



HAL
open science

Performance and innovation: The relationship in private companies

Taoufik Anni

► **To cite this version:**

Taoufik Anni. Performance and innovation: The relationship in private companies. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*, 2022, 3 (4), pp.462-476. <10.5281/zenodo.6612052>. <hal-03695919>

HAL Id: hal-03695919

<https://hal.science/hal-03695919v1>

Submitted on 15 Jun 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

La performance et l'innovation : Quelle relation dans les entreprises privées

Performance and innovation: The relationship in private companies

Taoufik ANNI, (PHD Student)

*Faculté des sciences Juridique, économique et sociale de rabat.
Université Mohammed V de rabat, Maroc
Mail*

Adresse de correspondance :	Faculté des sciences juridiques, économiques et sociales de Rabat Université Mohammed V Rabat Maroc Maroc
Déclaration de divulgation :	L'auteur n'a pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude.
Conflit d'intérêts :	L'auteur ne signale aucun conflit d'intérêts.
Citer cet article	ANNI, T. (2022). La performance et l'innovation : Quelle relation dans les entreprises privées. International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics, 3(4-1), 462-476. https://doi.org/10.5281/zenodo.6612052
Licence	Cet article est publié en open Access sous licence CC BY-NC-ND

Received: May 06, 2022

Published online: June 06, 2022

La performance et l'innovation : Quelle relation dans les entreprises privées

Résumé

Il est évident que les sciences de gestion s'intéressent à la réalisation de la performance dans toutes ses dimensions, ses dernières s'intéressent aussi à l'innovation en tant que facteur stratégique de différenciation et de succès des entreprises qui savent l'utiliser à bon escient.

Cet article réalise une revue de la littérature sur la relation entre l'innovation et la performance dans les entreprises du secteur privé. Il propose une définition des différents indicateurs de performance ainsi que les différentes formes d'innovation.

L'objectif de cet article est de décrire brièvement le cadre théorique de l'innovation et le cadre théorique de la performance au sein des entreprises, et aussi d'exposer la relation qui existe entre les deux concepts.

L'ensemble des résultats théoriques montrent que la relation entre l'innovation et la performance se caractérise par une corrélation positive.

Mots clés : Innovation, performance, entreprise.

Classification JEL : L25, O3

Type de papier : Recherche théorique

Abstract

It is obvious that management sciences are interested in the achievement of performance in all its dimensions, the latter are also interested in innovation as a strategic factor of differentiation and success of companies that know how to use it to advisedly.

This article reviews the literature on the relationship between innovation and performance in private-sector companies. It offers a definition of the different performance indicators as well as the different forms of innovation.

The objective of this article is to briefly describe the theoretical framework of innovation and the theoretical framework of performance within companies, and also to expose the relationship that exists between the two concepts.

All the theoretical results show that the relationship between innovation and performance is characterized by a positive correlation.

Keywords : Innovation, performance, entreprise.

JEL Classification : L25, O3

Paper Type : Theoretical Research

1. Introduction.

Actuellement l'environnement économique et social est en train de se transformer totalement sous l'effet conjugué, d'une part des diffusions technologiques et d'autre part d'une montée du niveau général des ressources et leurs fusions dans des logiques productives de plus en plus assujetties à une concurrence basée sur l'innovation et à la production des richesses. Selon des auteurs l'innovation constitue un déterminant important de la performance, la pérennité et la compétitivité des entreprises.

L'objectif de cet article est d'embellir la définition des concepts de performance et d'innovation dans la recherche sur les entreprises privées, et de suggérer un dispositif d'analyse basé sur une large portée des deux notions, tout en mettant l'accent sur les indicateurs spécifiques aux entreprises privées.

Généralement, les notions de l'innovation et de la performance sont sujettes à des controverses dans la littérature, et leurs définitions s'effectuent au moyen de variables très connues, telles que les budgets en recherche et développement, le nombre de brevets déposés quand il s'agit l'aspect innovation. Pour la performance, des variables telles que, le chiffre d'affaires et le taux d'évolution des résultats. À cette forme de généralisation qui s'exprime par une définition limitative des notions de la performance et de l'innovation, et se caractérisant par un nombre limité d'indicateurs purement quantitatifs et se basant sur des données externes ; Nous voulons introduire une optique multiple en matière d'innovation et de performance, afin de mieux traiter la diversité de la gestion et les spécificités organisationnelles de la plupart des entreprises.

Par ailleurs, la relation entre les concepts d'innovation et de performance fait l'objet de plusieurs débats dans la littérature. Certains auteurs (Geroski et Machin, 1992 ; Ledent et Salmon 2002 et Terziowski,2010) affirment le lien de corrélation entre les dimensions d'innovation et de performance. L'innovation serait donc un facteur caractéristique de la performance dans un sens positif selon certains auteurs tels que : De Winne et Sels,2010 ; Liouville et Bayad,1998), ou dans un sens négatif selon d'autres (Simon, Houghton et Savelli, Elango,2002). Enfin d'autres chercheurs intègrent une approche contingente selon laquelle l'innovation est considérée comme critère de mesure de la performance. (Jackson et Schuler, 1987 ; Snow et Miles, 1984).

Dans cet article nous allons choisir d'étudier les deux concepts indépendamment l'un de l'autre, ensuite nous allons mettre en causalité la relation qui existe entre eux.

Dans un premier lieu, nous allons procéder à un approfondissement successif des définitions de la performance et de l'innovation et nous allons observer les manières avec lesquels ces notions se mesurent dans les démarches empiriques.

