

Christian Dufour, Adelheid Hegel,  
Sofia Murhem, Wolfgang Rudolph  
& Wolfram Wassermann

## **Les relations sociales dans les petites entreprises**

Une comparaison France, Suède, Allemagne

**SALISA**



P. Lang - Peter Lang

Christian Dufour, Adelheid Hegel,  
Sofia Murhem, Wolfgang Rudolph  
& Wolfram Wassermann

## **Les relations sociales dans les petites entreprises**

Une comparaison France, Suède, Allemagne

**SALISA**



P. Lang - Peter Lang

## Introduction

Christian DUFOUR et Adelheid HEGE

Les petites entreprises font parler d'elles. Si tous s'accordent pour reconnaître que leur effectif croît et que les salariés qu'elles emploient sont de plus en plus nombreux, le débat public à leur propos est particulièrement contradictoire.

Pour les uns, leur croissance est le fruit de vertus liées à leur taille même. Allégées de contraintes structurelles lourdes, elles sont flexibles et créatives. Elles s'offrent comme les pépinières naturelles pour les technologies nouvelles ou pour des ambitions entrepreneuriales dépourvues de moyens initiaux. Pour d'autres, cette même taille les condamne à agir à un niveau infra-optimal ; incapables de rationaliser des tâches complexes, elles sont fragiles et condamnées à grandir pour atteindre un niveau qui les rende économiquement significatives. La part élevée d'arbitraire dans leur gestion se manifeste spécifiquement dans le domaine des relations sociales.

### I. Victimes de l'évidence

Présentes par myriades dans les lieux les plus repliés de l'activité économique et sociale, les petites entreprises représentent comme des lieux communs de la vie quotidienne, des évidences familières presque transparentes. Les plus grandes entreprises, qui n'innervent pas aussi intimement le tissu collectif, peuvent s'éloigner de ce statut du seul fait de leur complexité organisationnelle. Les petites entreprises, patrons et salariés, s'offrent comme des acteurs identifiés, sensibles et accessibles à ceux qui les fréquentent. Cette accessibilité autorise des projections à la fois idéales et réalistes à l'expérience individuelle : elles sont la porte d'entrée à qui veut devenir « son propre patron ». Objets d'évidence, les petites entreprises tombent au titre de cette proximité sous le droit de sentence public gagé sur l'expérience immédiate. Les controverses à leur sujet s'en aiguissent d'autant. Les règles de la méthode sociologique enseignent que l'évidence se confond généralement avec *l'a priori* et qu'elle intervient comme un obstacle dans le processus de connaissance auquel elle se substitue. Les petites entreprises tombent d'autant plus

violemment sous le coup de cette règle qu'elles ne sont guère en état de se faire entendre sur elles-mêmes.

Il fait partie de ces évidences que l'on est capable d'identifier ce que sont les petites entreprises et qu'elles partagent des spécificités communes liées à leur petite taille.

### ***L'hétérogénéité masquée, un champ d'étude négligé***

Les acteurs regroupés aujourd'hui dans la catégorie des « petites entreprises » comptent depuis longtemps parmi les forces actives de la vie économique, politique et sociale des pays développés. Les histoires respectives de ces pays ne manquent jamais d'épisodes où la multitude des petits patrons se fait entendre et manifeste son entregent politique. Mais ce n'est que depuis récemment que l'on rassemble sous un vocable à prétention unifiante une multiplicité de situations qui pendant longtemps ne se résignaient pas à être confondues les unes avec les autres. Les artisans, les petits commerçants, les agriculteurs, les industriels, les professions libérales, les artistes, les associations de proximité et toute la troupe bariolée des formes économiques et sociales qui composent la catégorie des « petites entreprises » ne se laissent pas aussi aisément assimiler les uns aux autres. Encore, se limite-t-on là à une déclinaison française des variétés de cette catégorie. Pourquoi ce qui, à un moment de l'histoire, se donnait pour une juxtaposition de réalités disparates sinon incompatibles entre elles s'impose-t-il à un autre moment comme une entité cohérente ? Comment l'étude d'avocat vient-elle voisiner naturellement avec la cour du ferrailleur ? Force est de constater qu'il manque une histoire de la notion même de « petite entreprise », de son usage et des abus que cette absence autorise. Ce manque provoque un déficit structurel dans le processus de connaissance de ces réalités.

