



Colloque international Performance et institutions : de l'efficience au pluralisme ?

jeudi 17 et vendredi 18 novembre 2011

APPEL À COMMUNICATIONS

Le laboratoire Organisations Marchandes et Institutions (OMI-EA 2065) de l'Université de Reims Champagne-Ardenne, organise les **17 et 18 novembre 2011** dans le cadre d'un ensemble d'événements organisés en commun avec le Criisea de l'université de Picardie Jules Verne, un colloque consacré à l'analyse de la performance des institutions. Le colloque portant sur les rapports entre Démocratie et Institutions du Criisea se tiendra au printemps 2012.

Le colloque invite les économistes, gestionnaires, mais également les chercheurs issus d'autres disciplines (sociologie, science politique, anthropologie, histoire, ...) à croiser leurs regards dans des travaux présentant des avancées théoriques et des développements récents sur la définition des institutions et la mesure plurielle de leur performance. Il s'agira de mettre en jeu une réflexion sur la prise en considération des différentes dimensions de la performance des institutions, mais aussi de la (des) performance(s) qu'elles contribuent à générer dans les organisations.

Aujourd'hui tous les paradigmes qui règnent dans les sciences de l'économie et de la gestion procèdent à une analyse spécifique des institutions. Les institutions sont appréhendées dans leur

sens le plus large selon la définition de Geoffrey Hodgson¹. Elles incluent des éléments formels (les organisations) et des éléments informels (les conventions ou les normes de comportement par exemple). Les plus répandus la développent à partir de l'idée selon laquelle le propre des institutions, et notamment des institutions économiques, est de contribuer à la « coordination » des décisions et activités individuelles dans un régime de décentralisation et d'autonomie des individus. L'image de la « main invisible » du marché concurrentiel est censée illustrer ce point de vue. La performance des institutions est dès lors étudiée comme leur efficacité coordinatrice : la théorie du marché comme celle de la firme traite de leur efficacité dans l'allocation des ressources, et les économistes transmettent aux gestionnaires leurs règles d'efficacité, ceux-ci étant chargés de définir les modalités pratiques de leur application dans les organisations. La maximisation du profit est alors consacrée. L'efficacité des institutions non spécifiquement économiques (le Droit en premier lieu) devrait, si l'on suit de tels points de vue, de la même façon se calquer sur celle de l'efficacité des institutions dans l'allocation des ressources rares.

Le point de vue qui sous-tend la proposition de colloque s'éloigne de cette approche en mettant au premier plan **la double dimension** des « interactions sociales » : à la **dimension de coordination**, les institutions ajoutent une **dimension de gestion de la rivalité**. Les institutions de marché ne se contentent pas d'organiser la coordination d'actions décentralisées d'individus autonomes mais doivent également réguler les relations d'individus et de groupes en situation de concurrence, de rivalité, voire de conflit. Cette seconde dimension est d'autant plus prégnante que leur hétérogénéité est institutionnalisée. Par là, du fait de la diversité des intérêts objectifs et des représentations subjectives, **la performance des institutions ne peut plus être étudiée de façon moniste et objectiviste**.

Sa définition même devient l'objet de débats et de stratégies d'acteurs. Son **caractère pluriel** s'affirme. Si la performance de l'entreprise découle plus ou moins directement, pour l'actionnaire, de sa rentabilité, les attentes du salarié porteront sur son aptitude à maintenir ou à créer des emplois quand le consommateur s'intéressera aux performances des produits vendus, tandis que des acteurs extérieurs cherchent à faire valoir d'autres dimensions de la performance (en termes environnementaux, en termes d'augmentation des capacités d'un territoire, ...). La variété des acceptions courantes de la performance témoigne de cette pluralité : performance économique (compétitivité, croissance, emploi, ...), financière (rentabilité), juridique (solvabilité), organisationnelle (efficacité), sociale (responsabilité sociale et efficacité du mode de règlement des conflits, ...).

Il est donc important de reconnaître à la fois :

- la *dimension territoriale et culturelle de la performance*. Celle-ci dépend étroitement des patrimoines institutionnels et productifs collectifs ou non, qu'un espace et une histoire ont institués. Elle précise également le rôle des organisations dans la valorisation de ces patrimoines ;

- *sa dimension idéologique* : elle se trouve soumise à de nouvelles définitions en raison de l'évolution des préoccupations des organisations. Il peut s'agir d'enjeux écologiques, juridiques, sociaux, éthiques, ...

