
Éditorial

Le premier numéro du volume 21 de la revue *Organisations & Territoires* comprend une série d'articles portant sur diverses problématiques liées au management de projets, au développement territorial, à l'entrepreneuriat et à la gestion des organisations.

Le premier article, proposé par Julien Bousquet, Thierno Diallo et Christophe Leyrie, examine la dynamique de la communication dans le cadre du management de grands projets socialement complexes et hautement médiatisés. Grâce à une approche multidisciplinaire et une méthodologie qualitative inspirée de la théorisation ancrée, les auteurs apportent un éclairage sur la gestion des parties prenantes dans le cadre du projet d'amphithéâtre multifonctionnel de la Ville de Québec. Les résultats empiriques portent à croire que la communication s'avère un outil de gestion, voire un facteur de changement et d'acceptabilité sociale dans le cas de projets sensibles où la perception du grand public est importante.

Évariste Feurtey présente dans le deuxième article une réflexion sur l'avenir des projets éoliens communautaires et des autres énergies renouvelables au Québec. Plus spécifiquement, l'auteur procède à une analyse comparative des deux catégories tarifaires à savoir les tarifs d'achat garanti et les QUOTAS. La comparaison des avantages et des inconvénients des deux systèmes tarifaires, laquelle a été effectuée sur la base de huit critères, démontre que les tarifs d'achat garanti sont plus performants en matière de développement des énergies renouvelables. De plus, cette famille tarifaire serait plus propice à la réalisation de petits projets communautaires bénéfiques aux collectivités locales. Autrement dit, les tarifs d'achat garanti favorisent la dispersion des projets éoliens sur l'ensemble du territoire, permettant ainsi une revitalisation des régions et des collectivités locales dans une optique de développement durable.

Le troisième article examine la problématique de l'adaptation et l'intégration des étudiants

chinois au Québec. En effet, les auteurs Lu Dong et Stéphane Aubin proposent un cadre conceptuel mettant en relief l'importance des facteurs externes (style de vie, support social, le temps et la distance culturelle) et des facteurs internes (les attentes, la personnalité, les connaissances, les caractéristiques sociodémographiques), dans le degré d'adaptation des étrangers aux contextes social et culturel du pays d'accueil. La synthèse des données, obtenues à l'aide d'un questionnaire administré à des étudiants chinois à l'Université du Québec à Chicoutimi, porte à croire que le processus d'adaptation est long et compliqué, vu la distance entre les cultures chinoise et québécoise. L'intégration s'avère difficile, car il y a des difficultés réelles liées à la capacité de communication dans un contexte francophone et à une maîtrise peu adéquate de la langue française. Sur ce point, les auteurs proposent une série de recommandations pour favoriser une meilleure intégration des étudiants chinois à l'Université du Québec à Chicoutimi.

Le quatrième article analyse la dynamique de fonctionnement des technopoles dans les pays en développement. L'auteure Samia Haddad apporte un nouvel éclairage des fondements conceptuels et théoriques des clusters, en tant qu'instrument de développement économique. En effet, les technopoles favorisent la création et la consolidation d'activités innovantes, de transfert de connaissances et de technologies grâce aux alliances stratégiques entre les entreprises, les centres de recherche et les institutions de formation. Sur le plan empirique, l'étude de cas de l'Écopark « Borj Cédria » suggère que les retombées du cluster sont significatives en termes de développement des marchés de produits à haute valeur ajoutée, d'innovations brevetées et de développement du capital humain.

Le cinquième article, proposé par Ruphin Ndjambou, examine l'impact du profil du dirigeant sur la performance tangible des PME gabonaises. L'auteur a élaboré un cadre

théorique où les compétences du dirigeant de PME (formation, expérience professionnelle, etc.) et sa vision stratégique ont une influence non négligeable sur la performance en termes de part de marché, de chiffre d'affaires et de profit net. La synthèse des données obtenues à l'aide d'une enquête auprès de dirigeants de PME au Gabon, démontre que la performance dépend fortement du profil du dirigeant, tel que stipulé dans le modèle d'analyse retenu dans le cadre de cette étude.

Le sixième article présente les résultats d'une intervention ayant porté sur la mise en œuvre d'un transfert organisationnel. Les auteurs ont utilisé l'approche systémique en gestion de ressources humaines pour effectuer de nombreuses activités d'accompagnement visant l'intégration organisationnelle et la restructuration d'un centre de réadaptation en dépendance. En s'appuyant sur la dynamique des approches collaboratives, il a été possible de mener à bien l'intégration des nouveaux professionnels et le renforcement de compétences en adoptant la stratégie d'apprentissage par les pairs. Sur ce point, la formation par les pairs a été à l'origine d'une meilleure dynamique d'entraide entre les intervenants et d'un sentiment d'appartenance plus élevé.

Paul Prévost et Mario Roy présentent dans le septième article un essai de synthèse sur les études de cas en tant qu'approche de recherche plutôt que comme une méthodologie particulière. Après avoir défini l'étude de cas, les auteurs examinent les caractéristiques et la nature des études de cas unique et des études multi-cas et décrivent les outils de cueillette de données dans le cadre de cette approche de recherche. Ils présentent enfin les qualités d'une étude de cas en termes de crédibilité, de fiabilité et de transférabilité et de généralisation théorique.

La chronique du livre comporte trois recensions de livres traitant des problématiques d'actualité. Le premier livre analyse les trois dimensions du développement territorial. Le deuxième ouvrage jette un regard global sur l'utilisation de la psychodynamique du travail en milieu organisationnel. Le troisième livre met en relief les

compétences que le gestionnaire doit maîtriser pour diriger des organisations et des ressources humaines.

Enfin, ce numéro se termine par la chronique Interview en présentant la deuxième partie de l'entretien réalisé avec Henry Mintzberg en novembre 2011.■

Brahim Meddeb, Ph. D.
Le Directeur