

Management international International Management Gestión Internacional

Mot de la rédaction Word from the editors Palabras de los redactores

Bachir Mazouz and Patrick Cohendet

Volume 19, Number 4, Summer 2015

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1043072ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1043072ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

HEC Montréal
Université Paris Dauphine

ISSN

1206-1697 (print)
1918-9222 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this document

Mazouz, B. & Cohendet, P. (2015). Mot de la rédaction / Word from the editors / Palabras de los redactores. *Management international / International Management / Gestión Internacional*, 19(4), ix–xi.
<https://doi.org/10.7202/1043072ar>

MOT DE LA RÉDACTION

Lorsqu'Yves Doz, Sihem BenMahmoud-Jouini, Florence Charrue Duboc et Thierry Burger- Helmchen ont proposé à au comité de rédaction de Mi le projet d'un numéro thématique sur « Globalisation des processus d'innovation dans les entreprises multinationales » pour traiter des défis de l'innovation pour les EMN portant sur l'organisation du processus d'innovation dans sa globalité, c'est avec beaucoup d'intérêt et de fierté que le comité a accepté. Nous avons aujourd'hui le grand plaisir de présenter les articles qui ont été sélectionnés pour ce numéro. Au nom de Mi nous exprimons nos plus chaleureux remerciements à nos quatre collègues pour leur travail particulièrement rigoureux et patient qui a abouti au choix d'un ensemble de contributions de grande qualité.

Nos quatre rédacteurs en chef invités introduisent dans les pages qui suivent les différents articles qui ont été retenus à la suite du processus d'évaluation qui a suivi l'appel à communication. Nous avons complété ce dossier par cinq articles qui portent aussi sur le thème des EMN. Ces articles proviennent du processus régulier de soumissions de papiers à Mi. Ces contributions sont les suivantes :

Foued CHERIET, dans l'article « Est-il pertinent d'appliquer le modèle d'Uppsala de l'internationalisation des entreprises à l'analyse des nouvelles implantations des firmes multinationales ? » discute de la pertinence du modèle d'Uppsala de l'internationalisation des firmes dans le contexte actuel de globalisation. Après avoir analysé la construction « *étapiste* » du modèle, il présente une synthèse des résultats des principales études empiriques ayant testé ses hypothèses, discute des applications possibles à l'analyse de l'implantation des firmes multinationales ainsi que des nombreuses extensions possibles du modèle.

L'article « Le développement d'une capacité d'exploration : une analyse des réseaux sociaux des porteurs de projets au sein d'un centre de R&D d'une multinationale » de Fanny SIMON et Albéric TELLIER considère que les capacités dynamiques reposent sur des processus organisationnels qui diffèrent selon que l'on s'inscrit dans une démarche d'exploitation ou d'exploration. À partir de l'examen du cas d'une multinationale, les auteurs s'interrogent sur les liens possibles entre les caractéristiques des réseaux sociaux dans lesquels sont engagés les acteurs des projets et le développement d'une capacité d'exploration. Les résultats montrent notamment que les structures de type cœur/périphérie semblent propices au développement de ces capacités.

Dans sa contribution « De la différenciation des pratiques de RSE de l'entreprise multinationale à l'égard de ses territoires d'implantation », Anna CURNAC vise à appréhender le comportement sociétal des entreprises multinationales à l'égard de leurs différents territoires d'implantation, en analysant les pratiques sociétales et leurs déterminants. A partir d'une étude empirique sur les

pratiques d'un échantillon de multinationales françaises, elle met en évidence un comportement d'arbitrage dans le choix des actions sociétales en fonction des territoires.

Akram AL ARISS, Yusuf SIDANI, et Sophie d'Armagnac, dans l'article « Le management international des talents dans une perspective institutionnelle : les conflits de logiques dans les pays du Golfe » analysent, à partir d'une étude auprès de managers d'entreprises du Conseil de Coopération du Golfe, le management international des talents par les entreprises dans une perspective institutionnelle. Dans ces pays, les problématiques d'emploi sont typiquement internationales et différentes du contexte occidental. Les difficultés du management des talents sont interprétées en examinant les conflits de logiques institutionnelles en jeu.