Dans cet ordre d'idées, notre question centrale est de connaître le lien existant entre les concepts d'innovation et de performance dans l'environnement des entreprises privées.

Notre article répondra aux questions suivantes :

- Comment la relation entre l'innovation et la performance a-elle été étudiée ?
- Quels sont les résultats de ces études ?
- Comment ont-ils été mesurés ?

L'article débutera par une revue de littérature sur l'innovation, ensuite la mesure de cette innovation, après on va aborder la revue de littérature sur la performance, puis la mesure de cette dernière. La cinquième partie de cet article traitera la relation entre la performance et l'innovation. Ce qui va nous permettre de faire des conclusions et de valider les hypothèses de bases.

Pour tout sujet de recherche, il est important d'énoncer des hypothèses que l'on se contentera d'exposer sans prise de position sur leurs caractères proches de la réalité. Il s'agira donc de suggestions simples appartenant au domaine du possible. L'article répond aux hypothèses suivantes : H1 : L'innovation à un impact négatif sur les dimensions de la performance des

entreprises ; H2 : L'innovation dans tous ses aspects n'a aucune relation avec la performance des entreprises.

1.Revue de littérature sur l'innovation.

Shumpeter (1935) définit l'innovation comme l'exécution de nouvelles combinaisons de moyens de production, et met en valeur la figure de l'entrepreneur innovateur. Il distingue de sa part cinq types d'innovations :

- Le lancement d'un nouveau produit sur le marché, d'une meilleure qualité pour répondre à une nouvelle demande.
- Le lancement d'une nouvelle méthode de production ou de marketing.
- L'acquisition d'une nouvelle source de matière première.
- L'ouverture d'un nouveau marché.
- La mise en œuvre d'une nouvelle organisation.

Généralement la définition de Schumpeter englobe les innovations technologiques, commerciales et organisationnelles. Dans un autre sens, des auteurs tels que Damanpour et Evan (1984), se sont limités à distinguer les innovations technologiques « innovation de produit et de process » et les innovations administratives « innovations organisationnelles ». D'autres auteurs, tels que Tidd, Pavitt, Boer et During ont identifié trois types d'innovations : les innovations de produits, de processus et les innovations organisationnelles.

Certains auteurs ont adopté une approche cumulative ou il n'y a innovation que lorsqu'il y a constatation d'un changement au niveau des produits, de la technologie et de l'organisation. Il s'agit des auteurs tels qu'ait razouk et Bayad(2010), Allani-Soltan, et Coutrot. Ces derniers enrichissent la définition qui distingue au niveau de la variable « innovation », trois sous variables : innovation technologique « qui désigne les changements survenus au cours des trois dernières années », innovation organisationnelle « qui désigne les changements organisationnels survenus au cours des trois dernières années », et innovation de produit qui désigne aussi l'introduction de nouveaux produits durant les trois dernières années.

Il existe plusieurs approches qui définissent l'innovation (haffer, Bogdanienco) (2004). Des auteurs considèrent que l'innovation peut se définir comme étant le processus de la création de produits, de services utiles, qui a comme lieu principal l'entreprise Amabile (1996).

Damanpour (1991) considère que tout nouveau produit qui est distingué des autres par sa qualité et ses caractéristiques attributives est une forme d'innovation. Pour (Landry 2002) l'innovation est la résultante d'échanges réussis entre divers acteurs interdépendants faisant partie d'un processus.

En général l'innovation est définie par la création d'un produit (bien ou service), d'un nouveau processus significativement amélioré.

Gunday (2011), considère que toute innovation organisationnelle est liée sur le plan administratif, à tout effort de renouvellement de routines d'organisation, de procédures, de mécanismes et de systèmes ; dans le but de la promotion du travail d'équipe, du partage d'information, de la collaboration, de la coordination et de l'acquisition de nouveaux apprentissages.

Zhou,yim et tse (2005) considèrent que c'est l'acte de perception de la nouveauté ; des idées, des approches, des méthodes, des comportements, des attitudes, des cultures, des technologies ; qui fait la différence dans la définition ou non des innovations.

Pour Drucker (1992) c'est les changements dans la conception des produits, des techniques de marketing et des méthodes de gestion qui font l'innovation. Farazmand (2004) quant à lui confirme que la connaissance utilisée à la conception des nouveaux produits et des nouveaux modes de gestion est la vraie constituante de l'innovation. Wilson (2007), a considéré que

l'innovation est un processus de connaissance qui transforme la connaissance en une forme nouvelle de produits et de services.

Il devient primordial de considérer la capacité d'innovation comme facteur principal contribuant à gagner en compétitivité face à une concurrence régionale, nationale et même internationale au sein des organisations. Il convient de noter que l'innovation peut exister en dehors de la sphère technique et de produit. Elle concerne aussi les organisations, dans leurs capacités de renouvellement de leurs modes de fonctionnements.

Suivant Damanpour, l'innovation organisationnelle est une conception multidimensionnelle se rapportant à plusieurs composantes opérationnelles d'une organisation. Pour Damanpour, chaque activité nécessite une forme d'innovation, d'où la nécessité d'adopter plusieurs stratégies d'innovations. Il distingue trois types d'innovations organisationnelles. La première, administrative et technique, la seconde de produits et de processus et la dernière radicale et incrémentale.

Evan et Damanpour ont souligné l'importance de la distinction entre les innovations administratives et techniques pour les études menées sur le niveau organisationnel.

L'innovation technique : Damanpour (1989) considère les innovations techniques comme ceux se produisant dans les particules de fonctionnement affectant les systèmes techniques des organisations.

