

ST-AIMS 6 : La performance globale – évaluation de la RSE ou utopie mobilisatrice ?

Responsables

Sandrine Berger-Douce, Ecole des Mines de St-Etienne, Coactis
bergerdouce@emse.fr

Véronique Bon, IAE de Toulon, GRM
vn.bon@wanadoo.fr

Elise Bonneveux, IAE de Tours, VALLOREM
elise.bonneveux@univ-tours.fr

Mots-clés : développement durable, démarche collective, gouvernance, innovation, performance, parties prenantes, reporting, RSE, territoire

Appel à communications

La performance des organisations, thématique centrale en management stratégique, fait l'objet de débats récurrents compte tenu de son caractère polysémique et des difficultés associées à ses mesures. Au cours de ces vingt dernières années, ces débats ont largement été alimentés par la remise en cause de la logique strictement financière de la performance qui a conduit les chercheurs à faire évoluer les cadres. De Vaujany et al. (2016) ont identifié l'ampleur de cette évolution en théorie des organisations à partir de quatre nouveaux tournants : pratique, matériel, processuel et sociétal dans lequel s'inscrit un élargissement du concept de performance vers une « performance globale » (Capron et Quairel, 2006 ; Jany-Catrice, 2013). Popularisé par le Centre des Jeunes Dirigeants (CJD) depuis ses premières expérimentations en 2000, le concept de performance globale est aujourd'hui soutenu par plusieurs auteurs comme Whittington (2012) soulignant que la performance financière n'est qu'un des aspects de la performance organisationnelle (Capron et Quairel-Lanoizelée, 2015).

« *Le concept de performance globale est mobilisé dans la littérature en management stratégique pour évaluer la mise en œuvre des stratégies de développement durable par les entreprises et rendre compte de leurs responsabilités sociétales aux diverses parties prenantes.* » (Renaud et Berland, 2007). Revisiter la performance des organisations selon les trois dimensions du développement durable (économique, social et environnemental) répond aux grandes évolutions sociales, économiques et environnementales parmi lesquelles la montée du chômage, la diminution du rôle de l'Etat-providence et le changement climatique.

Cette approche renouvelée de la performance pose la question des modèles de création de valeur sous-jacents : s'agit-il simplement d'amender le modèle de la valeur actionnariale, parti pris des approches *business case* ou d'inventer un nouveau modèle de la valeur ? (Berger-Douce, 2015)

La littérature sur la performance globale s'articule autour de deux grands courants : celui de la performance sociale de l'entreprise (PSE) et celui issu de la théorie des parties prenantes (Freeman, 1984). Le courant de la PSE renvoie à une approche multidimensionnelle de la performance envisagée comme l'agrégation des performances économique, sociale et environnementale, dont le modèle de référence est celui de Wood (1991). En raison des difficultés d'opérationnalisation de la PSE, un courant issu de la théorie des parties prenantes s'est développé autour d'une définition de la performance centrée sur la satisfaction des parties prenantes (Acquier et Aggeri, 2008 ; Harrison et Wicks, 2013). En 2014, Mason et Simmons ont proposé de combiner ces deux approches dans un modèle intégratif d'évaluation de la performance globale en termes d'efficacité, d'effectivité, d'équité, d'impact environnemental et de réputation. Ce modèle a été récemment mobilisé pour modéliser la performance globale de la station de montagne (Bourgel, 2016). D'autres pistes sont en construction comme le développement d'une comptabilité environnementale (Richard, 2012) ; l'intégration des territoires dans la

représentation comptable de la performance (Pigé, 2015) ; le recours à la théorie des capacités dynamiques (Arend, 2014 ; Haas, 2016).

La dynamique de la performance comme résultat ne peut passer sous silence la performance comme processus. Dans cette optique, l'agir ensemble conditionne une performance collective qui dépasse la simple juxtaposition de performances individuelles. Par ailleurs, les questions de la gouvernance ou des innovations managériales à mettre en œuvre se posent s'agissant d'une performance revisitée (Martinet, 2008 ; Robertson et al., 2013) tant dans les grandes entreprises que dans les PME (Berger-Douce, 2014).