Dans sa contribution, « La localisation des postes d'encadrement dans les entreprises françaises en Chine », Lingfang SONG considère que La localisation des postes d'encadrement en Chine, que l'on confie désormais à des cadres chinois et non plus à des expatriés, est une tendance de plus en plus prononcée dans les entreprises multinationales. Sa recherche suggère qu'une localisation complète y est peu probable. Deux approches de la localisation sont pratiquées : une approche locale et une approche semi-locale selon le choix prioritaire de trois catégories de cadres chinois : des chinois locaux, des chinois d'outre-mer et des chinois retournés des pays étrangers.

Nous vous souhaitons une excellente lecture !

When Yves Doz, Sihem Ben Mahmoud-Jouini, Florence Charrue Duboc, and Thierry Burger-Helmchen suggested to IM's editorial board that it publish an issue with the theme "Globalisation des processus d'innovation dans les entreprises multinationales" (globalization of innovation processes in multinational enterprises) to discuss innovation challenges facing multinationals pertaining to the organization of the innovation process within the context of globalization, it was with great interest and pride that the board accepted. Today, we are pleased to present the articles selected for this issue. On behalf of IM, we would like to thank our four colleagues for their particularly rigorous and patient work, which culminated in a selection of high-quality contributions.

In the following pages, our four guest editors introduce the various articles retained through the review process that followed the call for papers. We completed this feature with five articles on multinationals. The authors went through the regular process of submitting papers to IM. The contributions are the following:

In the article "Is it relevant to analyze multinational enterprises' new entries using the Uppsala model?" Foued CHERIET discusses the relevance of the Uppsala model of firms' internationalization in the current context of globalization. After analyzing the construction in "stages" of the U model, he presents an overview of the results of the main empirical studies testing U model hypotheses and discusses further applications to multinational firms' location and entry analysis and many possible extensions of the U model.

The article "The development of an exploratory capability: An analysis of the social networks of project holders in an R&D centre of a multinational company," by Fanny SIMON and Albéric TELLIER, suggests that dynamic capabilities are based on organizational processes that differ according to the nature of the project. Drawing on data collected on a multinational, the authors consider whether there is a relationship between the characteristics of the social networks of project holders and the development of an exploratory capability. The results show that core/periphery structures enhance the development of such capabilities.

In her contribution, "Differentiation in multinationals' CSR practices towards their territories," Anna CURNAC aims to investigate the social behaviour of multinational corporations towards their business territories, analyzing social practices and their determinants. An empirical study of practices in a sample of French multinational corporations observes that a selective approach is applied in the choice of social actions, which differs according to the place firms are located.

In the article "An institutional perspective on global talent management: the conflicts of logics in Arab Gulf

Countries," Akram AL ARISS, Yusuf SIDANI, and Sophie d'Armagnac analyze, based on a study conducted among managers of companies in the Gulf Cooperation Council (GCC), the international talent management by enterprises from an institutional perspective. In these countries, the issues surrounding employment are typically international and different from those in the Western context. The difficulties facing talent management are unravelled by examining the conflicts of the institutional logics at play.

In her contribution, "Localization of Managerial Positions in China-based French Firms," Lingfang SONG suggests that management localization (entrusting management positions to Chinese executives, not to foreign expatriates) is an increasing trend in Chinese-based multinationals. The research suggests that a complete localization is unlikely. Two approaches to localization are practised: a local approach and a semi-local approach, depending on the priority given to the three categories of Chinese executives: local Chinese, overseas Chinese, and Chinese returned from foreign countries.

Enjoy your reading!

