

Management international des ressources humaines

Niveau d'étude
Bac +5

Composante
**Institut d'Administration
des Entreprises (IAE)**

Période de l'année
Semestre 3

En bref

- # **Langue(s) d'enseignement:** Français
- # **Méthodes d'enseignement:** A distance
- # **Organisation de l'enseignement:** Formation initiale, Formation continue, Contrat d'apprentissage
- # **Ouvert aux étudiants en échange:** Non

Présentation

Description

Le cours développe une perspective liée à l'internationalisation et à la globalisation des marchés en s'intéressant à la dimension internationale des ressources humaines lorsque l'entreprise se développe à l'étranger. Dans ce cadre, la question culturelle et celle de la RSE sont des axes fondamentaux dans la réflexion du MIRH. La culture nationale est une variable importante, mais non exclusive. Cette dernière demande de préciser le lien entre les styles de management et les cultures nationales en étudiant les facteurs de différenciations culturelles selon l'origine nationale des entreprises. Il permet d'élargir les champs possibles d'explication et de compréhension du MIRH. La RSE appelle à traduire les principes de développement durable dans les politiques sociales à l'international.

En outre, ce cours ne se veut donc pas être une « boîte à outils », mais vise à fournir tous les éléments de réflexion nécessaire, afin de permettre de comprendre les enjeux du management international des ressources humaines, et d'accompagner les professionnels des RH et manager d'équipes de travail dans les différents défis du MIRH dans leurs missions.

Objectifs

Le cours a pour objectif de vous plonger d'emblée au cœur des pratiques et des logiques des acteurs de la scène sociale internationale en matière de ressources humaines.

À la fin de ce cours, vous serez capable de mettre de la cohérence dans la formulation de bonnes questions qui nourrissent votre réflexion sur le MIRH. Vous serez également capable de répondre, au-delà des questions ci-dessus mentionnées, aux questions suivantes :

- Pourquoi un MIRH ?
- Quelles sont les profils stratégiques et structurels qui orientent les modèles managériaux RH des entreprises internationales (multinationales, PME, TPE...) à l'étranger ?
- Quel profil de managers avons-nous besoin pour réussir à l'international ? Comment les trouver ? Comment faire le choix entre expatriés et employés locaux ? Comment gérer les mobilités internationales ?
- Comment et où trouver des informations sur le marché de l'emploi dans d'autres pays (lois sociales, syndicats, emploi...) ?
- Pouvons-nous utiliser les méthodes développées dans le pays d'origine pour coordonner et contrôler les activités dans tous les pays d'implantation ? Quel est l'impact des normes culturelles locales sur les méthodes transposées dans les lieux d'implantation ?
- Quels sont les défis de l'interculturel dans la pratique quotidienne du MIRH ?
- Peut-on concilier les cultures locales avec la culture d'entreprise pour satisfaire les exigences d'adaptabilité des outils RH ?
- Comment gérer les connaissances, compétences et informations dans un contexte de différences culturelles entre les différents sites ?
- Quelles compétences et synergies sont nécessaires et qu'il faudrait développer ?
- Comment développer les compétences interculturelles ?
- Les enjeux et les défis auxquels les entreprises sont confrontées changent-ils la nature du MIRH ? Que fait la fonction RH en situation de pandémie (COVID-19) pour les filiales étrangères ?
- Sous l'influence de la RSE, quel rôle joue la fonction RH dans la conduite du changement à l'étranger ?
- Sous quel angle repenser le débat standardisation *versus* adaptation des politiques et pratiques RH ?

Il faut garder à l'esprit que :

- Le MIRH n'est pas l'uniformisation des pratiques ou la mise en place d'outils standardisés. Les pratiques locales existent, et la simple mise en œuvre de méthodes identiques dans tous les pays ne veut pas dire que l'on pratique un MIRH.
- Le MIRH ne se limite pas à l'expatriation voire au recrutement, ni à l'organisation de formations interculturelles. Le MIRH s'appréhende dans une approche globale qui consiste véritablement à accompagner les choix stratégiques d'internationalisation de l'entreprise en développant une philosophie RH adaptée (Waxin et Barmeyer, 2008, p. 33). Toute l'architecture RH est concernée : affectation/sélection/recrutement, formation, évaluation, rémunération, gestion des carrières, mobilité internationale, communication (système d'information des ressources humaines), GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et compétences), relations sociales/dialogue social...