Les spécialistes des relations sociales, employeurs, syndicalistes, politiques ou chercheurs, ne manquent pas de s'inscrire dans les polémiques qui entourent les petites entreprises. Il est aisé d'accumuler tant dans les débats collectifs que dans la littérature spécialisée des thèses marquées concernant les caractéristiques des relations professionnelles dans ce type de structures. Un coup d'œil plus attentif montre que ni la virulence de ces polémiques ni la fermeté des jugements qu'elles recèlent ne se fondent sur des références solides. L'investigation réalisée au sein des grandes organisations ne trouve pas son équivalent pour les sites de travail plus petits. Les sciences de la gestion ont effectué en la matière des avancées significatives quoique récentes (Torrès, 1998)<sup>1</sup>. Mais les relations sociales, au sein de ce qui constitue la grande majorité

---

<sup>1</sup> Olivier Torrès (coord.) (1998), *PME, de nouvelles approches*, Economica, Paris.

des entreprises, s'inscrivent encore comme une sorte de *terra incognita*. Peu d'études ou d'enquêtes approfondies leur sont spécifiquement dédiées, alors même qu'il s'agit d'un terrain sur lequel elles sont le plus souvent évoquées et provoquées, soit positivement soit négativement. Certes, elles sont incluses dans les enquêtes de nature statistique. Elles s'y voient appliquer des critères d'évaluation supposés valides pour elles comme pour les plus grandes. Une fois les résultats de ces études obtenus, ils s'imposent comme la base légitime de connaissance de l'ensemble des entreprises, justement au titre de l'universalité des normes retenues. Mais cette procédure est-elle justifiée, et particulièrement en matière de relations sociales ?

### ***Les surprises du terrain***

L'ouvrage qui s'ouvre ici trouve son origine dans des enquêtes de terrain conduites en France au tournant de la fin des années 1990 et du début des années 2000. La DARES, le service de la recherche du ministère du Travail, demande à des chercheur(e)s de l'IRES de rendre compte des conditions dans lesquelles se mènent des négociations sur la réduction du temps de travail. Une procédure de négociation nouvelle, le mandatement, concerne particulièrement les petites et très petites entreprises. Cette requête amène ces chercheur(e)s, spécialisé(e)s en relations professionnelles, à pénétrer dans des entreprises de toute petite taille qu'ils n'auraient jamais visitées autrement (Dufour *et al.*, 1999 et 2000)<sup>2</sup>. La surprise provient d'un constat en forme de paradoxe. La plupart des entreprises visitées sont dépourvues de structures de concertation et de négociation, même lorsque la loi leur imposerait d'en instituer. Cela confirme ce que l'on sait. Les statistiques, comme le contentieux juridique en matière de droit du travail, documentent cette situation depuis plusieurs décennies. Mais, quoique dépourvues des institutions *ad hoc*, ces entreprises ne semblent ni plus ni moins manquer de capacité de concertation et de négociation que des entreprises plus vastes, parfaitement équipées des institutions exigées par le droit du travail. Ce constat débouche sur une double mise en examen. Il suppose d'un côté de s'interroger sur les effets réels de ces institutions dédiées ; il conduit d'un autre côté à s'interroger sur les procédures sociales à l'œuvre dans ces petites entreprises qui permettent de pallier l'absence d'institutions.

La coïncidence entre cette problématique et une rencontre avec les responsables du programme Saltsa conduit à formuler un projet de recherche de nature comparative internationale. Il s'agit de s'interroger

---

<sup>2</sup> Voir bibliographie à la fin du chapitre France.

sur la production des normes sociales dans les petites entreprises. Sont-elles totalement hors jeu de la production des normes ? Vivent-elles sous des régimes particuliers ? Leur développement numérique provoque-t-il des effets sur les normes sociales nationales ?

## **II. Comparaison internationale, à la recherche d'un objet flou**

Pour aider à sortir du cercle des évidences sur ce sujet, on projette de mettre à l'examen plusieurs systèmes sociaux, dans des pays différents, sur cette thématique. Trois pays sont retenus pour pratiquer cette comparaison : la France, l'Allemagne et la Suède.

