

## Vers un programme de recherche international sur les méta-organisations ?

Au début de l'année 2017, deux articles (Lawton et al, 2017 ; Spillman, 2017) sont parus dans la revue académique américaine *Journal of Management Inquiry* pour appeler les chercheurs en sciences sociales (principalement la gestion, l'économie, la sociologie) à explorer les enjeux que soulèvent les associations professionnelles, aussi labellisées « méta-organisations ». Les méta-organisations sont des organisations dont les membres sont eux-mêmes des organisations. Ce terme recouvre une réalité empirique extrêmement variée : on y trouve des associations professionnelles comme l'AFB (Association Française des Banques), des fédérations comme la FIFA (Fédération Internationale de Football), des organisations internationales comme le UN Global Compact ou l'OTAN, des consortia de recherche, des associations d'agences publiques (ASBA, Association des Superviseurs de Banques Américaines), des alliances multipartenaires comme la WI-FI alliance, des associations d'Écoles comme la Conférence des Grandes Ecoles ou encore l'alliance CEMS. Les auteurs des deux articles regrettent la faiblesse de l'intérêt que suscite, outre-Atlantique, ce type d'organisations.

C'est cependant négliger tout un pan de la recherche en management et en théorie des organisations menée depuis une dizaine d'années en Europe. La communauté de recherche européenne, qui s'est intéressée à ce phénomène d'action collective entre organisations, s'inspire principalement d'un article (2005) et d'un livre (2008) de deux sociologues suédois, Göran Ahrne et Nils Brunsson. Ces deux chercheurs, en posant les bases d'une théorie des méta-organisations, ont contribué à la naissance et au développement de ce que nous avons appelé l'École européenne des méta-organisations.

Selon cette école, les méta-organisations possèdent trois principales caractéristiques (Bor, 2014). Ce sont avant tout des 'organisations', c'est-à-dire un ordre social décidé : les éléments qui structurent les interactions sociales sont le résultat de décisions (et non pas d'institutions ou de normes). Ces éléments structurants sont une combinaison (partielle ou complète) d'appartenance (qui est membre ou ne l'est pas), de hiérarchie, de règles, de contrôle et de sanction. Les méta-organisations sont en réalité des 'organisations' partielles, car elles sont souvent marquées par un faible pouvoir central, et l'absence ou la faiblesse de la hiérarchie. Deuxième caractéristique, les méta-organisations sont des associations, où l'autorité et le pouvoir décisionnaire sont partagés collectivement. L'appartenance à ces associations est volontaire, et les membres, en tant qu'organisations eux-mêmes, possèdent une forte identité et une grande autonomie. Cette troisième caractéristique contribue à différencier fortement les méta-organisations des organisations faites d'individus comme les entreprises. En effet, une organisation a accès à des ressources beaucoup plus importantes qu'un individu. En ce sens, les organisations et les méta-organisations peuvent entrer en concurrence pour protéger non seulement leurs propres autonomies et intérêts, mais aussi leur légitimité.

L'École européenne des méta-organisations a jusqu'ici exploré principalement la formation et les dynamiques des méta-organisations (Bor, 2014 ; Berkowitz et Dumez, 2016), leurs fonctions (Berkowitz et al., 2016 ; Chaudhury et al., 2016 ; Gadille, Tremblay, & Vion, 2013; Vifell & Thedvall, 2012), le processus décisionnaire (Bor, 2014 ; Findeisen & Sydow, 2016 ; Malcourant et al. 2015), et les interactions avec l'environnement (Rajwany et al., 2015 ; König et al., 2012). Il est par exemple intéressant de constater que les méta-organisations ne disparaissent pas facilement, et perdurent au contraire sur le long terme, même en tant que fantômes, c'est-à-dire peu lorsqu'elles sont inactives (Berkowitz, 2016). Ceci s'explique par la faiblesse du coût de création et de maintien d'une méta-organisation. Au-delà des frais d'inscriptions relativement faibles, les membres mettent en effet à disposition des ressources indirectes (Bor, 2014) comme des bureaux pour les réunions (Berkowitz, 2016). Les méta-organisations peuvent être comprises comme un effort de la part des membres pour affecter leur environnement, en créant un environnement négocié. Celui-ci devient ainsi moins incertain. Cependant, parce que les méta-organisations sont le lieu de création de normes industrielles,

de diffusion des bonnes pratiques et de définition de capacités collectives, elles affectent en retour leurs membres qui s'engagent de façon volontaire à respecter les décisions qui ont été prises collectivement et au consensus (Berkowitz, 2016).

De nombreux sujets restent encore inexplorés et appellent des collaborations internationales et interdisciplinaires. Dans un article paru en réponse dans le *Journal of Management Inquiry*, et publié grâce à la bourse de mobilité Bernard Sutter, nous définissons trois grandes pistes de recherche sur les méta-organisations. La question des ressources est essentielle, puisque les ressources constituent la principale contrainte à laquelle sont confrontées les méta-organisations dans leur développement et la mise en place d'actions. Ensuite, différencier les méta-organisations entre elles, notamment en fonction de leurs membres, est un enjeu conceptuel clé. Cette étape semble en effet nécessaire afin d'identifier les contributions possibles du concept de méta-organisation par rapport à celui de relations inter-organisationnelles, mais aussi de réseau, ou encore d'organisation non-conventionnelle (Brès, Raufflet & Boghossian, 2017). La potentielle divergence d'intérêt entre membre et méta-organisations, puis entre méta-organisations, pose ensuite la question des dynamiques de coopération (combinaison des avantages de la coopération et de la compétition) à ce niveau 'méta'. Enfin, la dernière piste principale de recherche porte sur le rôle des méta-organisations dans la transition des industries vers le développement durable.

Bien qu'encore relativement méconnue, la recherche académique sur le concept de méta-organisation est florissante et dynamique. La forme de ce concept réside dans sa capacité analytique à aborder des phénomènes d'action collective entre organisations hétéroclites et variées. Cette recherche ne fait cependant qu'effleurer les enjeux théoriques, empiriques et managériaux que le concept soulève et appelle des initiatives internationales pour continuer à les explorer.

Pour en savoir plus, l'article « Why Meta-organisations Matter : a Reponse to Lawton et al. And Spillman » est disponible ici <http://journals.sagepub.com/eprint/XYqEiCKF4JAWgVRPGeAS/full>

La thèse de doctorat « les méta-organisations rendent-elles performatif le développement durable ? Stratégies collectives dans le secteur pétrolier » est disponible ici [https://www.researchgate.net/publication/313369133\\_Les\\_meta-organisations\\_rendent-elles\\_performatif\\_le\\_developpement\\_durable\\_Strategies\\_collectives\\_dans\\_le\\_secteur\\_petrolier](https://www.researchgate.net/publication/313369133_Les_meta-organisations_rendent-elles_performatif_le_developpement_durable_Strategies_collectives_dans_le_secteur_petrolier)