



# LE TAGÈTE

Hors série n° 1, 2014

Marcel JB Tardif

*Plante herbacée cultivée pour ses fleurs ornementales jaunes ou orangées à senteur poivrée, appelée communément oeillet.*

## LES INSTITUTIONS PUBLIQUES

La théorie institutionnelle, commencée par Max Weber, est dominée par DiMaggio et Powell<sup>1</sup>. Ceux-ci ont signalé que, au cours du vingtième siècle, la bureaucratie n'avait eu de cesse de croître. De fait, dès qu'un domaine d'activité se stabilise, parce que son environnement cesse d'être turbulent du défaut d'innovations fréquentes d'y survenir, la bureaucratie comme forme d'organisation tend à s'y homogénéiser. L'environnement externe, comme l'avaient prévu d'autres chercheurs avant eux, agit donc inexorablement sur la structure de fonctionnement interne des organisations. Il y a occurrence d'un isomorphisme, institutionnel, entre le type d'environnement externe et le type de structures internes, chez les organisations faisant face à de mêmes conditions générales de marché.

L'isomorphisme est dit coercitif, quand il advient par l'action politique (réglementation en matière de pollution de l'environnement), il est dit mimétique, quand il est imputable à des ajustements concordants face à de mêmes exigences (normes comptables nationales), et il est dit normatif, quand il découle d'une application temporelle de mêmes éléments de théories du management dans les organisations (chaîne d'approvisionnement intégrée à l'échelle internationale entre fournisseurs et fabricants, en vue de réduire les écarts de valeur).

Les sources d'influence sur le fonctionnement des organisations, partant sur leur positionnement dans le marché, sont d'ordinaire spécifiques au lieu d'où elles émanent. On parle de causes politiques, économiques, sociales et écologiques, principalement. Les causes technologiques comptent, souvent plus encore, parce que ce sont les premières à presser le réaménagement des structures de distribution du travail et des processus d'exécution de la tâche au sein des organisations. Et comme les conditions du marché changent, les organisations doivent ajuster leur cadre stratégique de positionnement marché et leur mode structurel du fonctionnement de la production en conséquence. Ce qui ne se limite pas qu'aux seules ressources financières à être allouées différemment, mais comprend tout aussi bien les ressources matérielles à être utilisées autrement et les ressources humaines à être recrutées, formées et retenues suivant des préceptes également adaptés aux exigences nouvelles du marché. Or, ces sont les ressources humaines qui, le plus souvent, sont les plus déconsidérées, dans l'ensemble de ce processus d'ajustement aux changements d'état de l'environnement externe des organisations. Les stratégies de ces dernières changent, mais leur personnel demeure le même. C'est tout comme si les organisations reconnaissaient qu'elles peuvent transformer matériellement leur mode de production, tout en demeurant les mêmes intellectuellement parlant, et ainsi répondre mieux aux conditions évolutives de leur marché.

---

<sup>1</sup> DiMaggio, P.J., et Powell W.W., (1983), 'The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields', *American Sociological Review*, No. 48, P. 147-160, réimprimé par W.W. Powell et P.J. DiMaggio, (1991) *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, University of Chicago Press; DiMaggio P. (2001), *The Twenty-First Century Firm*, Princeton University Press.