L'innovation administrative : Gopalakrishnan et Damanpour (1997) considèrent que ce type d'innovations concerne la structure de l'organisation, les processus et les ressources humaines. Contrairement aux innovations techniques, les innovations administratives sont liées au noyau administratif et à la structure sociale des organisations.

L'innovation technologique : Cette forme d'innovation modifie l'organisation à travers l'introduction de nouvelles technologies, de nouveaux outils et systèmes et de nouvelles techniques adoptées par les membres de l'organisation.

L'innovation managériale : Ce type d'innovation quant à lui touche au domaine du management directement et indirectement au processus administratif. Elle peut s'agir d'une mise en application d'idées ou de politiques nouvelles d'allocation de ressources, de structuration des tâches de gestion des ressources humaines ou encore au style de management.

2.La mesure de l'innovation

En effet la détermination de la variable de l'innovation et sa division en différents indicateurs constituent un véritable défi. Il existe de nombreux indicateurs révélés par la littérature. Calantone et Garcia (2002) ont distingué plus d'une cinquantaine d'indicateurs mesurant cette notion de différentes manières.

Dans la littérature, les informations utilisées pour qualifier l'innovation d'une entreprise ont un caractère purement tangible tel que la budgétisation du département de recherche et développement, l'appropriation de marques ou brevets, le personnel dédié à la recherche ou encore le taux de lancement de nouveaux produits sur le marché. Ce type d'indicateurs est le plus connu dans de grandes enquêtes institutionnelles menées sur les niveaux nationaux et internationaux. Il s'agit par exemple des enquêtes communautaires sur l'innovation menée en Europe (ECI), des enquêtes sur l'innovation et les stratégies d'entreprise au Canada ou encore le business R&D and innovation Survey (BRDIS) Américain. Des auteurs tels que Maravelakis, Antoniadis, Jones (2006), ont argumenté que l'application de ces mesures n'est pas toujours valable à toutes les tailles d'entreprises. Leur application dans les PME par exemple peut induire à des résultats biaisés. D'autres méthodes telles que l'indice NESTA de l'innovation (National endowment for science, Technology and the arts) et le rapport de l'OCDE (2010), utilisent de nouveaux indicateurs en prenant en compte les dimensions qualitatives et les spécificités des secteurs d'activité de chaque type d'entreprises.

En effet, selon Freel, Rammer et Czarnitzki 2009, les PME disposent de moyens limités en matière de R&D et d'un effectif spécialisé faible. Les processus d'innovation dans la plupart de ces firmes sont caractérisés par un processus informel dans leurs organisations. Dans un autre côté Julien, St-Pierre et Raymond 2004, affirment que la plupart des innovations de ce type d'entreprises sont orientées vers l'imitation et le transfert des nouvelles technologies plutôt que de la production d'innovation.

Contrairement aux grandes entreprises, les PME vu leurs petites tailles et leurs flexibilités sont propices aux évolutions rapides et aux ajustements dus à l'évolution de la demande. Or leur caractère limité de ressources et leur vulnérabilité importante à l'échec sont des obstacles qui défient leur capacité d'investissement et de prise de risque dans l'innovation. Cooper 2004, Danneels, 2002).

- Les indicateurs factuels ou déclaratifs

La littérature distingue les variables de mesure de l'innovation en indicateurs parfois factuels et parfois déclaratifs. Les indicateurs factuels s'intéressent à l'innovation de produits et de technologies. Ils sont représentés à travers des chiffres ; il s'agit par exemple de budgets de R&D, d'acquisition de nouvelles connaissances de nouveaux équipements.

Les indicateurs déclaratifs, quant à eux, se basent sur les déclarations des entreprises. Ces déclarations sont les résultantes des enquêtes engagées au niveau de ces entreprises. Ils incluent en même temps les innovations organisationnelles. Ces indicateurs indiquent les niveaux d'innovations technologiques et organisationnelles appliqués au sein des entreprises durant les trois dernières années.

- Les indicateurs relatifs ou absolus

Il est fréquent dans les travaux effectués sur l'innovation des entreprises de mesurer l'innovation d'une manière absolue. Par exemple, on peut citer le taux d'introduction de nouveaux produits (Hugues et Cosh, 1996). Pour Freel (2000), cette manière de mesurer l'innovation est un peu rigide et absolue, et supprime la relativité de la notion d'innovation. Selon Freel il est plus approprié de classer les entreprises en terme « plus innovantes » ou « peu innovante ». Le taux de l'innovation peut être proportionnellement calculé sur la base de nouveaux produits introduits par rapport à l'ensemble des produits de l'entreprise.

- Les indicateurs directs et indirects

Plusieurs études ont mis en relation la croissance de l'entreprise et les indicateurs de l'innovation. (Roper 1996 et Moore 1995). Geroski et Machin considèrent que l'emploi et la rentabilité sont des preuves de croissance et donc d'innovation. Ces études reposent sur l'hypothèse de causalité entre l'innovation et la performance.

D'autres indicateurs indirects peuvent être avancés. Il s'agit par exemple de l'obtention des prix de récompense des innovations, ou la participation par des dépôts de dossiers pour l'obtention des primes d'innovations. On peut citer aussi l'aspect de la réputation lié aux degrés innovants des entreprises (au moyen de validations externes par les revues de presse professionnelles ou des revues spécialisées dans l'innovation)

Tableau 1 : Ensemble des indicateurs d'innovation.

