



# LE TAGÈTE

Vol. 4 n° 11, 1 juin 2014

Marcel JB Tardif

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

## POPULATION DES ORGANISATIONS

Hannan et Freeman<sup>1</sup>, tous deux sociologues, ont étudié les organisations sous l'angle des populations qu'elles forment, comme le fera plus tard, à travers les grappes industrielles (clusters), de Michael E. Porter<sup>2</sup>. Les organisations vivent, par système écologique interposé, dans des environnements à climat contrôlé, pour ainsi dire, où l'effet de taille et l'effet de composition-variation des populations y cadencent leur temps et leur espace de concurrence. Elles évoluent comme les organismes biologiques, et les hommes, dans leur milieu d'ancrage propre. Or l'évolution des uns et des autres n'est pas linéaire; elle fluctue au rythme de périodes intenses d'éclosion du changement qui entrecoupent des phases longues de progression lente. On parle alors d'équilibre ponctué des systèmes, ou des populations, comme en a traité Jay Gould<sup>3</sup> en paléontologie.

Dans le marché, comme il est des ressources disponibles en nombre limité, les économies de la production forcent les organisations de la transformation et de la distribution à se limiter en taille comme en nombre d'intervenants. Lorsque les limites de capacité sont atteintes, parce que la niche que constituent les ressources rares à cet effet est à son comble, taille et nombre des organisations tendent à décroître jusqu'au point d'équilibre de leur nécessité relative à titre d'instruments de production ou de distribution en biens et services consommables. Il est donc un taux de naissance, comme il est un taux de mort, des organisations, dans l'espace-temps du marché, tout comme il en est des organismes vivants dans la nature sauvage.

Or, dès que se présente une ouverture, qui favorise l'émergence et la croissance de nouvelles organisations, elles finissent par éclore et profiter du marché nouveau qui s'offre. C'est donc la densité des populations qu'elles forment, à cause d'un potentiel limite d'accaparement (accès) des ressources que requiert leur croissance, qui dicte la vie et la mort des organisations dans le marché. Ce cycle est imperturbable, même si son déroulement peu varier au gré des circonstances de l'environnement général (population totale) et des ressources spécifiques (requis d'activité disponibles). Et pour être de celles qui demeurent, qui survivent, il faut aux organisations, en plus d'une gestion intelligente de leurs capacités et opportunités, une habileté certaine à gérer leur changement, par l'innovation technique (pratiques opérationnelles) et l'innovation managériale (pratiques fonctionnelles). Et ce, mieux que leurs concurrentes... elles aussi en quête des mêmes ressources qu'elles-mêmes.

D'ordinaire, la disparition d'organisations âgées est moins fréquente que celle d'organisations benjamines, parce qu'elles ont appris du marché à mieux composer avec les hauts et les bas de la disponibilité des ressources. Rien n'est éternel, organisations et populations comprises.

---

<sup>1</sup> Hannan, M.T., et Freeman, J. (1977), 'The Population Ecology of Organizations', American Journal of Sociology, No. 82, p. 929-964; Hannan, M.T., et Freeman, J., (1989), Organizational Ecology, Harvard University Press; Hannan, M.T., et Carroll, G.R., (1992), Dynamics of Organizational Populations, Oxford University Press.

<sup>2</sup> Porter. M.E., (1993), L'avantage concurrentiel des mations, ERPI.

<sup>3</sup> Gould, S.J., (2007), Punctuated Equilibrium, Belknap Press.