### ***Trois pays différents et originaux***

Pour des spécialistes des relations professionnelles, ces trois pays présentent des profils sociaux variés, d'une certaine façon étagés entre eux, et tous trois en évolution. Ils composent un patchwork *a priori* tentant pour une confrontation de la production des normes sociales. La Suède, avec son taux de syndicalisation presque total (plus de 92 %) connaît une transformation de son régime traditionnel de négociation centralisée qui glisse vers une décentralisation concertée, mais assure toujours une couverture à plus de 90 % des salariés. Dans les entreprises, un régime de représentation de type volontariste et moniste opère peu de distinctions suivant la taille. L'Allemagne (taux de syndicalisation environ 30 %) exerce un rôle de référence internationale en matière de négociation de branche comme de codétermination au sein des entreprises. Alors que le régime traditionnel de négociations est mis en cause (le taux de couverture par les conventions collectives voisine 60 % en 2004), des mesures législatives modifient au début des années 2000 certaines caractéristiques du régime dual de représentation des salariés ; les entreprises les plus petites sont spécifiquement visées. La France soigne son statut d'exception sociale permanente (taux de syndicalisation dans le secteur privé, 5 % peut-être) ; elle mène au début des années 2000 une politique volontariste de réduction négociée du temps de travail. Elle doit composer avec certaines lacunes de son système dual de représentation et de négociation au sein des petites entreprises en particulier. Ces dernières échapperont finalement à la loi commune sur le temps de travail.

### ***Les exigences et les moyens de la distanciation***

Les trois équipes de recherche rassemblées pour cette tentative sont conscientes dès le départ de la double distanciation qu'il s'agit d'opérer pour avancer sur ce terrain<sup>3</sup>. Il faut à la fois se distancier des réflexes nationaux dans la comparaison et se départir des références analytiques centrées sur les grandes entreprises. Les chercheurs impliqués disposent de références en matière d'enquêtes de terrain nombreuses dans leurs pays respectifs. Cet arrière-fond de connaissance demande à être confronté à des expériences étrangères de première main. On retient que l'échange entre les trois groupes nationaux sera nourri par des enquêtes menées en commun. On met donc en œuvre la méthode dite « d'enquête croisée » (Dufour, Hege, 2002). Elle amène chaque groupe national à enquêter chez les voisins et à recevoir sur son terrain les deux groupes étrangers. Les capacités linguistiques disponibles permettent d'assurer sans problème l'échange entre la France et l'Allemagne. En Suède, pragmatiquement, on retient de passer par le truchement de l'anglais. L'exigence de la méthode est très liée à l'enjeu de la recherche elle-même. Il s'agit de sortir d'une lecture des réalités sociales au sein des petites entreprises que l'on sait contaminée par la projection de modèles normatifs empruntés aux travaux sur les grandes entreprises. Le triple dépaysement des enquêtes a) dans des entreprises petites, b) étrangères, c) avec des collègues étrangers se comprend comme la mise en place d'un appareil de recherche, une situation de laboratoire.

Cette partie dite « empirique » de la recherche joue un rôle central dans la confrontation des analyses entre les trois pays. Elle va s'engager dans une dizaine d'entreprises par pays. Cette trentaine de cas vont former le patrimoine de références commun au groupe de recherche. Cet échantillon reste très restreint. Il ne se comprend que conforté par l'expérience acquise par chaque équipe nationale. Les chercheur(e)s de chaque pays peuvent mobiliser une panoplie bien plus large de cas pour contextualiser les exemples ainsi disponibles. Ces derniers permettent à chaque équipe nationale de relativiser ses propres acquis et d'opérer cette relativisation sous le contrôle des deux autres équipes. Ces terrains ne deviennent en effet pas des expériences spontanément communes. Les décalages entre les chercheur(e)s dans leur compréhension des situations qui leur sont livrées constituent l'un des modes de progression de la connaissance. Ils sont inévitables dans ce genre de situation et ils

---

<sup>3</sup> À Christian Dufour et Adelheid Hege de l'IRES se joignent Wolfgang Rudolph et Wolfram Wassermann, du Büro für Sozialforschung de Kassel, et Sofia Murhem de l'Université de Uppsala. Aux séminaires organisés au cours du travail seront aussi présents Lars Magnusson, professeur d'économie, et Torbjörn Strandberg, expert auprès du syndicat LO, tous deux responsables du programme Saltsa.

sont recherchés comme des principes heuristiques. Les échanges sur les cas entre chercheurs relevant de socialisations différentes constituent eux-mêmes des terrains de recherche. Pourquoi les chercheurs allemands réagissent-ils sur tel aspect « évident » pour les chercheurs français ? Pourquoi les situations suédoises paraissent-elles particulièrement étrangères aux chercheurs français et allemands ?

