

# Ressources humaines à l'international / International human resources management

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

---

## Présentation

### Description

Depuis les 2 dernières décennies, les multinationales ont pris une part importante dans le monde d'entreprises. Elle cherche à identifier et à exploiter l'ensemble de ressources existantes à travers le monde pour conquérir le marché. Ces firmes sont d'abord encadrées par un processus de développement progressive (de l'export à la création de filiale selon le modèle d'Uppsala). Ainsi une multinationale peut disposer plusieurs sites dans plusieurs pays. Pour effectivement gérer la relation sièges-filiales, la gestion des ressources humaines est primordiale. Alors la gestion internationale des ressources humaines (GIRH) propose une perspective en complément de la démarche GRH, afin de souligner les spécificités de l'environnement international.

Ce cours sera organisé en 4 parties. Tout d'abord, nous allons définir la GIRH en lien avec la stratégie internationale de l'entreprise. À l'appui du modèle EPRG (Perlmutter, 1969), nous allons discuter sur la politique RH des multinationales. Ensuite, nous analyserons l'aspect culturel pour souligner les particularités et les enjeux de GRH dans le contexte international.

### Heures d'enseignement

Ressources humaines à l'international - CM	CM	15h
Ressources humaines à l'international - APP	Séminaire / Atelier (de recherche) - TD	4h

### Programme détaillé

#### Introduction

- Qu'est-ce que la Gestion Internationale des Ressources Humaines ?
- Pourquoi l'étudier ?
- 1. Le développement de l'entreprise internationale
  - Le modèle d'Uppsala et le « managing across borders »
  - Le rôle de GIRH dans les multinationales

- La politique RH à l'international, le modèle EPRG
  - 2. Le management interculturel
    - La culture nationale et l'organisation
    - La différence culturelle (Hofstede, Johanson & Vahlne, Philippe d'Iribarne)
    - La comparaison sino-américaine (probablement)
  - 3. La démarche GIRH
    - Impacts culturels sur le comportement organisationnel et la GRH
    - La culture d'entreprise et de la nation
    - La mobilité internationale (recrutement, formation, récompense, rapatriement)
    - Étude de cas : France – Japon en Chine (Jaussaud, 2012)
- Conclusion

## Compétences visées

Comprendre, avec un regard critique, les principes de la GRH internationale dans un contexte de globalisation ;  
Maîtriser complètement les cadres théoriques pour analyser les pratiques de la de GRH internationale.

## Bibliographie

- Amann, B., Jaussaud, J., & Schaaper, J. (2014). Howard V. Perlmutter - Un précurseur des analyses sur la mondialisation des firmes. In U. Mayrhofer (Ed.), *Les grands auteurs en management international* (pp. 301–322). EMS.
- Bartlett, C. A., & Ghoshal, S. (2002). *Managing across borders: The transnational solution*. Harvard Business Press.
- Brewster, C., Houldsworth, E., Sparrow, P., & Vernon, G. (2016). *International human resource management*. Kogan Page Publishers.
- Evans, P., Doz, Y. L., Laurent, A., & Press, M. (Eds.). (1989). *Human resource management in international firms: Change, globalization, innovation*. London: Macmillan.
- Evans, P. (2010). *The global challenge: International human resource management*. McGraw-Hill Higher Education.
- Jaussaud, J., Mizoguchi, S., Nakamura, H., & Schaaper, J. (2012). Coordination et contrôle des filiales à l'étranger : une enquête qualitative auprès de filiales françaises et japonaises en Chine. *Finance Contrôle Stratégie*, (15-1/2).
- Schaaper, J., & Jaussaud, J. (2012). Les politiques de GRH internationale dans les firmes multinationales : Entre expatriation et localisation des postes. *Business Management Review*, 2(2), 20-41.
- Sparrow, P. (2010). *Handbook of international human resource management: Integrating people, process, and context* (Vol. 9). John Wiley & Sons.