Document généré le 12 juil. 2025 03:31

Revue internationale P.M.E.
Économie et gestion de la petite et moyenne entreprise

Éditorial

Henri Mahé de Boislandelle

Volume 11, numéro 2-3, 1998

URI : https://id.erudit.org/iderudit/1009040ar
DOI : https://doi.org/10.7202/1009040ar

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

Mahé de Boislandelle, H. (1998). Éditorial. *Revue internationale P.M.E.*, *11*(2-3), 7–9. https://doi.org/10.7202/1009040ar

Tous droits réservés © Presses de l'Université du Québec, 1998

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

Éditorial

Vers les années 1985-1986, quelques travaux francophones portant sur la gestion des ressources humaines dans les PME sont apparus. Il s'est alors agi de rapports et de travaux concernant des constats de pratiques relevés essentiellement dans le Sud de la France (Languedoc-Roussillon).

*D'abord littérature grise (non diffusée), ces travaux ont ensuite donné lieu à différentes publications notamment sous la forme d'un premier ouvrage spécialisé paru en 1988 chez Economica (Mahé de Boislandelle, 1988) et ensuite d'articles dont la RIPME a été le vecteur essentiel. Rappelons qu'un numéro de 1990 de la revue (vol. 3, n° 1) lui a été complètement consacré. Depuis cette date, de façon périodique, des articles traitant de cette thématique sont sortis tant dans des revues sur les PME que dans des revues scientifiques spécialisées dans la gestion des ressources humaines, voire dans des revues généralistes en gestion (*Revue française de gestion, Gestion, Gestion 2000, etc.).

La RIPME n'a pas failli à cette tâche puisqu'elle contient en moyenne un article par numéro sur les pratiques managériales et la gestion des ressources humaines.

Le 3e Congrès international francophone de la PME (CIFPME) qui s'est tenu en 1996 à l'Université du Québec à Trois-Rivières soulignait l'émergence de la GRH dans les PME à la fois comme thématique ayant droit de cité (12 communications sur un total de 73) et surtout comme base du dynamisme d'un nombre de PME.

L'Association francophone de gestion des ressources humaines (AGRH), de son côté, accueille dans son sein, depuis 1993, un groupe thématique spécialisé en PME, composé d'une quinzaine de membres, auquel appartiennent du reste la plupart des auteurs qui ont collaboré à ce numéro spécial.

Même si aujourd'hui la GRH dans les PME est reconnue dans la plupart des milieux universitaires et professionnels tant en Europe (notamment en France) qu'en Amérique du Nord (Canada, États-Unis), il lui reste à vaincre quelques réticences et résistances encore vivaces dans la communauté des gestionnaires théoriciens. Qu'en est-il plus précisément ?

Au-delà des a priori, la spécificité de la GRH dans les PME n'est pas toujours comprise ni surtout connue. Le modèle implicite de la PME, modèle réduit de la grande entreprise, est toujours présent. Les outils de la gestion des ressources humaines, souvent conçus par des consultants, le sont d'abord pour de grandes structures capables d'assurer la prise en charge financière de leurs interventions. Les consultants, s'ils possèdent ou acquièrent un important savoir-faire dans le

domaine, le conservent jalousement ou bien le restituent difficilement faute de support à leur disposition. Il faut donc, le plus souvent, aller sur le terrain pour faire remonter de l'information et des expériences sur lesquelles il sera possible au chercheur de travailler.

La recherche d'identité de la GRH dans les PME même si elle a fortement progressé n'est pas encore achevée. Il reste à clairement souligner, d'une part, les concepts et les référentiels théoriques qui assoient sa spécificité et, d'autre part, les pratiques et les expériences qui illustrent la singularité des modalités de gestion des ressources humaines et des pratiques managériales. Ce numéro spécial s'inscrit dans cette perspective de longue haleine. Il comporte en effet deux types d'articles dont l'intention toujours scientifique est tournée soit vers la théorisation, c'est-à-dire la recherche de concepts et de modèles explicatifs, soit vers la relation d'expériences ou de pratiques empiriques qui sont illustratives de spécificités et qui nourrissent à la fois l'élaboration théorique par un processus inductif et la confirmation empirique de modèles hypothético-déductifs à tester.

Parmi les textes proposés ci-après, une classification rapide peut aider à ranger les contributions en trois grandes catégories, théoriques, empiriques et mixtes.

Les préoccupations théoriques ressortent essentiellement des textes suivants :

- *« GRH en PME. Universalité et contingences : essai de théorisation » ;*
- *« Contribution à un modèle pyramidal de la gestion des ressources humaines en PME ».*

Dans d'autres textes, les préoccupations sont empirico-déductives :

- *« La gestion des ressources humaines des entreprises fournisseurs-partenaires : l'impact de la politique d'achat d'un grand groupe donneur d'ordres » ;*
- *« Évaluer la formation dans des PME françaises : résultats d'une étude empirique » ;*
- *« Gérer les ressources humaines de la petite entreprise par la confiance » ;*
- *« La situation de la communication interne en PME : ébauche d'une typologie ».*

Dans d'autres, enfin, les visées sont franchement empiriques :

- *« Acquisition et conservation des ressources humaines en PME : diagnostic dans le domaine du génie-conseil » ;*
- *« La formation professionnelle continue dans les PME européennes : enjeux et problématiques à travers quatre études de cas ».*

Cet ensemble de textes illustre la diversité des productions actuelles qui proviennent de groupes de recherche et d'espaces géographiques différents. Il donne la mesure de la multitude des sujets et des modes d'appréhension de cette dimension de la gestion des organisations de petite et de moyenne dimension. Gageons que ces productions avec bien d'autres, en cours d'élaboration, aideront à asseoir encore plus solidement ce champ de recherche essentiel à la compréhension du dynamisme des organisations de taille petite ou moyenne. Soulignons en effet que loin de représenter un handicap, la taille humaine des organisations, qui est la caractéristique des PME, est à l'évidence un facteur clé de succès. De nombreuses grandes organisations l'ont du reste bien compris et l'illustrent par leur quête incessante d'implication de leur personnel dans des structures facilitant les échanges. La PMIsation de nombreuses structures appartenant à des secteurs d'activité fortement exposés à la concurrence, autrement dit, dans les domaines où la réactivité est prioritaire, est là pour le démontrer (ingénierie informatique, etc.).

Henri Mahé de Boislandelle
(septembre 1998)