### **III. De quelques difficultés méthodologiques supplémentaires**

L'intervention de chercheurs en sciences sociales dans des groupes de petite taille répond à des contraintes particulières, tant du point de vue méthodologique que déontologique. Dans le contexte spécifique des petites entreprises et sur le thème des relations sociales, ces contraintes sont sensiblement accrues. Les chercheurs en sont conscients, les divers interlocuteurs au sein des entreprises aussi. Les prises de contact exigent de la patience. Leurs procédures, les événements dont elles sont l'occasion doivent être valorisés comme autant de données appartenant à l'enquête elle-même. Les enseignements obtenus à travers les contacts directs eux-mêmes se jouent dans les rituels d'accueil autant que dans les moments explicites d'enquête. La composition internationale de l'équipe de chercheur(e)s suscite la curiosité et aide à ouvrir quelques portes.

On peut penser que, du fait du mode d'accès, les enquêtes ne donnent à voir que le versant favorable des situations de ce type d'entreprise. Cela n'est pas faux, même si certaines entreprises refusent l'investigation pour des raisons qui ne les déshonorent pas : les petits groupes « heureux » peuvent aussi vouloir vivre cachés. Les entreprises qui ont bien voulu nous recevoir sont des entreprises par définition ouvertes au regard extérieur sinon à l'interrogation interne. Cela ne signifie pas que les relations sociales y soient simples, uniformes ou harmonieuses. Cela ne signifie pas non plus que les processus sociaux internes en soient connus et encore moins qu'ils soient assimilables à ceux qui se donnent le plus fréquemment à voir. Car il n'est pas nécessaire de procéder à des enquêtes approfondies pour connaître les situations les pires au sein des petites entreprises. Si les mauvais exemples, du point de vue social en particulier, ne sont pas tous connus, leurs profils sont répertoriés. Les cours de justice des différents pays sont remplies de ce type de situations. L'erreur consiste sans doute à ne pas aller au-delà de ces situations et à les tenir pour des normes pratiques et interprétatives des relations sociales dans ce type d'entreprises. Mais pourquoi retenir comme normes à la compréhension de

l'ensemble des petites entreprises celles qui ne deviennent visibles que parce qu'elles sont insupportables à (certains de) leurs acteurs ?

À ce stade de l'investigation sociologique, il serait vain de vouloir être exhaustif. Nous cherchons à rendre compte de phénomènes sociaux caractéristiques des entreprises qui se prêtent au jeu de nos demandes. Les plus grandes ne sont pas traitées différemment.

### ***Quand une entreprise est-elle petite et pour qui ?***

Une série de rencontres du groupe de recherche et des échanges de documents nombreux vont structurer le dispositif de travail. Elles encadrent les visites sur le terrain lui-même. Après une phase d'enquête vient une phase de réflexion qui oriente la suite des enquêtes à réaliser.

Dans un premier temps il s'agit de se mettre d'accord, sinon sur l'objet même de la recherche, du moins sur les préalables d'acheminement vers cet objet. Que sait-on sur ce que nous voulons rechercher, de quoi manque-t-on pour le saisir ? Inévitablement, il faut partir des statistiques, qui s'offrent comme bases de comparaison, incontournables dans un premier temps.

Les pays donnent des réponses variées et non convergentes à la question « simple » du dénombrement des entreprises suivant leur taille. Ni entre les pays, ni au sein des pays eux-mêmes on ne dispose de statistiques unifiées. De ce point de vue, la comparaison internationale offre une aide méthodologique aux sociologues. L'illusion de l'évidence vole en éclat à la première tentative d'établir des tableaux comparatifs. Certes, des données standardisées sont établies au niveau européen. Elles offrent un minimum commun comparatif. Mais elles n'ouvrent pas de voies de retour du comparatif international vers le national. Elles perdent beaucoup en subtilité dans la description des situations nationales.

