles. L'objectif majeur de ce numéro spécial est d'étudier le développement des relations inter-organisationnelles déséquilibrées. Les contributeurs pourront notamment faire référence aux multiples contextes et situations dans lesquels ces déséquilibres peuvent émerger et s'exprimer (alliance stratégique, partenariat, fusion, absorption, acquisition, coopération, etc.).

L'objectif de ce dossier spécial est de s'intéresser aux relations inter-organisationnelles déséquilibrées. Il a notamment pour objectif de lever, au moins partiellement, les ambiguïtés qui contraignent l'évolution des relations inter-organisationnelles. Il s'agit de s'interroger sur les pratiques, les outils, les processus dans un contexte national et international... caractéristiques de ces relations. Le champ d'investigation de ce dossier couvre aussi bien l'étude des formes de relations que leurs déterminants et leurs effets sur les parties prenantes concernées.

Les propositions de contribution à ce dossier spécial pourront notamment traiter des questions suivantes :

- Quelles approches théoriques mobiliser pour évoquer les questions des déséquilibres inter-organisationnels ?
- Quelles sont les situations, les formes de relations inter-organisationnelles dans lesquelles des déséquilibres s'expriment ?
- Les déséquilibres sont-ils homogènes ? Ou existe-t-il plusieurs types de déséquilibres ? Si tel est le cas, comment caractériser et expliquer chaque type de déséquilibre ?
- Quels sont les modes de contrôles des relations inter-organisationnelles déséquilibrées ?
- Quelles sont les sources d'influences des partenaires ? Quels sont les leviers sur lesquels ils s'appuient ?
- Quel est le rôle des facteurs de contingence (secteur d'activité, tailles, nombres de partenaires, etc.) sur les relations déséquilibrées ?
- Quels sont les moyens, techniques ou outils permettant de se prémunir contre le déséquilibre ?
- Est-ce que le déséquilibre est nécessairement synonyme d'échec ou d'instabilité de la relation ou est-il parfois nécessaire et créateur de valeur pour les partenaires ?

Cette liste n'est évidemment pas exhaustive. Ce numéro spécial sur les relations inter-organisationnelles déséquilibrées se veut ouvert, aussi bien en termes de questionnement qu'en termes de démarche méthodologique, de terrain étudié ou encore de cadre théorique mobilisé. Les contributeurs sont en particulier invités à exploiter le potentiel de fertilisation croisée existant entre les disciplines des sciences de gestion, de la psychologie, de la sociologie et tout autre champ disciplinaire pertinent permettant de comprendre les comportements organisationnels. Les études longitudinales et processuelles seront privilégiées. Toutes les contributions académiques (revue de littérature, recherches empiriques qualitatives/ quantitatives, articles conceptuels, etc.) sont encouragées, afin d'obtenir une variété des points de vue ainsi qu'une certaine complémentarité entre les contributions.

Bibliographie Indicative

Arnaud G. "The contribution of psychoanalysis to organization studies and management: an overview", *Organization Studies*, 2013, 33(9), p. 1121-1135.

Ayerbe C. « Innovations technologique et organisationnelle au sein de PME innovantes : complémentarité des processus, analyse comparative des mécanismes de diffusion », *Revue Internationale PME*, 2006, 19(1), 9-34.

Barclay L. J., Skarlicki D. P., Pugh S. D., « Exploring the role of emotions in injustice perceptions and retaliation », *Journal of Applied Psychology*, 2005, vol.90 (n°4), pp.629-643.

Donada C., Nogatchewsky G. « Vassal or lord buyers : How to exert management control in asymmetric interfirm transactional relationships ? », *Management Accounting Research*, vol. 17, n°3, 2006, p. 259-287.

Donada C., Nogatchewsky, « Dépendance asymétrique dans les alliances verticales : Comment un client vassal contrôle-t-il ses fournisseurs ? », *Management International*, 2005, Vol. 10, Numéro 1.

Kumar, N. S., J. Scheer, L. K., « Reactions to Perceived Inequity in US and Dutch Interorganizational Relationships », *Academy of Management Journal*, 2003, Vol. 46 n°3, pp.303-316.

Marchesnay M., « La petite entreprise : sortir de l'ignorance », *Revue Française de Gestion*, 2003, 3(144), 107-118.

Soulier S., « *les émotions au cœur des relations éleveur distributeur* », 2^{ème} journée de recherche relations entre industrie et grande distribution alimentaire, 2009, 2 avril, Montpellier.

Vidot-Delerue H., Simon E. « Confiance, contrat et degré d'asymétrie dans les relations d'alliance », *Management International*, 2005, 10(1), 51-60.

Modalités de soumission

Les articles doivent être déposés avant le **28 novembre 2014** sur le site internet de la RFG **<http://rfg.revuesonline.com/appel.jsp>** (« soumettre votre article en ligne ») en mentionnant dans la lettre d'accompagnement le titre du dossier : « Dossier RFG – Relations interorganisationnelles ». Ils devront respecter les consignes de la RFG disponibles sur : <http://rfg.revuesonline.com>.

Tous les manuscrits soumis dans le cadre de cet appel à contribution feront l'objet d'une évaluation en « double aveugle ».