Ce débat sur la pluralité de la performance engage un autre sur la pluralité des institutions. La "tragédie des communs" et leur supposée inefficacité a souvent été avancée pour promouvoir l'unicité de la solution de marché. La reconnaissance des travaux d'Elinor Ostrom par le comité Nobel invite à porter l'attention sur les formes de gestion en "biens communs" impliquant une

¹ « as systems of established and prevalent social rules that structure social interactions. Language, money, law, systems of weights and measures, table manners, and firms (and other organizations) are thus all institutions » (Hodgson, 2006: 2)

pluralité de niveaux d'intervention institutionnelle. Il est remarquable de constater que de telles formes de gestion ont à la fois à trouver leur efficacité dans la prise en charge "d'écosystèmes anthropisés" hier considérés comme secondaires et de la création culturelle, qu'elle soit artistique, technologique ou scientifique (les *Creative Commons*).

Dans cette perspective, nous indiquons ici quelques types d'ateliers d'ores et déjà envisagés sans être pour autant exclusifs d'autres propositions qui seront fonction des contributions que nous recevrons :

Des ateliers visant à considérer la performance de la firme au delà de celle-ci tels que :

- a. La responsabilité sociale de l'entreprise une forme efficace de mesure plurielle de la performance?
- b. Institutions et performances de territoires
- c. Institutions et performances sectorielles
- d. La place des biens communs et l'intégration du développement soutenable dans la mesure de la performance

Des ateliers sur des institutions conduisant à des managements spécifiques, telles que :

- a. Spécificités des Institutions des biens culturels, des biens de goût et des biens créatifs
- b. Gouvernance polymorphe des organisations de l'économie sociale et solidaire
- c. Spécificités des institutions et des performances des systèmes de santé et de protection sociale

Des ateliers sur la pluralité des institutions structurant la société telles que la coutume, l'Etat, les syndicats, la morale le Droit, la science, l'éducation...

Nous sommes intéressés, pour ces entrées (ou d'autres possibles), à ce que les réflexions prennent en compte certaines des directions indiquées ci dessous, sans que celles-ci ne soient exclusives d'autres propositions :

Définition de la performance

L'analyse de la performance est devenue depuis le déclin de la pensée scolastique une notion-clé pour toute la pensée économique, qu'elle s'intéresse à la construction d'outils macroéconomique ou au travail de rationalisation de la gestion effectué par les marchands et les banquiers. Si le renforcement de la performance est une constante dans l'Histoire de la pensée économique, le périmètre de la notion a changé. Aux théories et politiques économiques à dominante quantitative, ont succédé des articulations de la mesure du PIB à des variables « additionnelles » de nature plus qualitative (lutte contre la pauvreté, réduction des inégalités, qualité de vie, ...) qui renvoient à la question de la justice sociale ou plus largement à la morale.

Les communications présentées pourront notamment porter, dans une perspective d'histoire de la pensée économique, ou de la pensée en gestion, sur les transformations de la nature de la performance. Elles pourront également porter, en utilisant les apports récents de la distinction entre institution et organisation, sur la prise en considération des lieux de la performance : tant dans les organismes publics que dans les organisations privées, ou celles des structures de l'économie sociale. Enfin elles pourront porter sur son inscription dans la longue période.

Mesure de la performance

Les récents débats sur les enjeux de la mesure de la performance invitent à travailler dans deux directions : (1) la première est celle du rapport entre les effets immédiats et les "effets médiats" de la performance, qui peut s'avérer "contreproductive selon l'horizon de temps retenu ; (2) la seconde est celle des éléments de mesure et d'évaluation non marchands ou non monétaires : comment par exemple travailler sur les valeurs humaines des institutions et organisations comme leviers de performance, ou évaluer l'utilité sociale de l'accompagnement des futurs entrepreneurs par des coopératives d'activité et d'emploi ? Peut-il exister un indicateur opérationnel de la plus-value sociale ?

À côté des méthodes dominantes de calcul de rentabilité des capitaux investis et de création de valeur pour l'actionnaire (*economic value added* et *market value added*), d'autres méthodes favorisent la performance économique tout en intégrant le management et les ressources humaines (*Activity Based Costing*, *Activity Based Management*) ; des critères de performances sociales tendent à se développer progressivement, mais n'est-il pas important de s'interroger sur leur pertinence et leur portée réelle ?

Les notions de performances individuelle, organisationnelle et institutionnelle et leur articulation

La montée en puissance de l'évaluation individuelle tout comme la conception des individus comme "entrepreneurs de soi" conduisent au renforcement des pressions et des injonctions à une mesure de la performance individuelle. La gestion des ressources humaines tente de proposer un cadre générique de réflexion sur la performance des individus au travail à partir de la dynamique de trois notions (compétence, motivation et organisation du travail) qui relèvent de fait du collectif. De la même façon situer les performances des organisations nécessite une spécification plus large pour orienter l'action collective (qu'elles relèvent d'un secteur marchand ou du secteur non marchand ou qu'elles relèvent d'une logique de profit ou de "non profit organisation").