On a retenu de prendre cette diversité sinon cette cacophonie statistique pour un indice sur la piste de la recherche plutôt que comme une entrave à la comparaison. Cette situation déroutante au premier abord oblige à accepter l'idée que « la » petite entreprise n'existe pas. Ses définitions mêmes sont objets d'enjeux sociaux. Chaque pays connaît les siens, ce n'est pas au sociologue de les négliger. Il n'est pas indifférent au processus de connaissance qu'une notion centrale dans un pays soit ignorée d'un autre.

Cette multiplicité de définitions potentielles nous obligera à élaborer pour nous-mêmes et en fonction de ce que nous cherchons une définition adéquate de ce que nous nommons les petites entreprises. La taille en salariés d'un site se combine toujours à un statut juridique et à un

profil économique. La combinatoire des variations acceptées par chacun de ces trois éléments produit des réalités contradictoires entre elles. Il nous fallait restreindre notre champ d'investigation au départ pour nous assurer de la comparabilité, quitte à reconnaître en cours de route que cette étroitesse dans les définitions n'était pas totalement justifiée. Parce que nous nous intéressons à la production des normes sociales, nous enquêterons sur des sites de travail ne comptant pas plus de 100 salariés et dans des entreprises bénéficiant à la fois d'une autonomie juridique et économique.

Les trois chapitres nationaux qui suivent s'ouvrent sur une première partie décrivant les compréhensions nationales des petites entreprises d'un point de vue statistique. On peut retenir en référence les données fournies à ce sujet au niveau européen.

**Tableau 1 : Répartition des entreprises par classe d'effectifs occupés en 2002**

Salariés	Allemagne	France	Suède
0 à 9	82,7	91,6	93,4
10 à 19	9,8	4,1	3,5
20 à 49	4,6	2,9	2,0
50 à 249	2,4	1,2	0,9
0 à 249	99,5	99,7	99,8
250 et plus	0,5	0,3	0,2

Source : Eurostat-Newcronos-SBS/DCASPL, ensemble ICS, sauf activités récréatives culturelles et sportives (NACE 92), services personnels (NAF 93), éducation, santé, action sociale (NAF 80, 85). Les résultats pour l'ensemble des 15 à cette date ne sont pas déterminés.

### ***Quelle place dans les systèmes de relations professionnelles ?***

Quelle place occupent les petites entreprises dans les systèmes de relations professionnelles de chacun des trois pays ? Telle est la deuxième question préalable à l'enquête dont les résultats sont fournis dans les chapitres nationaux. Il s'agit là d'une interrogation de cadrage méthodologique, plus affinée que la question d'ordre statistique, directement en rapport avec les relations sociales. La question posée vise à identifier, d'un point de vue normatif, quels sont les réseaux de production des normes sociales et quelle place occupent les petites entreprises dans ces processus institutionnalisés. Sont-elles reconnues comme des entités spécifiques, si non pourquoi et si oui sur quelles questions particulières ? Quels sont les acteurs décisifs de l'établissement de ces normes ?

Corrélativement, cette interrogation entraîne une autre : comment les petites entreprises rétroagissent-elles sur les normes institutionnalisées et leur production ? Cela suppose de procéder à une comparaison des formes de la représentation collective des acteurs au sein de ces unités économiques et sociales. Quelles organisations structurent les rangs nombreux et polymorphes des employeurs de petites entreprises ? Quelle place occupent les salariés de ces entreprises dans les syndicalismes nationaux ?

Ce cadrage institutionnel est opéré à un moment où dans les trois pays des changements profonds sont en cours. Les interrogations sur le rôle des petites entreprises sont aiguës par l'épisode de la bulle internet. Il se termine au début de l'année 2000, mais il a contribué à attiser la réflexion sur d'éventuels modèles alternatifs de production des règles sociales, plus adaptés à des entreprises de haute technologie, en développements rapides, avec une population salariée à haut niveau de formation et jeune. Cela influera sur le choix des entreprises qui seront visitées. Cela influe aussi sur une hypothèse opposant des modèles anciens de relations sociales à des modèles plus récents et sur le rôle de précurseur éventuel des petites entreprises en la matière.

Le cadrage institutionnel passe aussi par des rencontres avec des acteurs eux-mêmes. Dans les trois pays, des contacts sont organisés avec des négociateurs des conventions collectives, du côté employeurs et du côté salariés. Des visites sont effectuées auprès de représentants de proximité de ces organisations. L'inspection du travail a été sollicitée en France, où les chercheurs français menaient au même moment une enquête sur les conseils de prud'hommes avec de nombreux contacts de terrain (Hege, Dufour, 2004).