Types d'indicateurs	Indicateurs mobilisés
Factuels	- Nombre et types de brevets. - Existence et variation des budgets de R&D.
Déclaratifs	- Changements mis en œuvre durant les trois dernières années sur les niveaux technologiques. - Changements mis en œuvre durant les trois dernières années sur les niveaux organisationnels.
Relatifs	- Nombre de nouveaux produits, nouveau processus ou nouveaux services lancés sur le marché au cours de trois années (Par rapport et proportionnellement aux produits, processus et services de base des entreprises).
Indirects	- Participation à des pôles de compétitivité. - Obtention des prix d'innovation. - Dépôt de dossier de candidature à des prix d'innovation. - Réputation d'innovation.

Source : Synthèse de l'auteur

3.Revue de littérature sur la performance :

L'examen des définitions qui caractérisent la performance atteste de son caractère polysémique. En effet elle a un sens très large et confus. Sur le plan étymologique, le mot performance est originaire du latin « parformer », qui signifie « former entièrement ». Au XV^e siècle, le terme en anglais fut puisé dans le verbe « to perform » qui signifie accomplir un processus, une tâche avec des résultats et des succès qu'on peut leur accorder.

À la fin du 17^e siècle et selon le dictionnaire, la performance est définie comme une exécution et un accomplissement. Son sens s'est développé au début du 20^e siècle. Il a été employé dans le secteur ferroviaire pour définir de façons chiffrer les possibilités d'une machine et pour désigner un rendement important (Berland et dohou).

Dans la littérature, il existe une abondance sur le concept de la performance. En effet elle constitue un concept difficile à cerner. Elle couvre des notions ayant des sens larges et autorise de nombreuses interprétations. Bourguignon (2000) avait proposé une définition à la performance comme étant une réalisation des objectifs organisationnels, quoi que soient la variété et la nature de ces objectifs.

Selon Bourguignon 1997, la notion de performance peut intégrer trois sens distincts :

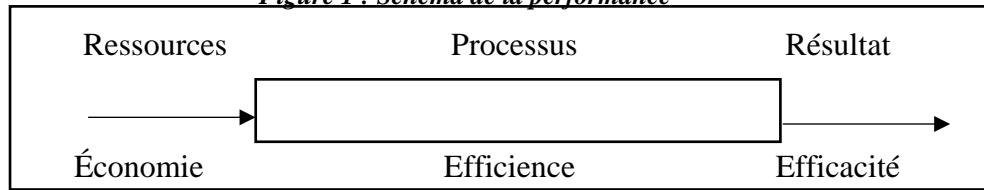
- Le premier est lié à la notion de succès, elle est la fonction des présentations de la réussite au sein des organisations. Donc on peut parler d'organisation à succès ou d'organisation performante, et une autre qui n'est pas performante du fait de son manque de réussite.
- Le deuxième et qui ne contient pas de jugement de valeur est lié aux résultats des actions engagées.
- Le troisième sens renvoie aux actions et non à leurs conséquences, La performance dans ce cas est un processus et non un résultat.

Pour henri bouquin (2004), les critères de la performance sont basés sur trois principes fondamentaux à savoir :

- L'économie qui consiste à s'approprier des ressources à moindre coût ;
- L'efficacité qui vise à examiner la relation entre les résultats et les moyens. Elle va chercher à maximiser la quantité des produits et services sur la base d'une quantité donnée de ressources.

- L'efficacité qui est perçue comme la capacité de l'entreprise à réaliser les objectifs et les résultats poursuivis.

Figure 1 : Schéma de la performance



Source : Bouquin, 2004, p 63

Aperçue généralement sur un plan impérativement financier, la notion de la performance a été élargie progressivement au cours du vingtième siècle.

En effet la performance est un concept complexe et multidimensionnel. (Chakrathy, Venkatraman 1986). Les courants de pensée optent pour leurs propres critères d'efficacité et leurs propres dimensions d'analyses. On distingue quatre dimensions : économique, sociale, politique et systémique. Les derniers développements théoriques sur l'organisation et la gestion adoptent une vision globale et systémique sur la performance. Ils ont intégré la dimension organisationnelle pour apprécier la performance. Les indicateurs vont donc, en plus, de la mesure financière, se concentrer sur la satisfaction de la clientèle, la qualité des produits ou services et les résultats des entreprises par rapport à la concurrence.

La définition de la performance fait souvent l'objet de controverses et de dilemmes. En effet l'absence d'une définition unique ouvre le champ à des jeux de pouvoir qui découlent d'une pluralité de partenaires. (Les actionnaires, la clientèle, les fournisseurs, les salariés, l'environnement écologique et réglementaire). C'est cette absence qui a donné à la performance son aspect multidimensionnel.

4. La mesure de la performance

En effet, plusieurs auteurs tels que (Ghera et Rousselot, 2009 ; Verreyne et Kastle, 2012 ; Brulhart, Gronum ; Fernhaber et Li, 2010 ; Davidsson et Fitzimmons, 2009 ; Steffens ; Wolff et Pett, 2006 ; Saeed, Yousafzai et Engelen, Sheehan 2014) considèrent que la performance dans les entreprises revient à évaluer ses résultats et ses capacités financières d'où la prépondérance des indicateurs financiers dits aussi économiques.

Dans un autre sens d'autres auteurs tels que (Morin et Savoie, 2002 ; Poissonnier et Drillon, 2008 ; Adams et Kennerly, 2002 ; Neely, Ducrou) considèrent la performance dans un sens autre que financier, ce qui a fait apparaître des indicateurs de mesure de performances diversifiés. Parmi ces indicateurs, il existe ceux relatifs à l'organisation de travail, la satisfaction, la motivation et à la gestion des ressources humaines. D'où l'existence d'études ayant interrogé la relation entre la performance et les pratiques RH.

