

22 avril 2011

**APPEL A CONTRIBUTIONS
POUR UN NUMERO THEMATIQUE DE LA REVUE *TRAVAIL ET EMPLOI***

Diriger une PME

Soucieux de favoriser l'emploi, les pouvoirs publics élaborent et mettent en œuvre des politiques de soutien à la création et au développement des PME. A côté de ces politiques qui influencent l'activité des PME, le management, c'est-à-dire l'organisation et la conduite des activités, reste essentiel dans l'élaboration et à la mise en œuvre de la stratégie. Ce management a-t-il des caractéristiques spécifiques ? C'est ce que ce numéro spécial se propose d'examiner en centrant l'attention sur l'activité et les propriétés des dirigeants.

Par-delà leur identification convenue aux entrepreneurs, il s'agit d'examiner dans leur variété les rôles et les activités des dirigeants de PME, mais aussi de s'interroger sur leurs parcours et leurs propriétés sociales et professionnelles. Sont indiqués ci-dessous des thèmes et questions que pourront aborder les contributions au numéro spécial. Si des travaux de sciences de gestion sont attendus sur un tel sujet, les contributions provenant d'autres sciences sociales du travail (sociologie, histoire, économie, droit) seront les bienvenues.

Les dirigeants de PME

Les origines et les trajectoires professionnelles des dirigeants de PME ne sont pas homogènes. En outre, il pourrait y avoir une évolution du / des profil(s) des dirigeants de PME, que ce soit sur la longue période historique ou sur les dernières décennies. Dans quelle mesure, cette évolution supposée des origines et des trajectoires individuelles s'est-elle accompagnée, du point de vue collectif, d'une évolution du syndicalisme patronal et des organisations professionnelles, nationales et locales, des dirigeants de PME. Le statut juridique du dirigeant de PME, les rapports à ce statut et les arbitrages auxquels il conduit pourront par ailleurs être examinés.

Le management des PME

Le / la dirigeant(e) de la PME tient une place centrale dans le management de celle-ci. La proximité que la taille de l'entreprise lui permet d'avoir avec son personnel, ou encore la place que peut tenir l'informel quand l'effectif est relativement peu nombreux, invite à s'interroger sur la gestion des ressources humaines qui y est pratiquée. On pourra notamment se demander si ces modes de gestion comportent, ou non, des spécificités, par exemple dans le rapport au droit du travail ?

Du point de vue externe, l'inscription dans des groupes ou chaînes de valeur et les relations avec des acteurs institutionnels, politiques ou de la société civile (pouvoirs publics, syndicats de salariés, associations, etc.) sont une dimension importante de l'activité du / de la dirigeant(e). La variété et la complexité de ces activités conduit à se poser la question des conditions de travail des dirigeants (rémunération, durée du travail) et à s'intéresser à l'accompagnement des dirigeants de PME sous ses différentes formes : recours à des conseils, soutiens publics et privés... Enfin, une préoccupation spécifique aux dirigeants de PME, celle de la reprise et de la transmission des entreprises mériterait d'être examinée.

Les articles doivent permettre de rendre compte de la variété de l'univers des dirigeants de PME. Peut-on dégager des spécificités en rapport avec certains éléments de contexte : âge de l'entreprise, bassin d'implantation, secteur d'activité, degré d'équipement technologique, génération du dirigeant, etc.

Modalités de réponse

Les contributeurs sont invités dans un premier temps à proposer une **intention d'article** de 5 000 à 7 000 signes environ (trois à quatre pages), présentant clairement la question de recherche étudiée, les matériaux utilisés, outils d'analyse mobilisés et résultats attendus. L'appel est bien sûr ouvert aux propositions issues de l'association d'équipes travaillant à partir de méthodes quantitatives et / ou qualitatives. Il est aussi ouvert à des enquêtes sur des pays étrangers, pour saisir les éventuelles spécificités nationales de ces problématiques.

Ces intentions sont à envoyer par courriel, en pièce jointe, à la rédaction de la revue travail.emploi@dares.travail.gouv.fr et, en copie, à eric.pezet@u-paris10.fr, thomas.amosse@cee-recherche.fr **pour le 20 juin 2011 au plus tard**. Les auteurs dont les projets seront susceptibles de s'intégrer dans ce dossier thématique devront ensuite envoyer **leur article complet pour le 1^{er} décembre 2011**.