La dimension institutionnelle de la performance prend donc dans le cadre de ce colloque tout son sens. La mesure de la performance des institutions est-elle universelle ? Peut-on mesurer de la même façon la performance d'institutions différentes ? Les critères utilisés par Robert Putnam sur la performance institutionnelle (*responsiveness* et *effectiveness*) sont-ils transférables à l'analyse économique ? On pourra également s'interroger sur la performance des arrangements institutionnels. Il serait enfin utile, dans une perspective de longue période, de montrer les évolutions institutionnelles et leur influence sur la performance économique.

Modalités pour répondre à l'appel à communications

Les projets de communications doivent être présentés selon le plan-type suivant (2 à 3 pages maximum). Sur la première page seront indiqués le titre de la communication, le ou les nom(s) d'auteur(s), les adresses postale et électronique de l'auteur (des auteurs) [en cas de coauteurs, souligner le nom du correspondant], l'organisme d'appartenance de l'auteur (ou des auteurs). Ils s'accompagneront d'une brève présentation u ou des auteurs.

La proposition de communication abordera les points suivants :

- exposé bref de la problématique et de son enjeu ;
- l'originalité de la communication en la situant dans la littérature existante ;
- la nature de la communication : théorique, empirique ;
- la démarche méthodologique : sources et outils ;
- l'état d'avancement du travail ;
- une bibliographie sélective des auteurs mobilisés (5 à 10 références).

Les propositions de communication doivent être exclusivement envoyées par voie électronique à l'adresse suivante :

institutions-performance-2011@univ-reims.fr

Lieu

Université de Reims Champagne-Ardenne
UFR de sciences économiques, sociales et de gestion
Campus Croix-Rouge
57bis, rue Pierre-Taittinger
51096 Reims cedex

Comité exécutif

Christian BARRÈRE, Jean-Paul DOMIN, Hervé GUILLEMIN, Cyril HEDOIN Laëtitia LETHIELLEUX, Martino NIEDDU

Conseil d'orientation local

Éric Bosserelle (Eco. Univ-Reims), **Bernard Christophe** (Gestion, UPJV), **Monique Combes** (Gestion Univ-Reims), **Marie Delaplace** (Eco univ-Reims), **Sylvie Bazin** (Gestion, Univ. Reims), **Éric Fimbel** (Gestion RMS), **Émile-Michel Hernandez** (Gestion Univ-Reims), **Agnès Labrousse** (Eco. UPJV), **Stéphane Longuet** (Eco., Univ Picardie Jules Verne), **David Moroz** (ESC Troyes), **Mehdi Nekhili** (Gestion Univ-Reims), **François Rousseau** (Chaire Economie Sociale, RMS), **Franck-Dominique Vivien** (Eco Univ-Reims).

Comité scientifique

Philippe Batifoulier (Université Paris Ouest Nanterre La Défense), **PA Brondizio** (Professeur-Université de l'Indiana, USA), **Yuri Biondi** (CNRS, CNAM), **Lucien Bourgeois** (ancien président de la SFER), **Robert Boyer** (CEPREMAP), **Michel Capron** (Professeur émérite en sciences de gestion, Université Paris 8 - Saint Denis), **Christian Du Tertre** (Professeur à l'Université Paris Diderot), **Pierre-Yves Gomez** (Professeur de stratégie à l'Ecole de Management de Lyon), **Geoffrey Hodgson** (Business School, University of Hertfordshire, UK), **Philippe Hugon**, (Professeur émérite d'Economie, Université Paris 10 Nanterre), **Jacques Igalens** (Professeur de Gestion, Université de Toulouse 1), **Didier Leclère** (Professeur de gestion au CNAM), **François Jean Legendre** (Professeur d'économie- Université Paris-Est-Créteil Val-de-Marne), **Isvan Kuti** (Université de Debrecen, Hongrie), **Gaetano Martino** (Université de Perugia), **Stefano Magagnoli** (Foodlab, Université de Parma), **Paul Valentin Ngobo** (Professeur- IAE d'Orléans), **Catherine Parissier** (Professeur, Université de Sherbrooke), **Jacques Richard** (Expert Comptable, Professeur à l'Université de Paris-Dauphine), **Nadine Richez-Batestti** (Université de la Méditerranée), **Bertrand Zuindeau** (Université de Lille).

Calendrier

	Dates d'envoi
proposition de communication (3 pages maximum)	15 mars 2011
Réponse du comité d'organisation	15 mai 2011
Envoi de la communication	15 octobre 2011 au plus tard

Geoffrey Hodgson ouvrira le colloque par une des leçons inaugurales accompagnée d'une intervention vidéo d'Elinor Ostrom. Les publications en actes d'une sélection de communications et de dossiers thématiques, dans plusieurs revues de champ correspondant aux thèmes abordés dans le colloque, sont prévues.