

Éditorial

Volume 10, numéro 1, 1997

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1009015ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1009015ar>

[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

(1997). Éditorial. *Revue internationale P.M.E.*, 10(1), 5–8.

<https://doi.org/10.7202/1009015ar>

Éditorial

Depuis quelque temps, divers intervenants dans les pays industrialisés s'élèvent contre l'importance que l'on donne depuis une dizaine d'années aux PME, affirmant même que les gouvernements font fausse route en considérant que la restructuration des économies doit passer par les petites entreprises. Ils rappellent que ce sont toujours les grandes entreprises qui « dirigent » l'économie et que le supposé nouveau dynamisme des PME relève d'une mauvaise lecture des statistiques ou de l'apport central des grandes entreprises au développement des plus petites.

*En particulier, aux États-Unis, le livre de Benneth Harrison, *Lean and Mean* (1994) est depuis quelque temps dans les mains de plusieurs conseillers du président Clinton. Harrison avance plusieurs arguments en faveur d'un retour au principe selon lequel il faut donner la priorité aux grandes entreprises pour soutenir le développement économique. Il explique que les grandes entreprises auraient maintenant fait tout le ménage nécessaire en rationalisant leur production, en allégeant leur organisation et en retournant à leurs compétences centrales. De plus, avec leurs énormes ressources, elles auraient incorporé les nouvelles technologies et augmenté leur capacité d'innovation de façon à devenir de plus en plus flexibles jusqu'à pouvoir s'attaquer à des petits marchés autrefois laissés aux PME. Elles seraient ainsi devenues capables « de concilier la grande taille avec la petite échelle de production » ; ce que préconisait le numéro spécial de *Business Week* en novembre 1993, incitant justement les grandes entreprises à fonctionner comme des PME dans toutes leurs fonctions pour retrouver leur compétitivité. Bref, Harrison affirme qu'elles sont en train de reprendre leur « domination historique sur l'économie », laissant à nouveau aux PME les secteurs les moins intéressants ou qui ne justifieraient pas une production de grande qualité.*

D'ailleurs, Harrison, reprenant notamment une analyse de Davis, Haltiwanger et Schuh (1994), conteste l'importance que l'on a accordée aux PME, notamment en ce qui a trait à la création d'emplois. Il critique surtout la qualité des emplois et la faiblesse des salaires offerts par les PME et leur prétendue capacité particulière à innover beaucoup plus que les grandes entreprises.

Évidemment, devant cette critique, les défenseurs des PME ne sont pas restés les bras croisés. Non seulement ils ont montré la faiblesse de l'argumentation, mais ils ont également critiqué les généralisations trop faciles à partir de quelques exemples seulement. Par exemple, Harrison se sert du cas Benetton pour alléguer que seuls les districts industriels – dans lesquels on trouve des milliers de petites entreprises – dirigés par une grande

entreprise sont efficaces, alors que ce cas est justement l'exception qui confirme la règle voulant que les meilleurs districts sont orientés par des PME. Ainsi, plusieurs analyses ont montré que la Silicon Valley ne peut s'expliquer que par le dynamisme des PME et que son développement continue à reposer sur celles-ci. D'autres études expliquent que la productivité des grandes entreprises doit s'appuyer de plus en plus sur la flexibilité des petites entreprises, notamment pour diminuer leur énorme poids bureaucratique. La multiplication des systèmes réseaux, dans lesquels les petits sous-traitants deviennent des partenaires majeurs de développement, fait en sorte que la spécialisation et les capacités innovatrices particulières des PME jouent un rôle accru dans le développement rapide de produits très compétitifs sur les marchés internationaux. Même les « keiretsu » japonais, composés traditionnellement de très grandes entreprises, ont dû se délester au profit des PME pour pouvoir survivre à la crise japonaise actuelle.

Il est vrai que, par définition, les grandes entreprises ont plus de ressources que les petites pour acheter les technologies de pointe et devenir même très flexibles. Mais la productivité repose avant tout sur les ressources humaines et, par conséquent, sur des organisations particulièrement souples comme on en trouve chez un très grand nombre de PME. En témoigne le déclin de la croissance de la productivité en Amérique du Nord d'environ 50 % dans les vingt dernières années par rapport aux deux décennies de l'après-guerre, malgré des technologies « informatisées » beaucoup plus performantes. Ce paradoxe ne peut s'expliquer que par la forte poussée de productivité de l'après-guerre qu'avait engendrée la diffusion rapide du taylorisme, méthode de gestion des employés qui ne fonctionne plus maintenant.

