

# Introduction générale

La performance, en sciences de la gestion, on la détermine, on l'évalue, on la mesure, mais il est rare qu'on prenne le temps de la définir. Tout d'abord parce que c'est un concept polysémique. Les définitions de la performance sont diverses et variées, et il existe autant de conceptions de la performance qu'il y a de disciplines. Par exemple, le dictionnaire *Larousse* donne quatre définitions à la performance que sont les suivantes :

- › « Résultat chiffré (en temps ou en distance) d'un athlète ou d'un cheval à l'issue d'une épreuve.
- › Victoire acquise sur une équipe, un adversaire mieux classé.
- › Exploit ou réussite remarquable en un domaine quelconque.
- › Résultat obtenu dans un domaine précis par quelqu'un, une machine, un véhicule » (« Performance », s. d.).

Selon l'auteur Yvon Pesqueux, « la performance peut être considérée comme un “attracteur étrange” dans sa capacité à absorber plusieurs traductions : économique (compétitivité), financière (rentabilité), juridique (solvabilité), organisationnelle (efficience) ou encore sociale » (Pesqueux, 2004).

Comptable, économique, financière, environnementale, sociale, organisationnelle ou individuelle, la performance habite la vie des différentes organisations allant des entreprises classiques aux coopératives et entreprises sociales, en passant par diverses autres formes organisationnelles. Conjuguée au passé, au présent et au futur, la performance est aussi bizarrement banalisée dans le langage courant de tous les jours, une autre preuve qu'elle est omniprésente dans toutes les sphères de la société.

La performance est donc avant tout un phénomène social et organisationnel, qui anime et même dirige les actions et les interactions sociales au sein des organisations. Consciemment ou inconsciemment, on se donne même des objectifs de performance dans notre vie au quotidien, comme professionnel dans son organisation ou tout simplement comme personne dans son milieu social. Par exemple, il est courant d'entendre les gens dire « je ne suis pas bonne comme mère », « je ne suis pas un bon père », « je dois brûler X calories par jour », etc.

Dans cette perspective, la performance peut être multiforme : économique, financière, comptable, organisationnelle, coopérative, non financière, académique ou scolaire, sociale, environnementale, sportive, artistique, culinaire, politique, sanitaire, psychologique, cognitive, etc. Cette liste rappelle ainsi que la performance est une notion pluri, multi, inter et transdisciplinaire qui devrait s'adapter à la réalité des différents types d'organisations comme les coopératives ou les entreprises classiques.

Par ailleurs, il y a une volonté affirmée, du moins dans la littérature, mais aussi dans les pratiques organisationnelles, à voir la performance comme une notion qui englobe plutôt plusieurs aspects financiers et non financiers, même s'il existe encore une domination de sa vision du point de vue financier. Ainsi, on parle de plus en plus de la performance globale des organisations, qui est censée regrouper les volets financiers et non financiers, tels que le volet social et environnemental (Bidi, 2021). Cette nouvelle tendance est aussi le résultat de l'échec de la mesure de la performance uniquement du point de vue financier, notamment dans les disciplines du management.

À l'ère de nombreuses remises en question, dues en grande partie à la crise climatique et aux crises financières à répétition, il est important de s'interroger sur ce qui rend notre société si effrénée, si compétitive, mais aussi si anxieuse et constamment angoissée et stressée : la recherche de la performance, ou devrions-nous dire, la recherche d'une performance.

C'est dans cet ordre d'idées que cet ouvrage regroupe 10 textes, 10 chapitres qui abordent chacun un des aspects, un des volets, un des pans de la performance :

- › La performance, ou devrions-nous dire la remise en question de la performance des individus, dans le cadre de pratiques en matière de ressources humaines révolutionnaires, qui prônent, peut-être, l'abolition pure et simple de la mesure de performance chez des individus (chapitres 1 et 2).
- › Différentes visions spécifiques de la performance et de sa mesure dans différents types d'organisations : de la performance des organismes sans but lucratif (chapitre 3) à celle des pays ou d'États (chapitre 10), en passant par une analyse qualitative de la performance scolaire du système éducatif québécois (chapitre 4), une performance altruiste et écocentrique dans les organisations à l'heure de l'anthropocène (chapitre 5), la place de la

comptabilité dans le pilotage de la performance sociale et environnementale (chapitre 6), la façon de mesurer le rendement de la chaîne d'approvisionnement canadienne en laine de mouton (chapitre 7), l'impact de la religion dans la performance des institutions de microfinance (chapitre 8) et finalement la performance des réseaux sociaux pour les entreprises (chapitre 9).

## Références

- Bidi, Georges. (2021). La performance globale « à la sénégalaise ». *Revue Management & Avenir*. No 121, p. 35-51.
- Performance. (s. d.). Dans *Larousse*. <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/performance/59512>
- Pesqueux, Y. (2004). *La notion de performance globale*. Cinquième Forum international ETHICS, Tunis, Tunisie.  
<https://shs.hal.science/halshs-00004006/document>