La place des petites entreprises dans les systèmes de relations professionnelles nationaux constitue la deuxième étape des chapitres nationaux.

#### **IV. Quelles pratiques spécifiques, quelles pratiques comparées ?**

Les enquêtes empiriques sont vouées à un double objectif. Il s'agit de vérifier si d'éventuelles pratiques sociales sont spécifiques aux petites entreprises dans la production des normes sociales. On les compare alors avec ce que l'on connaît des entreprises plus grandes. Il s'agit aussi de s'interroger sur d'éventuelles pratiques spécifiques à chacun des trois pays dans les petites entreprises ; la comparaison est alors internationale. Ces deux interrogations se synthétisent en une troisième question, celle des identités et des différences cumulées entre entreprises

petites et grandes, conationales et étrangères. Aboutit-on *in fine* à des différenciations cumulatives, qui rendent les petites entreprises suédoises incomparables avec les petites entreprises françaises et allemandes ? Peut-on au contraire repérer des pratiques qui font des petites entreprises des entités voisines de leurs homologues étrangères mais éloignées de leurs concitoyennes plus grandes ?

Pour avancer dans cette direction, on a retenu de procéder à la rédaction de monographies d'entreprises. La discussion de ces compte rendu a constitué l'une des bases essentielles de l'échange entre les chercheur(e)s. L'ajustement de leurs points de vue a conduit à l'élaboration de critères communs d'évaluation sans supprimer les inégalités nationales ni les divergences de point de vue. La troisième partie des chapitres nationaux est fondée sur la synthèse de ces monographies. Qu'apprenons-nous dans chaque pays de la logique de fonctionnement social des petites entreprises ? Sur quelles articulations et sur quels personnages essentiels se fondent et se déploient leurs régimes internes et leurs relations externes ? Chaque équipe nationale a procédé à sa propre évaluation et en garde la responsabilité, même si elles ont été soumises à débat commun. Pour l'essentiel elles s'appuient sur un constat partagé concernant le fonctionnement des relations sociales au sein des petites entreprises, sur leurs éventuelles spécificités et sur leurs relations avec les normes sociales externes dont elles relèvent.

## V. Conclusions comparatives

Si des conclusions ont jamais mérité le statut d'étape dépassable dans un processus de recherche, celles que nous livrons peuvent servir de références. La conclusion principale est sans doute que le chantier ouvert reste à la fois considérable et prometteur. Tant en ce qui concerne le décompte des petites entreprises que l'analyse de leur place dans les relations professionnelles ou que la logique interne de leurs relations sociales des pistes de réflexion sont ouvertes. Une première conclusion semble s'imposer cependant. Certes, se priver de l'analyse approfondie des petites entreprises dans leur spécificité constitue un point aveugle des relations professionnelles du fait même de leur importance numérique et de leurs caractéristiques démographiques. Mais en plus, cela prive les analystes d'un point de référence dans l'analyse des pratiques des grandes entreprises elles-mêmes. Les petites entreprises ne sont pas des grandes en modèle réduit (pour ne pas évoquer la notion d'hypoentreprise à leur propos). Mais les relations au sein des grandes entreprises n'échappent pas à des manifestations de la vie sociale qui se laissent plus aisément percevoir dans des entités plus petites.

Notre ambition est donc modeste. Il s'agit ici de rendre compte de ce que nous avons observé et tenté de comprendre dans des entités économiques et sociales qui ne se donnent pas facilement à voir aux observateurs professionnels alors même que ces derniers les ont négligées pendant des décennies. Le sentiment d'avoir affaire à un terrain non seulement peu connu mais en plus parsemé de balises trompeuses est fort. Il s'agit d'utiliser avec circonspection des concepts dont on présuppose qu'ils sont mal adaptés et en même temps de se défier de l'empirisme. Il sert moins à la production d'hypothèses innovantes qu'il n'expose au risque d'une instrumentalisation de l'enquête par un retour en force des *a priori*. Là encore, la méthode d'enquête croisée et la confrontation des chercheur(e)s issu(e)s d'horizons théoriques et pratiques diversifiés trouvent leur justification.

La recherche sur les petites entreprises en matière de relations sociales ne fait ainsi que commencer.