L'objectif de cette ST-AIMS est de permettre aux chercheurs francophones s'intéressant à la performance globale de se réunir pour échanger sur leurs travaux respectifs et d'ouvrir le débat au sein de la communauté de l'AIMS. Aussi, les contributions à la session thématique pourront porter sur :

- Evaluation, reporting et pilotage de la performance globale
- Création de valeur, modèles économiques et performance globale
- Biens communs et performance globale
- Gouvernance et performance globale
- Performance globale et taille des organisations
- Capacités dynamiques et performance globale
- Espace(s), temps et performance globale
- Culture, culture nationale et performance globale
- Performance globale dans les entreprises familiales
- Intégration de la biodiversité dans la performance globale
- Santé, sécurité et qualité de vie au travail (QVT), GRH et performance globale
- Performance globale et *soft law*
- Innovation managériale et performance globale
- Etc.

Références

- Acquier, A. et F. Aggeri (2008), Une généalogie de la pensée managériale sur la RSE, *Revue Française de Gestion*, 180, 131-157.
- Arend, R.J. (2014), Social and Environmental Performance at SMEs: Considering Motivations, Capabilities, and Instrumentalism, *Journal of Business Ethics*, 125, 541-561.
- Berger-Douce, S. (2014), « Capacité dynamique d'innovation responsable et performance globale : Etude longitudinale dans une PME industrielle », *RIMHE*, 12, 10-28
- Berger-Douce, S. (2015), « La performance par l'innovation responsable... », *Entreprendre & Innover*, dossier spécial « L'entrepreneuriat face au défi de la croissance », 1/24, 37-44.
- Bourgel, B. (2016), Performance globale de la station de montagne : un essai de modélisation, *Actes de la XXVe Conférence Internationale de Management Stratégique*, Hammamet, mai.
- Capron, M. et F. Quairel-Lanoizelée (2015), *L'entreprise dans la société- Une question politique*, Paris : La Découverte.
- Capron, M. et F. Quairel (2006), Evaluer les stratégies de développement durable des entreprises : l'utopie mobilisatrice de la performance globale, *Revue de l'Organisation Responsable*, 1, 5-17.
- De Vaujany, F.X., Hussenot, A. et J.F. Chanlat (2016), *Théories des Organisations- Nouveaux tournants*, Paris : Economica.
- Freeman, R.E. (1984), *Strategic Management: A stakeholder's Approach*, Boston: Pitman Ballinger
- Harrison, J.S. et A.C. Wicks (2013), Stakeholder Theory, Value and Firm Performance, *Business Ethics Quarterly*, 23(1), 97-124.
- Haas, A. (2016), Capacités dynamiques et approches pratiques, in F.X. de Vaujany, A. Hussenot & J.F. Chanlat (dir.) *Théorie des Organisations – Nouveaux tournants*, Paris : Economica.
- Jany-catrice, F. (2013), Performance globale, in N. Postel & R. Sobel (dir.) *Dictionnaire critique de la RSE*, Villeneuve d'Ascq: Presses Universitaires du Septentrion, 364-367.
- Johnson, G., Whittington, R., Scholes, K et F.Fréry (2011), *Stratégique*, Paris : Pearson.
- Martinet, A.C. (2008), Gouvernance et management stratégique, *Revue Française de Gestion*, 3 (183), 95-110.
- Mason, C. et J. Simmons (2014), Embedding Corporate Social Responsibility in Corporate Governance, *Journal of Business Ethics*, 119, 77-86.
- Pigé, B. (2015), La représentation comptable de la performance en question, *Prospective et stratégie*, 6, 7-14.

- Renaud, A. et N. Berland (2007), Mesure de la performance globale des entreprises, *Actes du Congrès annuel de l'Association Française de Comptabilité*, Poitiers, mai.
- Richard, J. (2012), *Comptabilité et développement durable*, Paris : Economica.
- Robertson, C.J., Blevins D.P. et T. Duffy (2013), A Five-Year Review, Update, and Assessment of Ethics and Governance in Strategic Management Journal, *Journal of Business Ethics*, 117, 85-91.
- Whittington, R. (2012), Big Strategy / Small Strategy, *Strategic Organization*, 10:3, 263-268.
- Wood, D.J. (1991), Corporate Social Performance Revisited, *Academy of Management Review*, 16:4, 691-718.