Des auteurs ont cherché à contextualiser et à relativiser la nature de la performance en faisant une distinction entre deux types de facteurs. Les premiers sont internes et les autres sont externes à l'entreprise.

Parmi les facteurs externes, on peut citer :

- La portée de l'entreprise qui peut être locale ou même internationale.
- Le contexte économique et institutionnel selon Bouabdallah et Tholoniati.
- La dimension de concentration sociale.

Quant aux facteurs internes, on peut citer :

- La taille : Selon (Hyan et Osborne, Jack, Julien et Carrier, Scozzi, Vossen, Wolff et Pett), la taille de l'entreprise joue un rôle quant à sa capacité de réaction et d'adaptation à l'environnement et à la résolution des problèmes.

- L'âge : Selon (St-pierre,julien et Morin, Lacoursière et Watson), la maturité de l'entreprise joue un rôle important pour réaliser de bonnes performances
- Les dimensions de la GRH souvent informelles (Nizer et Pichault 2013), tendent de plus en plus à intégrer la pensée stratégique (Ait razouk et byad,2010).
- Le dirigeant de l'entreprise : Certaines études ont démontré l'existence d'une relation entre les compétences du dirigeant et la performance de son entreprise (Pettersen, brutus et Watson). Ils ont montré aussi que les valeurs personnelles du dirigeant, sa vision de stratégie, sa capacité de prise de décisions sont des facteurs importants et déterminants de la performance dans tout type d'entreprise.

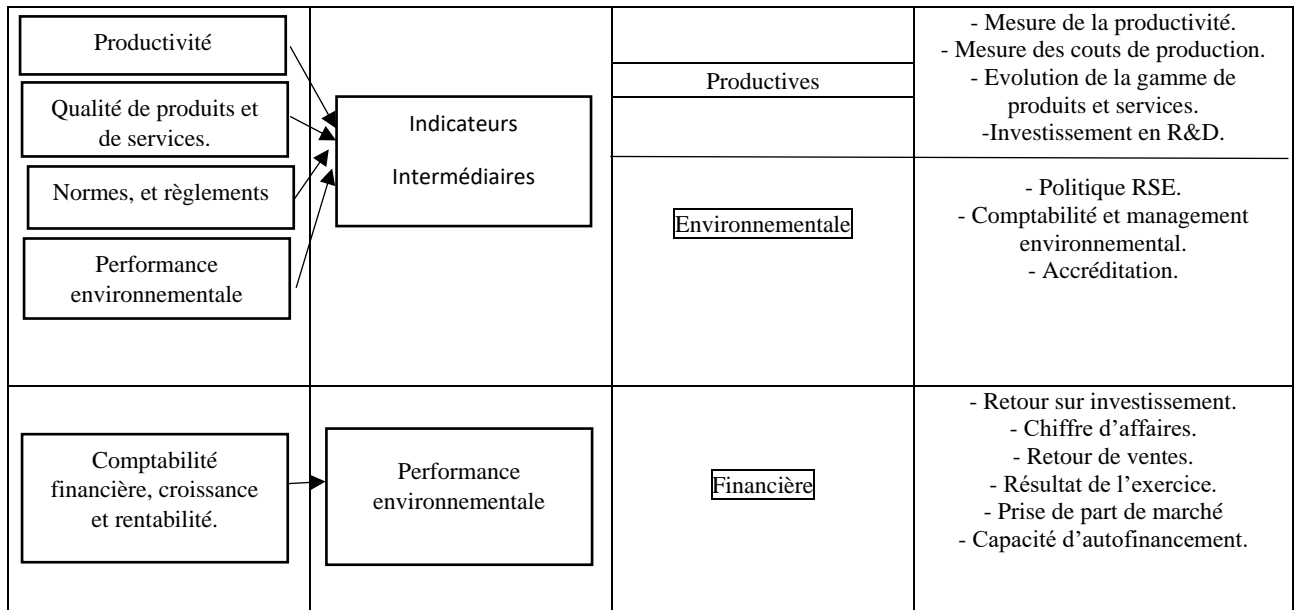
Les différents indicateurs et facteurs discutés montrent qu'il est difficile, mais aussi important d'intégrer plusieurs dimensions, et qu'il faut élargir les champs de mesure et traiter les indicateurs qui s'intéressent aux conditions de travail à l'organisation et à l'aspect environnemental.

En effet, en procédant à un regroupement complémentaire entre les indicateurs et les performances elles-mêmes, on aura un modèle regroupant les séries d'indicateurs aux diverses performances. Ce regroupement permet de ressortir des dimensions d'indicateurs comme suit : Organisation de travail, normes et règlements de travail, environnement de travail, comptabilité sociale, qualités de produits et services, productivité et comptabilité financière et rentabilité. Chacune de ses dimensions a été construite sur la base de regroupement d'indicateurs qui sont issus des diverses performances. Arcand (2004) avait proposé de faire un second regroupement en trois types d'indicateurs : proximaux, intermédiaires et distaux. Les premiers sont en relation avec les pratiques de gestion des personnes dans le milieu de travail et les autres sont plus éloignés. Recourir à cette conceptualisation donne à la performance une expression à son sens le plus élargie et une mesure diversifiée.

