

Management Stratégique

Saïd YAMI

Maître de Conférences en Sciences de Gestion

ERFI/ISEM – Université Montpellier 1

Cours de Master 1

Plan du Module 5

Chap.5- L'approche relationnelle (Dyer & Singh, 1998)

Déterminants de l'avantage concurrentiel interorganisationnel

Avantages et limites du modèle

Chap.5- L'approche relationnelle

Référence:

Dyer Jeffrey H, Singh Harbir (1998), The relational view: Cooperative strategy and sources of interorganizational competitive advantage, Academy of Management Review. Oct. Vol. 23, Iss. 4, p. 660 (20 pages)

L'approche relationnelle (Dyer et Singh, 1998) considère que les **coopérations et les alliances peuvent accroître les performances des organisations et réduire les coûts et les risques.**

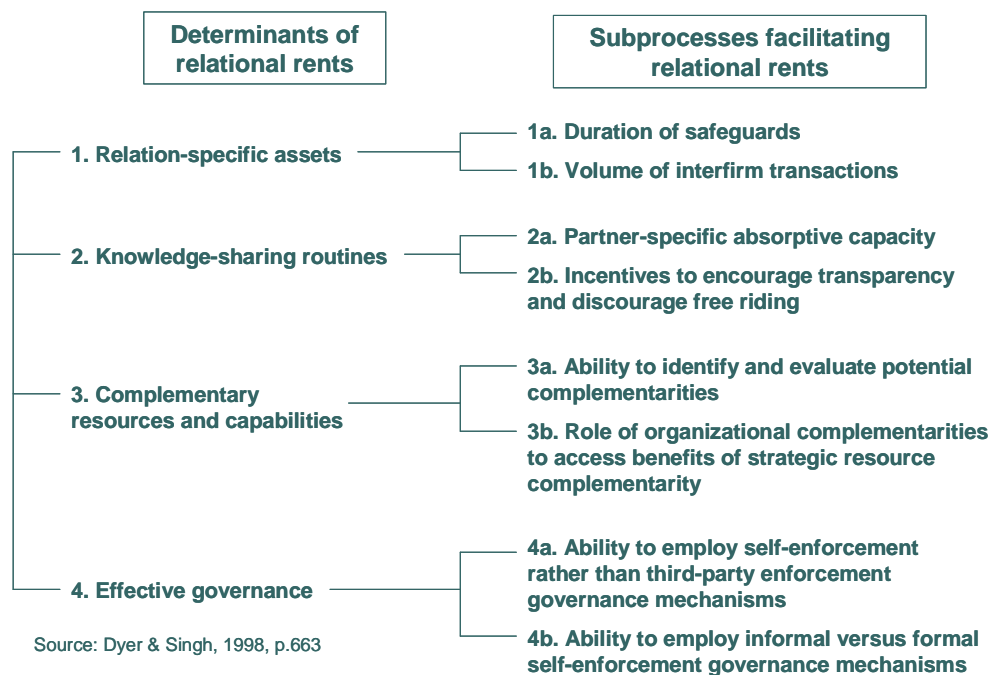
Ces arrangements constituent des "**avantages relationnels**" qui devraient être considérés, au même titre que les avantages physiques et financiers, dans la détermination de la valeur du marché d'une entreprise (Preston et Donaldson, 1999).

Dans cette perspective, **les dimensions de l'avantage concurrentiel empruntent à la fois à la conception traditionnelle de la structure industrielle et aux approches fondées sur les ressources.**

Déterminants de l'avantage concurrentiel interorganisationnel.

Dyer et Singh (1998) proposent dans leur modèle de tester 4 déterminants permettant de générer des rentes relationnelles (1. Les actifs spécifiques à la relation, 2. Les routines liées au partage des savoirs et connaissances, 3. La complémentarité des ressources et des capacités –ou capacités–, 4. La gouvernance effective).

Ces déterminants reposent sur des sous-processus facilitant l'émergence de rentes relationnelles : 1a. La durée des protections, 1b. Le volume des transactions interfirmes ; 2a. La capacité d'absorption d'un partenaire spécifique, 2b. Les mesures qui encouragent la transparence et qui découragent l'opportunisme ; 3a. La capacité à identifier et évaluer les complémentarités potentielles, 3b. Le rôle des complémentarités organisationnelles pour accéder aux bénéfices de complémentarité de ressources stratégiques ; 4a. La capacité à recourir à des mécanismes de gouvernance de type auto-renforçant plutôt qu'imposé par une tierce-partie ; 4b. La capacité à recourir à des mécanismes de gouvernance de type auto-renforçant informel contre formel.



Avantages et limites du modèle

Si l'approche relationnelle constitue une démarche très intéressante pour appréhender les relations inter-organisationnelles, on peut lui reprocher de **ne considérer que la dimension coopérative des interactions.**

Le modèle de performance dans cette perspective repose sur le partenariat : c'est celui-ci qui permet de générer des profits exceptionnels.

De plus, comme le constatent Preston et Donaldson (1999), **seules les relations avec d'autres entreprises sont considérées ; les organisations de nature différente** (institutions, autorités de régulation) **ne sont pas prises en compte.**