Éditorial

Les apports des disciplines mères comme la sociologie, l'économie, la psychologie ont été fondamentaux dans l'émergence puis le foisonnement des sciences de gestion. On peut d'ailleurs s'interroger sur le degré d'émancipation des disciplines de gestion, dédiées à la décision et à l'action, à l'égard des disciplines mères. Les concepts sollicités sont fréquemment les mêmes – des coûts de transaction à la confiance – la frontière des analyses entre les disciplines est parfois ténue : que l'on étudie la gestion des ressources humaines ou la sociologie du travail, enfin les travaux qui s'y développent également descriptifs et explicatifs mais souvent, aux yeux des acteurs, qui s'y intéressent trop peu opérationnels.

Cette crise de jeunesse, toute relative quand on parcourt les 100 ans des sciences de gestion, s'est prolongée, provoquant à juste titre dans le monde de l'entreprise un doute sur la pertinence des thèmes traités comme d'ailleurs sur la qualité de la diffusion des résultats des travaux ; le tout soulignant le fossé entre les deux univers, voire leur ignorance réciproque.

Sur ce dernier point, de nombreux progrès ont été réalisés et plusieurs initiatives ont été lancées en France qui facilitent la diffusion de la recherche.

Le doute sur la pertinence du contenu est plus discutable. Pourquoi ?

Le cahier spécial de la livraison n° 95 de RMA sur les « nouvelles configurations RH » nous rappelle que coller à l'actualité (les tendances lourdes) est important dans les sciences de gestion, mais qu'anticiper les défis futurs fait partie des exigences des chercheurs, à qui il appartient de défricher et de lancer des alertes sur des phénomènes à peine émergents (les signaux faibles). RMA a consacré au cours des dix dernières années une place importante à la prospective des métiers bien avant que cette thématique ne soit aujourd'hui au cœur de la gestion des ressources humaines des organisations. Inversement, de nombreuses problématiques dites du « futur » sont en fait déjà en œuvre au sein des entreprises : l'usine ne sera pas 4.0, elle l'est déjà !, des métiers dits de demain font aujourd'hui l'objet d'annonces d'emploi.

Le trait commun des quatre articles du présent numéro réside dans les enjeux et conséquences opérationnelles des problématiques traitées : la formation par l'apprentissage, le poids des normes, l'expatriation des femmes et l'internationalisation des PME. Ces thèmes sont au centre des décisions et des initiatives

stratégiques et, pour certains, constituent autant d'alertes pour les dirigeants et managers (en particulier l'expatriation au féminin et la profusion des normes).

Le premier article, dans l'ordre du numéro, s'interroge sur la formation par l'apprentissage dans le monde des ingénieurs (soit 15 % des ingénieurs diplômés). Se démarquant, sans les ignorer, des dimensions sociologiques et celles relevant des sciences de l'éducation, Delphine Debuchy s'intéresse à l'impact, au titre du recrutement des ingénieurs dans le BTP, de cette filière de formation considérée comme fournissant les compétences professionnelles attendues mais rompant par trop avec le modèle de formation traditionnel axé sur la maîtrise conceptuelle des sciences dures.

Le paradoxe tient en effet dans l'affirmation d'une formation plus directement opérationnelle mais finalement d'une confiance plus grande accordée dans le recrutement d'ingénieurs formés au sein de grandes écoles, formations qui valorisent les sciences fondamentales et le savoir académique.

Cependant, en s'appuyant sur les travaux issus de la théorie des conventions et, plus spécialement, sur la notion de suspicion de convention, l'auteur souligne la réduction de la conviction des recruteurs sur la convention existante fondée essentiellement sur la réputation de l'école, et ce, lorsqu'il y a reconnaissance de compétences spécifiques forgées par l'apprentissage.

L'article de Laurent Cappelletti et Nicolas Dufour, issu d'une recherche-intervention (1 900 heures sur 24 mois), envisage l'impact du nombre et de l'interaction de normes dans six organisations mutualistes (groupe de complémentaires santé) et propose surtout une façon d'y répondre par un processus d'ingénierie normative. Le lecteur est invité à se pencher également sur les enseignements concrets comme sur les renvois conceptuels des auteurs classiques qui enrichissent ce courant théorique émergent mais prometteur dit de la « Tetranormalisation ». Ce courant théorique, proposé dès 2005 par les professeurs Savall et Zardet, cherche de façon concrète les outils, les méthodes au plan organisationnel qui permettent de répondre au défi des conséquences de l'inflation normative de toute nature.

L'article a le mérite de montrer qu'au-delà de la capacité intégrative des normes au sein de l'organisation, cette dernière peut tirer parti de celles-ci pour en faire un avantage concurrentiel pour l'organisation. Il renforce la légitimité des sciences de gestion dans leur mission fondamentale de faciliter et d'améliorer prise de décision et mise en œuvre.

S'agissant des implications théoriques, on notera que les résultats de la recherche renvoient comme souvent aux travaux de Crozier et Friedberg sur la nécessité de considérer les acteurs comme des stratèges avec lesquels il faut négocier pour trouver les dispositifs adéquats d'intégration des normes.

L'article de Marianne Attia et Christopher Melin traite d'une pratique qui se développe au rythme de l'ouverture internationale des entreprises, mais pas

au profit des femmes : l'expatriation. Or, l'expatriation est un facteur déterminant dans la détection et le management des talents. La part des femmes dans le contingent d'expatriés est faible, 20 % des contingents, relativement à leur part, 45 %, dans la population active en France.

Les auteurs essaient de comprendre, à partir d'une étude qualitative, pourquoi la part des femmes dans le contingent d'expatriés demeure si faible. Leur étude ne laisse guère espoir de changements de comportement à court terme, tant les préjugés perdurent, y compris un préjugé supplémentaire identifié par l'étude, à savoir la difficulté rencontrée par le conjoint homme qui constituerait une source de difficulté supplémentaire pour la femme expatriée.

Le quatrième article s'inscrit dans une tradition de pensée scandinave sur le marketing international B to B, avec des chefs de file comme Håkansson et Johanson, qui produisent depuis près de 40 ans des travaux originaux et sur une problématique centrale aujourd'hui, la relation d'affaires entre PME de nationalités différentes, distantes culturellement. Si l'on regarde les résultats de cette étude réalisée par Hanane Beddi, Ulrike Mayrhofer et Jérôme Rateau, on peut se dire que la distance « psychique » qui sépare deux PME, même proches géographiquement, n'a pas véritablement diminué depuis la fin du XXe siècle. Au premier rang de cette distance, la barrière linguistique perdure, ce qui ne manque pas de constituer un sujet d'étonnement dans un monde supposé ouvert et connecté.

Sur un plan pratique, cette étude de cas de relation commerciale entre la société allemande NOVIA et son distributeur français PAVIX (a) permet d'opérationnaliser le modèle pionnier de Håkansson, (b) retrace avec intérêt les interactions qui conduisent à la rupture de la relation commerciale, (c) souligne le poids de la variable confiance au niveau personnel et inter-organisationnel, (d) enrichira la compréhension du marketing industriel international avec l'introduction de la dimension conflictuelle propre à toute relation d'affaires.

Co-rédacteurs en Chefs
Olivier BADOT, Patrick JOFFRE, Aline SCOUARNEC