Le tableau ci-dessous permet d'avoir une idée sur les dimensions regroupées, ou l'on va remarquer l'empreinte sociale et organisationnelle. D'où l'appellation « performance socio-organisationnelle ». Pour les indicateurs intermédiaires, deux éléments importants surgissent à savoir « la performance environnementale » et « la performance productive ». Et enfin la performance la plus célèbre que nous appellerons « performance financière ». Le tableau permet aussi de ressortir des indicateurs clés qui se caractérisent par une forte apparition dans la littérature et qui peuvent donner lieu à des résultats quantifiables et mesurables.

Tableau 2 : Types de performances et indicateurs-clés.

Dimensions de la performance	Typologie d'indicateurs de la performance	Les performances	Indicateurs principaux
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">Organisation de travail</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">Réglementation de travail</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Comptabilité sociale</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: fit-content; margin: auto;">Indicateurs proximaux</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;">Socio-organisationnelles</div>	<ul style="list-style-type: none"> - Mesures de satisfaction. - Mesures de motivation. - Mesures de climat social. - Application de la GPEC. -Règlements de travail. -Turn-over. -Evolution d'effectifs.



Source : Synthèse de l'auteur

5- La relation entre la performance et l'innovation.

Dans cette section nous allons répondre aux hypothèses de base qui cherchent à confirmer la relation existante entre les deux concepts. Il convient de noter qu'il existe plusieurs développements dans la littérature qui traitent de l'importance de l'innovation et de son impact sur la performance des entreprises. Lofsten, 2014 considérait que l'innovation dans les entreprises est une source de performance commerciale.

Laursen et Salter ont étudié environ 2707 usines d'origines américaines et anglaises, et ils ont fait le constat que ces usines recourent à des stratégies concentrées sur l'environnement externe et que ces stratégies combinées à l'environnement interne forment un outil précieux dans le développement de l'innovation.

Selon (Laursen & Salter, 2006), les fournisseurs, les clients et les universités sont des sources importantes de développement des innovations. Laursen et Foss (2003) ont constaté, à travers l'étude de 1900 entreprises, que la gestion des ressources humaines influençait la performance financière des entreprises et donc elle a eu un impact sur leurs innovations.

En effet, l'impact de l'innovation varie selon les secteurs et les pays. Le secteur le plus actif et celui de l'industrie des technologies et de l'information. Ce dernier contribue à la promotion des innovations qui sont responsables de la croissance économique des zones auxquelles elles sont liées (Powell 2004). Powell et Snellman (2004) ont affirmé que la productivité d'une firme ou d'une nation s'accroît quand il y a un rapprochement entre les nouvelles technologies et les pratiques organisationnelles.

Lofsten (2014) a constaté que c'est juste quelques dimensions de l'innovation qui influencent les performances des firmes suédoises, et que ces entreprises qui intègrent la dimension de l'innovation ne font pas nécessairement les performances financières les plus élevées. Le contraire de ce constat a été formulé par Fassio (2015) sur des entreprises situées en Allemagne, en Italie et Espagne. La similarité dans les sources de connaissances R&D utilisés dans l'innovation a conduit à une amélioration de leurs performances.

Dans un autre côté, l'enquête menée par Hojnik et Ruzzier en 2016 sur 223 sociétés slovènes a démontré que l'éco-innovation est développée à travers la demande client, la veille environnementale et la recherche d'une grande compétitivité. Les résultats de l'enquête ont validé que les entreprises éco-innovantes étaient plus rentables, plus croissantes et avaient de forts avantages concurrentiels.

En Corée du Sud, dans une étude sur les petites, moyennes et grandes entreprises, Sarstedt, Ali et Kan (2016), ont constaté que la capacité d'innovation dans les produits, les procédés, le management ont contribué à améliorer la performance organisationnelle de ses entreprises.

Park (2016) a examiné le comportement des entreprises et des organisations sans but lucratif. Ces dernières ont été encouragées par des programmes nationaux de recherche et de développement offerts par le gouvernement coréen sur une durée de quatre ans. Les entreprises ont montré une performance supérieure à celle des autres organisations.

Oura et Lopes (2016) ont constaté que la performance des petites et moyennes entreprises d'origines brésiliennes a été influencée par l'expérience internationale plutôt que par leur capacité à innover.

Des études ont analysé la relation entre l'innovation et la performance en faisant l'analyse de six groupes différents : l'innovation et la performance couplée à l'approche réseau sociaux, l'innovation et la performance couplées à la culture organisationnelle des entreprises, dimensions de l'innovation et de la performance, les investissements en R&D alliés à l'innovation et la performance et finalement d'autres relations avec l'innovation et la performance.

Selon ses études, la relation entre l'innovation et la performance dans les entreprises est positif, les initiatives d'innovations ont contribué à améliorer les performances de ces entreprises.

Tableau 3 : synthèse groupée des résultats des études effectuées sur la relation entre l'innovation et la performance

Groupe 1 L'innovation, La performance et le réseau.	Salomo, Strecker (2008)	L'accompagnement de l'innovation, la planification stratégique et la performance.	+ Les dimensions d'innovation influencent indirectement la performance.
	Liu et Wu (2011)	Les réseaux technologiques, la stratégie d'innovation et leurs impacts sur les performances financières.	+ une relation tacite entre les orientations technologiques d'innovation et la performance.
	Rass, Dumbach, Moeslein (2013)	Le rôle du capital social et des réseaux dans des contextes innovants dans la performance globale.	+ Les innovations et les performances sont médiatisées par le capital social.
	Lee, Dedahnov e Rhee (2015).	L'Orientation technologique, performance de l'innovation et la performance financière, sont modérées par des réseaux externes.	+ La performance en matière d'innovation explique le lien entre l'orientation technologique et la performance financière.
Groupe 2 La culture d'innovation et	Nybakk e jenssen (2012)	La relation entre le climat de travail, l'innovation et la performance financière.	+ le climat de travail innovant et la stratégie d'innovation sont importants pour la performance financière.
	Anderson (2012)	La relation entre la culture d'innovation dans les entreprises avec la performance managériale.	+ La culture d'innovation influence positivement la performance.