Quant à la création d'emploi, les calculs de Davis et al. (1994) ont été contredits par plusieurs études, en particulier par Bruce Kirchoff (1996) aux États-Unis, Davidsson (1996) en Suède et par l'équipe de John Baldwin (Picot et al., 1994) au Canada. Dans ce dernier cas, les chercheurs ont utilisé huit méthodes différentes pour s'assurer d'éviter tout biais statistique, pour finalement en arriver à la conclusion que les PME, quelles que soient les techniques, continuent à être les premières créatrices d'emplois. Et ces emplois ne proviennent pas uniquement de PME travaillant en sous-traitance avec les grandes entreprises ou dans des secteurs traditionnels. D'ailleurs, toutes les données tirées de recherches touchant l'évolution de la répartition de l'emploi total selon les tailles d'entreprises montrent que la part des PME, en particulier des toutes petites (moins de 20 employés), a crû de façon importante, sauf peut-être au Japon et au Luxembourg, alors que celle des grandes entreprises a décru.

Ajoutons que si on ne compare pas les salaires des travailleurs de grandes entreprises, par exemple, dans l'industrie pétrolière, avec ceux de petites entreprises dans l'industrie du vêtement (ainsi, si on ne compare pas des pommes avec des oranges), et si on tient compte de tous les avantages directs et indirects qui s'ajoutent à la paye des employés, l'écart des salaires et autres avantages entre les petites et les grandes entreprises est beaucoup plus faible que les chiffres bruts peuvent l'indiquer. Du moins, plusieurs études réalisées par le Bureau international du travail montrent que la satisfaction des travailleurs dans les PME est toujours supérieure à celle des travailleurs des grandes entreprises (Loveman et Sengenberger, 1990). Cela ne veut pas dire que les grandes entreprises soient à dédaigner. D'ailleurs, beaucoup d'entre elles étaient petites il y a 15 ou 30 ans. Mais le dynamisme de nos économies et la restructuration de bon nombre de nos régions passent encore par les PME, que leurs activités dépendent de certaines grandes entreprises ou non. Goliath n'a pas encore vaincu David!

Bien que ce numéro de la revue ne porte pas directement sur ce sujet, plusieurs des thèmes abordés traitent de divers éléments touchant le dynamisme des PME, éléments qui contredisent en quelque sorte l'opinion des détracteurs de la PME selon lesquels cette dernière serait toujours à la remorque de la grande entreprise. Ainsi, l'article de Philippe Chapellier de l'Université de Montpellier II montre que plusieurs PME recourent à des techniques comptables beaucoup plus complexes que l'on pensait, et qui semblent répondre à leurs besoins. De même, Thierry Verstraete de l'Institut d'administration des entreprises de Lille montre qu'en utilisant la technique des cartes cognitives, on comprend mieux comment les caractéristiques des entrepreneurs expliquent une partie du succès dans la création de leur entreprise. Enfin, l'article de Khaled Gherzouli de l'Université de Rouen rappelle qu'on ne peut comparer les PME avec les grandes entreprises sans tenir compte des liens établis avec d'autres entreprises, notamment dans des systèmes de partenariat. Dans leurs notes de recherche, Émile-Michel Hernandez, des universités de Nantes et du Bénin à Lomé, et Zhan Su et Éléa Canipelle, de l'Université Laval à Québec, apportent de l'eau au moulin dans cette comparaison entre petites et grandes entreprises en signalant que l'univers des PME touche aussi à l'informel et, donc, à des caractéristiques particulières qui font que ces entreprises « se moulent », pour ainsi dire, à leur milieu pour répondre à ses besoins mieux que ne peuvent le faire les grandes entreprises.

La direction

Bibliographie

- DAVIS, S.J., J. HALTIWANGER et S. SCHUH (1994), « Small business and job creation : dissecting the myth and reassessing the facts », *Cahier de recherche* n° 4492, Bureau national de recherche économique, Cambridge, Mass.
- DAVIDSSON, P., L. LEIDMARK et C. OLOFFSSON (1996), « The extent of overestimation of small firm creation : an empirical examination of the "regression bias" », Communication au 41^e Congrès international de l'ICSB, Stockholm, 17-19 juin.
- HARRISSON, B. (1994), *Lean and Mean*, New York, Basic Books.
- KIRCHOFF, B.C. (1996), « Twenty years of job creation research : what have we learned », Communication au X^e Congreso Latinoamericana sobre Esperitu Empresarial, Cali, Colombie, 19-22 juin.
- LOVEMAN, G. et W. SENGENBERGER (1990), *The Reemergence of Small and Medium-Sized Enterprises*, Genève, Institut international d'études sociales.
- PICOT, G., J. BALDWIN et R. DUPUY (1994), « La part des nouveaux emplois créés au Canada par les petites entreprises est-elle disproportionnée ? Réévaluation des faits », Document de recherche n° 71, Ottawa, Statistique Canada.