

Extrait de l'article « La dynamique des dispositifs d'action collective entre firmes: Le cas des méta-organisations dans le secteur pétrolier » Paru dans L'année Sociologique 2015

Les entreprises développent des stratégies individuelles, mais également des stratégies collectives qu'elles organisent autour de dispositifs. Ahrne et Brunsson (2008) ont proposé d'appeler ces dispositifs d'un type particulier des méta-organisations. Il s'agit d'organisations, au sens où elles relèvent d'un ordre décidé, mais d'organisations partielles ou incomplètes (Ahrne, Brunsson, 2010) dans la mesure où l'accent est mis sur le *membership*, alors qu'elles ne fonctionnent pas sur un principe hiérarchique, mais sur la base du consensus, et où elles ne disposent souvent pas de systèmes de surveillance et de sanctions.

Paradoxalement l'affaiblissement des négociations collectives et le phénomène de la globalisation n'ont pas fragilisé ces organisations, comme certains chercheurs l'avaient prédit. Tout au contraire, les entreprises étant soumises à un champ de responsabilisation (Bastianutti, Dumez, 2012) portant sur leur responsabilité sociale et le Développement Durable, de nouvelles formes de méta-organisations sont apparues, soit ne regroupant que des firmes mais se spécialisant par types de sujet (environnement, droits de l'homme, parité hommes/femmes, etc.), soit regroupant en plus des entreprises, des États et des Organisations Non Gouvernementales (ONG).

Cette dernière forme de méta-organisation, le groupe multi-parties-prenantes, montre que, dans l'action collective des entreprises, les États restent malgré tout présents, bien que le cadre se soit élargi à d'autres types d'acteurs, les ONG. L'étude du secteur pétrolier et gazier illustre la dynamique quantitative et qualitative de ce type de dispositifs assurant l'action collective entre entreprises. Il se crée toujours au niveau du secteur des méta-organisations de type classique (associations professionnelles), mais les questions de RSE et de développement durable ont amené les firmes à créer de nouveaux types de dispositifs. Les firmes développent des stratégies infra-sectorielles (stratégies collectives regroupant quelques firmes du secteur), sectorielles (stratégies rassemblant toutes les firmes), supra-sectorielles (industries extrac-tives) et des stratégies trans-sectorielles (regroupant plusieurs secteurs). Elles articulent donc stratégies individuelles et stratégies collectives à plusieurs niveaux. Deux types d'explications à ce phénomène ont été proposés dans cet article. Le premier est d'ordre stratégique.

Les firmes utilisent ces dispositifs à des fins stratégiques de réputation, de gestion des signaux faibles et de désamorçage des conflits avec les parties prenantes (notamment les ONG). Le second type d'explication est d'ordre institutionnel : en ayant créé différents types de méta-organisations les entreprises ont cherché la complémentarité institutionnelle et les interdépendances synchroniques. La méta-organisation comme dispositif permet cette action multi-niveaux, sur des problématiques très diversifiées et à moindre coût.

Le monde social des méta-organisations est encore largement inexploré et appelle des recherches futures dans tous les secteurs. Quant à leur fonctionnement, quant à leur importance dans les stratégies des entreprises, quant au rôle qu'elles jouent dans des questions économiques et sociétales centrales dans le monde contemporain, les méta-organisations constituent un champ de recherche fécond et novateur pour l'analyse des stratégies collectives. Cet article constitue une première étape dans son défrichage.