la performance.	Uzkurt, Kimzan (2013)	Le rôle médiateur de l'innovation dans la relation en la culture organisationnelle et la performance globale.	+ L'innovation agit comme un intermédiaire dans la relation d'impact de la culture organisationnelle sur la performance.
L'éco-innovation et la performance	Renning e Rammer	Les innovations environnementales réglementées et la performance commerciale.	+ Les innovations environnementales ont simulé le succès de l'innovation et de la performance.
	Doran (2012)	La différence entre les entreprises optant pour l'éco-innovation et les entreprises non optant à l'éco-innovation.	+Les entreprises éco-innovantes performant plus que celles non-éco-innovantes.
	Antonioni, Borghesi, Mazzanti (2016)	La relation, agglomération géographique, innovation environnementale et la performance économique.	+ Les innovations environnementales sont pertinentes pour la performance économique des entreprises.
Groupe 4 L'innovation, R&D et le développement	Norman, Artz, Hatfield, Cardinal (2010)	La performance financière et stratégies d'innovation ouverte et fermée.	<u>-relation négative entre le nombre de brevets et la performance.</u>
	Tajeddini (2016)	L'orientation financière dans l'innovation de produits et de processus.	<u>±</u> l'innovation de processus est un déterminant important de la performance financière de l'entreprise.
Groupe 5 Autres relations	Alberti e Pizzurno (2013)	L'effet de la stratégie technologique et l'innovation sur la performance financière.	+La performance est liée aux nouveaux produits et à la connaissance du marché.
	Subrahmanya (2013)	L'appui externe de l'innovation technologique et la performance économique.	+Les innovations de produits et de procédés ont eu une influence positive mais faible sur la performance.
	Wang (2014)	Les compétences d'innovation, les initiatives de gestion de la qualité et leur impact sur la performance technologique.	+Les entreprises améliorent leurs performances grâce à l'innovation et à la gestion de la qualité.
	Tavassoli et Carlsson (2015)	Stratégies d'innovation et performances futures, médiatisées par la productivité.	+Les entreprises aux stratégies d'innovation complexes sont plus performantes que les entreprises aux SI simples.

	Syed waheed ryaz(2016)	Risque et performance financière de l'entreprise innovante.	+La plupart des entreprises innovantes acceptent plus de risques et ont une rentabilité plus élevée.
	Rousseau, Matiass Madden crook 2016	Identification des contingences dans la relation performance-innovation.	+L'intégration des innovations de produits et de processus permet des gains de performance plus importants que l'innovation de produits isolées.

Source : Synthèse de l'auteur

5. Conclusion

En guise de conclusion, nous avons essayé de rendre clair l'objet de l'article. Dans un premier lieu, nous avons procédé à une précision de l'objectif et l'intérêt du papier, ensuite nous sommes interrogés sur les différentes questions sur lesquelles on a répondu ultérieurement.

Dans un deuxième temps nous avons présenté la revue de littérature sur le concept de l'innovation et sur la mesure de celle-ci. Puis nous avons présenté une revue de littérature sur la performance et sa mesure. En fin nous avons procédé à la revue de littérature traitant de la relation entre les deux concepts et nous avons validé le lien de causalité existant entre eux.

Notre article mène une revue de littérature sur la relation existante entre l'innovation et la performance dans les entreprises privées pour contribuer aux connaissances scientifiques sur l'innovation et la performance. L'article est fondé sur des questions de recherche définies et issues de la littérature. L'analyse des études entamées montre que les initiatives d'innovation convergent. Globalement, ils contribuent à l'amélioration des performances de l'entreprise.

En effet, l'innovation et la performance couplée à l'approche des réseaux sociaux a un effet positif sur la performance de l'entreprise, dans un second lieu innovation et performance allié à la culture organisationnelle,

L'innovation environnementale et les performances, l'investissement en R&D, allié à l'innovation et à la performance ; et d'autres relations entre l'innovation et la performance. Démontrent à travers les études réalisées que, la relation entre innovation et performance dans le privé entreprises a produit des résultats positifs. Les initiatives d'innovation ont contribué à améliorer leur performance.

Cette étude élargit le corps de recherche sur la relation entre innovation et performance. Elle présente des preuves qui peuvent aider les dirigeants d'entreprises publiques et privées dans la formulation de stratégies et de politiques visant la compétitivité. L'implication présentée par la communauté universitaire, au public gestionnaire et entreprises privées, guident le besoin d'entreprises à adopter une culture organisationnelle qui adopte les pratiques innovantes et guide l'environnement interne à adopter un comportement innovant. Quand les entreprises reconnaissent l'innovation comme importante et cela se reflète dans leurs actions, les décisions des managers sont susceptibles de contribuer à une meilleure entreprise performance.

Références

- (1) Abir Besbes, Boualem Aliouat, Jamel-Eddine Gharbi (2013) L'impact de l'innovation managériale sur la performance. Rôle de l'orientation marché et de l'apprentissage organisationnel. Lavoisier | « Revue française de gestion » 2013/6 N° 235 | pages 161 à 174.

