

## **La fonction RH : une fracture entre PME et grandes entreprise ?**

Jean-Pierre SAH est P.D.G. d'une PME de trente salariés, implantée dans le Val-de-Marne. Aujourd'hui, la Mairie de sa ville a organisé une réunion des principaux acteurs de la vie économique de la localité pour organiser le « calendrier commercial » de l'année prochaine.

Dans la salle du conseil de la mairie, quarante chefs d'entreprise ont pris place avec monsieur SAH. Ce dernier a été particulièrement surpris par monsieur LELIEVRE, lui aussi P.D.G. d'une entreprise de taille comparable qui est accompagné par son DRH.

Il faut dire qu'il n'est pas le seul à être surpris. Plusieurs chefs d'entreprise présents dans la salle, estiment en effet, que cette fonction RH est inutile et coûteuse surtout pour une entreprise de petite taille.

Plusieurs P.D.G. prétendent même être capable de tout faire, surtout lorsque la taille de l'effectif de l'entreprise ne dépasse pas cent personnes.

Certains estiment même que « cette fonction ne concerne pas les PME : on peut recruter soi-même, négocier les salaires à l'embauche, puis contrôler et sanctionner ses collaborateurs. »

Tous presque unanimement trouvent en revanche nécessaire de « sous-traiter » la fonction comptable. Ils pensent aussi qu'ils pourraient faire appel à un avocat s'il y a lieu.

Alors, « pourquoi créer au sein de son entreprise un poste (de cadre) supplémentaire, lorsque l'on peut faire soi-même ce genre de chose ? »

Tous les chefs d'entreprise présents dans la salle sont impatients de discuter avec monsieur LELIEVRE, car ils sont convaincus que : ouvrir un compte bancaire pour son entreprise, s'occuper de son immatriculation au registre du commerce et des sociétés, recruter soi-même ses collaborateurs, discuter de leur rémunération à l'embauche et faire appel aux experts comptables ou s'il y a lieu à un avocat, tout cela est largement suffisant pour gérer une PME.