

TABLE DES MATIÈRES

Préface	7
Chapitre introductif. La pérennité organisationnelle : un enjeu essentiel ... 13	
1. L'harmonie entre changement et continuité au cœur de la pérennité	16
1.1. Une stabilité source de changement	19
1.2. Le changement source de stabilité.....	20
2. Les multiples expressions de la complémentarité entre changement et continuité	21
2.1. Un équilibre fruit d'une séparation structurelle, spatiale, architecturale des forces opposées : la thèse de l'ambidextrie structurelle	22
2.2. Un équilibre par une alternance temporelle des deux dynamiques : la théorie de l'équilibre ponctué.	22
2.3. un équilibre atteint grâce une ambidextrie portée par les individus et plus généralement par le contexte organisationnel : le courant de l'ambidextrie contextuelle	24
3. Présentation des chapitres : un apport théorique et managérial	28

Première Partie

À la recherche d'un équilibre entre créativité, adaptabilité et conformité

Chapitre 1. Les normes de systèmes de management dans l'organisation : un levier immatériel de pérennité ?	39
1. Les normes comme ressort externe de la pérennité organisationnelle	42
1.1. NSM et avantage concurrentiel	43
1.2. NSM et image de l'organisation	44
2. Les ressorts internes de la pérennité organisationnelle	46
2.1. NSM et stabilisation organisationnelle	46
2.2. NSM et apprentissage organisationnel.....	48
2.3. NSM artefact d'innovation	50
Conclusion	51

Chapitre 2. Aux sources de la pérennité des organisations du spectacle vivant : le budget ?	55
1. Budgets, OSV et pérennité : les bases d'une lecture théorique	57
1.1. Un environnement institutionnalisé pour des organisations créatrices	57
1.2. Le budget, à la croisée de l'ancrage institutionnel des OSV et de leur spécificité d'organisations créatives.....	61
2. Le budget, source de pérennité des OSV : observation et discussion autour de quatre scènes	64
2.1. L'observation de quatre OSV : éléments de méthodologie.....	64
2.2. Le budget, ressort externe et interne de pérennité pour les OSV.....	71
Conclusion	76
Chapitre 3. Mimétisme et pérennité : le cas de la LOLF	81
1. La LOLF : un non-sens ?	82
1.1. Un mimétisme fondé sur une hypothèse discutable d'isomorphisme public/privé ?	83
1.2. De la transférabilité du modèle comptable « privé » aux organisations publiques ?.....	85
1.3. De la transférabilité du modèle de gouvernance aux organisations publiques ?	88
2. La LOLF : un levier de pérennité organisationnelle ?	92
2.1. La LOLF : une quête d'identité organisationnelle ?.....	92
2.2. La LOLF : un risque de perte d'identité et d'intégrité organisationnelle ?.....	95
Conclusion	100

Deuxième Partie

Une nécessaire congruence entre interaction, formalisation et structuration

Chapitre 4. La réduction de l'équivocité organisationnelle comme facteur de pérennité ?	109
1. Créer du sens : un facteur de pérennité ?	111
1.1. La création de sens : l'apport de Weick.....	111
1.2. L'équivocité des règles : les apports de K. Weick et de JD. Reynaud	115
1.3. Maîtriser l'équivocité des règles, un facteur de pérennité ?	117
1.4. Conclusion de la partie 1.....	120
2. Manager les processus, pour créer du sens ?	120
2.1. Une démarche de management des processus... ..	121
2.2. ... propre à créer du sens.....	127
Conclusion	130
Chapitre 5. L'hybridation du système de gestion du dirigeant dans la PME pérenne	135
1. Le lien entre pérennité et hybridation comptable du système d'information .	137
1.1. L'hybridation comptable du système d'information dans la PME pérenne : repères théoriques.....	138

1.2. Les tendances observables à l'hybridation comptable des systèmes d'information dans les PME pérennes.....	141
Conclusion sur l'hybridation comptable du système d'information de la PME pérenne	145
2. Le lien entre pérennité et hybridation expertale du système de décision.....	146
2.1. L'hybridation expertale du système de décision du dirigeant de PME : repères théoriques.....	146
2.2. Les signes observés de l'hybridation expertale du système de décision dans les PME pérennes.....	150
Conclusion : l'hybridation du système de gestion du dirigeant indissociable de la pérennité de la PME.....	154
Chapitre 6. Contrôle de gestion et pérennité organisationnelle :	
Les apports du <i>Balanced Scorecard</i> comme levier de contrôle interactif ..163	
1. Le BSC comme levier de contrôle interactif et son rôle dans les processus stratégiques	165
1.1. Revisiter le BSC à la lumière des leviers de contrôle.....	166
1.2. Repenser la stratégie à partir d'une approche interactive du BSC.....	172
2. Le BSC comme levier de contrôle interactif et son rôle dans les processus d'apprentissage et les capacités dynamiques	176
2.1. Du contrôle interactif à l'apprentissage organisationnel.....	176
2.2. De l'apprentissage aux capacités dynamiques de l'organisation	178
Conclusion	181
Chapitre conclusif. Peut-on piloter la pérennité organisationnelle d'une filière sans indicateurs formels ?.....189	
1. Les conditions de pérennité d'une filière agricole	190
2. Le rôle des acteurs pivots dans le processus de pérennisation	191
3. Une mise en perspective empirique	194
3.1. Des micro-filières alimentaires du secteur laitier.....	194
3.2. Résultats : les stratégies pérennes.....	196
3.3. Analyse des résultats : les règles d'organisation concourant à la pérennité	201
Conclusion	205
Propos d'étape.....	211
Remerciements	213
Résumés des contributions	215
Les auteurs.....	221
Table des figures et tableaux	225