- (2) Aït Razouk, A. (2011). High-performance work systems and performance of French small and mediumsized enterprises : examining causal order. *International Journal of Human Resource Management*, 22(2), 311-330.
- (3) Aït Razouk, A. et Bayad, M. (2010). Evolution of the practices of human resource management in France towards a strategic model : rhetoric or reality ? *International Journal of Human Resource Management*, 21(8), 1207-1227.
- (4) Ajzen, M., Rondeaux, G., Pichault, F. & Taskin, L. (2016). Performance et innovation en PME : une relation à questionner. *Revue internationale P.M.E.*, 29(2), 65–94.
- (5) Bassot, P., Ezvan, C. et Koeltz, J. (2008). Les pôles de compétitivité : un vrai levier pour l'innovation des PME ? *Annales des Mines-Realites Industrielles*, 2008(2), 95-102.
- (6) Benamar, B. (2010). L'avantage concurrentiel dans un marché faiblement compétitif. *Revue française de gestion*, 7(206), 15 -29.
- (7) David Encaoua, Dominique Foray, Armand Hatchuel, Jacques Mairesse (2004). Les enjeux économiques de l'innovation. Dalloz | « *Revue d'économie politique* » 2004/2 Vol. 114 | pages 133 à 168.
- (8) Faridah Djellal, Faïz Gallouj (2012). L'innovation dans les services publics.2012/2 Volume XXVII | pages 97 à 142.
- (9) Fatma Cherif, Sami Boudabbous 2015. Linfluence de l'environnement organisationnel sur la relation entre l'entrepreneuriat et la performance des entreprises. « *La Revue des Sciences de Gestion* » 2015/1 N° 271 | pages 37 à 48.
- (10) Frédéric Le Roy, Olivier Torrès (2001) La place de l'innovation dans les stratégies concurrentielles des P.M.E internationales. De Boeck Supérieur | « *Innovations* » 2001/1 no 13 | pages 43 à 60.
- (11) Guillaume Chanson 2003, Externalisation et performance dans la relation client prestataire
- (12) Huu Tuyen Duong, Gilles Paché (2015). Capacité d'innovation du prestataire de service logistiques et performance logistique perçue par l'industrielle : Quelle relation dans le contexte vietnamien ? De Boeck Supérieur | « *Innovations* » 2015/2 n° 47 | pages 137 à 164.
- (13) Karim khaddouj, Zarou Soufiane (2020). La performance des organisations et les indicateurs de performance financiers et non financiers : une relation de de complémentarité ou de substitution. *Revue D'Etudes en Management et Finance D'Organisation* N°10 mars 2020 2-20.
- (14) Lavoisier | « *Revue française de gestion* » 2003/2 no 143 | pages 43 à 54.
- (15) Maes, J., Sels, L. et Roodhooft, F. (2005). Modelling the link between management practices and financial performance. Evidence from small construction companies. *Small Business Economics*,25(1), 17-34.
- (16) Majchrzak, A., Cooper, L.P. et Neece, O.E. (2004). Knowledge reuse for innovation. *Management Science*, 50(2), 174-188.
- (17) MESSAOUDI, A, LAHLIMI, Y.K. et BENALLA, O. (2021) Apprentissage organisationnel, innovation managériale, avantage compétitif et performance : une relation à questionner. *Revue AME* Vol 3, No 1 (Janvier, 2021) 331-352.
- (18) Michelle Mongo (2013). Les déterminants de l'innovation : une analyse comparative service/industrie à partir des formes d'innovation développées. *Revue d'économie industrielle* 143 | 3e trimestre 2013.
- (19) Pettersen, N., St-Pierre, J. & Brutus, S. (2011). Relation entre les compétences du dirigeant de PME et la performance de son entreprise : apport d'un instrument de mesure multisource. *Revue internationale P.M.E.*, 24(1), 167–193.

- (20) Philippe Chapellier, Thouraya Trigui. Cabinets d'expertise comptable : impacts d'internet sur la relation client et la performance. Revue « Comptabilité et environnement », May 2007, France.
- (21) Rim Maâlej, Ben Zaïed, Habib Affes. La relation entre les sources externes de connaissances, l'innovation organisationnelle et la performance organisationnelle : application au contexte tunisien.
- (22) Sandra Dubouloz.(2013). L'innovation organisationnelle : antécédents et complémentarité : une approche intégrative appliquée au Lean Management. Gestion et management. Université de Grenoble, 2013.Français.
- (23) Sandrine Berger-Douce (2008) Rentabilité et pratiques en milieu PME Premiers résultats d'une étude française. Management Prospective Ed. | « Management & Avenir » 2008/1 n° 15 | pages 9 à 29.
- (24) Sandrine Berger-Douce(2015) La performance par l'innovation responsable. De Boeck Supérieur | « Entreprendre & Innover » 2015/1 n° 24 | pages 37 à 44.
- (25) Stefan Ambec(2008). L'innovation au service de l'environnement et de la performance économique. INRA sciences sociales, INRA - Institut national de la recherche agronomique, 2008, 4 p.
- (26) Sylvain Lenfle.(2004). Peut-on gérer l'innovation par projet ? Faire de la recherche en management de projet, Vuibert Fnege, pp.11-34, 2004.
- (27) Tarek Abdellatif, Yassine Slama, Heithem Mokni(2017).Analyse de la relation des effets croisés entre l'innovation, l'innovativité et l'efficacité managériale. « Question(s) de management » 2017/2 n° 17 | pages 85 à 102.