

Jeudi 10 mars 2016

Communiqué de presse – recherche UCL, ULg et Acerta

Une bonne gestion des ressources humaines améliore la performance d'une entreprise !

Le tissu économique belge est constitué de 92,5 %ⁱ de PME. Et pourtant, la gestion des ressources humaines y est souvent peu professionnalisée. Quel rôle une approche novatrice des RH pourrait-elle jouer dans le développement des capacités d'innovation et de performance des PME, nécessaires à leur croissance ? Pour répondre à ces questions, des chercheurs de l'UCL (Laurent Taskin) et de l'ULg (François Pichault) ont interrogé 730 PME, durant trois ans. Il en ressort qu'une meilleure gestion RH joue un rôle direct dans la performance de ces entreprises. Résultat ? Les chercheurs en collaboration avec Acerta ont mis sur pied un guide des bonnes pratiques en matière de RH à destination des PME.

Au niveau de la méthodologie de l'étude, les chercheurs ont interrogé, via des questionnaires, 730 PME en FWB et ont rencontré les responsables de 20 d'entre elles afin de mieux cibler leur manière d'opérer en termes de gestion des ressources humaines (GRH). Enfin, une expérience pilote a été menée au sein de 2 PME, l'une étant innovante mais peu performante (I+P-), l'autre étant à l'inverse peu innovante mais très performante (I-P+).

L'un des premiers constats de cette étude est qu'il n'existe pas toujours de corrélation entre l'innovation et la performance. Une PME peut être innovante sans être performante, et vice-versa.

Mais au fait, qu'est-ce qu'une PME ? Une entreprise de maximum 250 personnes ayant un chiffre d'affaire de maximum 50 millions d'€. Et qu'entend-on par la performance d'une entreprise ? Un faisceau de facteurs tels que les habilités organisationnelles, économiques, humaines, commerciales et productives. Et l'innovation ? Les chercheurs retiennent le degré de nouveauté de l'innovation, soit le temps requis et les ressources nécessaires pour développer l'innovation. Ces innovations peuvent être liées aux procédés, aux produits-services ou à l'organisation.

Des différences en matière de management se notent déjà, en fonction du type de PME : au sein d'une I-P+, on note peu de tension, une formalisation entre collègues et une certaine rigidité dans l'organisation du travail ; au sein d'une I+P-, il existe une souplesse dans l'organisation du travail, les relations sont moins formelles et on note davantage d'attitudes et pratiques participatives.

Les expériences pilotes ont permis de mettre au jour une gestion des ressources humaines adaptée et novatrice destinée à professionnaliser la GRH des PME performantes et innovantes :

- une évolution en termes de GRH est plus efficace et profonde si elle est couplée à un changement au sein de l'entreprise
- il est essentiel qu'un changement en matière de GRH s'inspire de ce qui existait par le passé : parler le langage de l'entreprise et de ses gestionnaires aide à identifier les freins éventuels et à imaginer comment les transformer en leviers d'action
- la professionnalisation des GRH repose sur une régulation subtile des valeurs inhérentes à la performance (formel, directif, contrôle) et à l'innovation (informel, participatif, autonomie)
- une réorganisation GRH entraîne des bouleversements ailleurs dans l'entreprise, d'où l'importance d'y être attentif pour rectifier le tir
- il est essentiel de co-construire tout changement GRH avec les acteurs de l'entreprise : permettre à chacun de prendre part au projet, de donner son avis, c'est tabler sur l'appropriation du nouveau dispositif

Personnes de contacts :

- ✓ Laurent Taskin, professeur à la Louvain School of Management et président de l'Institut des sciences du travail de l'UCL : 010 47 83 71 ou 0476 23 05 97
- ✓ François Pichault, professeur HEC Liège - Ecole de gestion de l'Université de Liège et directeur de recherche au LENTIC : 04 366 30 70
- ✓ Philippe Depaeppe, directeur général Bruxelles-Wallonie chez Acerta : 0474 96 97 91

ⁱ Données Eurostat 2011