

## Éditorial

### Le rédacteur en chef

---

Volume 23, numéro 2, 2010

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1005742ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1005742ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

---

Éditeur(s)

Presses de l'Université du Québec

ISSN

0776-5436 (imprimé)

1918-9699 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

---

Citer ce document

Le rédacteur en chef (2010). Éditorial. *Revue internationale P.M.E.*, 23(2), 7-8.  
<https://doi.org/10.7202/1005742ar>

## Éditorial

*Comme l'annonçait déjà Drucker (2001) au début du millénaire, la croissance rapide de la population âgée et la diminution tout aussi rapide de la jeune génération posent aux entreprises des pays industrialisés des défis sans précédent. Non seulement les ressources humaines sont de plus en plus âgées mais elles sont en outre plus rares, plus diversifiées, plus exigeantes et davantage sollicitées. Il va de soi que ce nouveau contexte démographique a des répercussions très importantes, tant sur le marché du travail que sur la gestion des ressources humaines (GRH) dans les PME.*

*Or, dans le contexte de la valorisation du capital intellectuel dans l'économie de la connaissance, les ressources humaines constituent le capital fondamental de la PME. C'est par lui que les autres formes de capital, dont le capital innovation, le capital structurel et le capital relationnel, peuvent être dynamisées pour influencer positivement la performance entrepreneuriale et organisationnelle. Les capacités de GRH figurent ainsi parmi les capacités dynamiques que la PME doit posséder pour maintenir et accroître sa productivité et sa compétitivité. Par conséquent, l'entrepreneur qui néglige le développement de telles capacités peut mettre son entreprise en péril et en inhiber la croissance.*

*Chacun des cinq articles de ce nouveau numéro de la Revue internationale PME approfondit notre compréhension de la dimension « humaine » propre à l'entrepreneuriat et à la PME. Dans un premier article, Saulo Barbosa d'EMLYON, Walter Marinho de Oliveira et Alain Fayolle de l'Université Pierre-Mendès-France Grenoble II ainsi que Francisco Vidal Barbosa de l'Universidade Federal de Minas Gerais nous présentent les résultats d'une enquête réalisée auprès d'étudiants brésiliens et français, visant à cerner l'impact de différentes dimensions de la culture sur l'intention d'entreprendre. Partant de données recueillies dans 25 pays européens, Yvan Barel de l'Université de Nantes ainsi qu'Emmanuel Dion et Sandrine Fremeaux d'Audencia École de management mettent en évidence les pratiques de gestion des ressources humaines soucieuses de l'autonomie et de la participation des employés dans la petite entreprise, visant à atténuer le sentiment d'insécurité de ces employés. À leur tour, Ali Smida de l'Université Paris XIII et Nabil Khelil de l'IAE de Caen élaborent une typologie de l'échec entrepreneurial des petites entreprises émergentes et illustrent cette typologie à l'aide d'une étude de 10 cas. Le quatrième article est de Virginie Gallego (Université Pierre-Mendès-France Grenoble II) et Lynda Saoudi (ESC Clermont-Ferrand) qui, partant de la théorie des ressources et compétences et du concept de « potentiel humain », tentent d'évaluer à l'aide d'une étude de cas et d'une enquête dans quelle mesure la valorisation de ce potentiel constitue une alternative à la délocalisation*

*pour les PME. Enfin, Abdelwahab Aït Razouk de l'ESC Bretagne Brest et Mohamed Bayad de l'IAE de Nancy nous présentent un article qui a pour objectif de comprendre l'évolution des pratiques de gestion stratégique des ressources humaines dans les PME, et ce, au moyen de données longitudinales sur 388 entreprises françaises.*

Bonne lecture !  
*Le rédacteur en chef*

## **Bibliographie**

DRUCKER, P. (2001), «The next society», *The Economist*, vol. 361, n° 8246, Special Section, 11 mars, p. 3-5.