Heures d'enseignement

TD

TD

30h

Programme détaillé

CHAPITRE 1. POURQUOI UN MANAGEMENT INTERNATIONAL DES RESSOURCES HUMAINES (MIRH) ?

CHAPITRE 2. LE MIRH ET L'APPROCHE DES DYNAMIQUES CULTURELLES

CHAPITRE 3. LE TRANSFERT DES POLITIQUES ET PRATIQUES DU MIRH

CHAPITRE 4. LES MECANISMES DE COORDINATION ET DE CONTROLE DES ACTIVITES DE MIRH

CHAPITRE 5. LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES INTERCULTURELLES

CHAPITRE 6. DEVELOPPEMENT DURABLE, RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES (RSE) : ENJEUX ET DEFIS DU MIRH

Bibliographie

Adler N.J. (2002), *International Dimensions of Organizational Behavior*, Cincinnati: Thomson Learning.

Amblard H., Bernoux P., Herrero G. et Livian YF. (2005), *Les nouvelles approches sociologiques des organisations*, Seuil, Paris.

Apitsa S. M. (2012), *La place de la dimension ethnique dans le management interculturel des ressources humaines : le cas de trois multinationales françaises implantées au Cameroun*, ANRT, Villeneuve d'Ascq, 511 pages

Apitsa S. M. (2019), « Au cœur des réalités africaines : le défi de la RSE de deux entreprises internationales implantées au Cameroun », dans Amann B., Jaussaud J. (sous la coordination de), *Les défis culturels et sociétaux du management international*, Paris, Vuibert, chapitre 4, p. 97-124.

Apitsa S. M. (2020), « Vers un transfert total des responsabilités aux cadres locaux dans les filiales de multinationales en Afrique : innovation managériale ou réduction des coûts liés à l'expatriation ? », dans N. Prime; F. Goxe; M. Viegas-Pires (sous la coordination de), *Recherche en management international : continuités et ruptures*, Paris, Vuibert, chapitre 2, p.47-80.

Apitsa S.M. (2018), « Développer les compétences interculturelles à l'aide des systèmes de valeurs dans un contexte spécifique : une plongée dans une multinationale française implantée au Cameroun ». *Management international*, vol. 22, n° 3, p . 24-38.

Barabel M. ; Meier O. (2018), *Gestion internationale des ressources humaines*, 4ème édition, Dunod, Paris.

Barmeyer Ch. (2007), *Management interculturel et styles d'apprentissage*, Québec, Presses de l'Université Laval.

Barmeyer Ch. et Mayrhofer U. (2009), "Management interculturel et processus d'intégration : une analyse de l'alliance Renault-Nissan", *Revue Management & Avenir*, n°22, p.109-131

Bowen, H.R. (1953), *Social Responsibilities of the Businessman*. New York, NY: Harper & Row, 276 p.

Cadin L., Guérin F., F. Pigeyre (2007), *Gestion des ressources humaines*, 3ème édition, Dunod, Paris.

Caligiuri P. M.; Tarique, I. (2012), « Dynamic cross-cultural competencies and global leadership effectiveness ». *Journal of World Business*, Vol. 47, N°4, p. 612-622.

Carroll A.B. (1991), « The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders », Business Horizons, Vol. 34, N° 4, p. 39-48.

Cerdin, J.L.; Peretti, J.-M. (2000), « Les déterminants de l'adaptation des cadres français expatriés, Revue française de Gestion, juin-juillet-août, p. 58-65.

Chaouki F.; Igalens, J.; Bensalem El M. (2005), « La relation entre les pratiques de GRH et l'implication organisationnelle : une étude auprès des salariés des entreprises marocaines », dans Z. Yanat et A. Scouarnec. (sous la direction de), Perspectives sur la GRH au Maghreb : Algérie-Maroc-Tunisie, Paris, Vuibert, p. 133-158.

Chevrier S. (2010), Le management interculturel, Paris, PUF.

Chiang F.T.; Lemanski Michal K.; Birtch Thomas A. (2017), «The transfer and diffusion of HRM practices within MNCs: lessons learned and future research directions », International Journal of Human Resource Management, Vol.28, N° 1, p. 234-258.

Commission Européenne (2001), Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises, Livre vert, Bruxelles.

Infos pratiques

Lieu(x)

Poitiers-Centre Ville

En savoir plus

<https://iae.univ-poitiers.fr/formation-a-distance/>