PALABRAS DE LA REDACCIÓN

Cuando Yves Doz, Sihem Fayyaz - Jouini, Florencia Charrue Duboc y Thierry Burger - Helmchen propusieron el proyecto al comité editorial de Gestión Internacional de un número temático sobre «La globalización de los procesos de innovación en las empresas multinacionales» para tratar los desafíos de la innovación que tienen las empresas multinacionales y que están relacionados con la organización del proceso de innovación en su totalidad, fue con sumo interés y orgullo que el comité dio su acuerdo. Hoy tenemos el gran placer de presentarles los artículos que han sido seleccionados para esta edición. En nombre de GI, queremos expresar el más cálido agradecimiento a nuestros cuatro colegas por ese trabajo particularmente riguroso y paciente que resultó en la selección de un conjunto de contribuciones de muy alta calidad.

Nuestros cuatro editores invitados introducen en las páginas que siguen diversos artículos que fueron seleccionados como resultado del proceso de evaluación que siguió a la convocatoria. Hemos completado este número con cinco artículos que cubren también el tema de las empresas multinacionales. Estos artículos provienen del proceso regular de envíos de artículos a GI. Dichas contribuciones son las siguientes :

Foued CHERIET, en el artículo «¿Es apropiado aplicar el modelo de Uppsala de la internacionalización de las empresas al análisis de nuevas implantaciones de empresas multinacionales?» cuestiona la pertinencia el modelo de Uppsala de la internacionalización de las empresas en el contexto actual de globalización. Después de analizar la construcción «*etapista*» (por etapas) del modelo, el autor presenta una síntesis de los resultados de los principales estudios empíricos que han probado sus hipótesis, habla de las aplicaciones posibles al análisis de la implantación de empresas multinacionales y también de las numerosas extensiones posibles del modelo.

En su artículo «El desarrollo de una capacidad de exploración : un análisis de las redes sociales de los promotores de proyectos en el seno de un centro de Investigación y Desarrollo de una multinacional», Fanny SIMON y Albéric TELLIER consideran que las capacidades dinámicas se basan en procesos organizacionales que difieren según se inscriban en un proceso de explotación o de exploración. Examinando el caso de una multinacional, los autores se interrogan acerca de las posibles relaciones entre las características de las redes sociales en la cual se implican los actores de los proyectos y el desarrollo de una capacidad de exploración. Los resultados muestran particularmente que las estructuras de tipo núcleo/periferia parecen ser propicias para el desarrollo de estas capacidades.

En «De la diferenciación de las prácticas de RSE de la empresa multinacional con respecto a sus territorios de implantación», Anna CURNAC apunta a la comprensión

del comportamiento social de las empresas multinacionales con respecto a sus diferentes territorios de implantación, analizando las prácticas sociales y sus determinantes. Sobre la base de un estudio empírico sobre las prácticas de una muestra de multinacionales francesas, la autora destaca un comportamiento de arbitraje en la elección de las acciones societales en función de los territorios.

Akram AL ARISS, Yusuf SIDANI y Sophie d'ARMAGNAC, en su artículo «El *management* internacional de talentos desde una perspectiva institucional : los conflictos de lógicas en los países del Golfo», a partir de una encuesta de gerentes de empresas del Consejo de cooperación del Golfo, analizan la gestión del talento internacional por las empresas desde una perspectiva institucional. En esos países, las cuestiones de empleo son típicamente internacionales y diferentes del contexto occidental. Las dificultades de la gestión de talentos se interpretan mediante el examen de conflictos en las lógicas institucionales en juego.

En su artículo «La localización de puestos directivos en las empresas francesas implantadas en China», Lingfang SONG considera que la localización de los puestos directivos en China, que ahora sólo obtendrán funcionarios chinos y no expatriados, es una tendencia cada vez más marcada en las empresas multinacionales. Su investigación sugiere que es improbable una localización completa. En este trabajo se hacen dos enfoques de la localización : un enfoque local y uno semilocal, según la opción prioritaria de tres categorías de directivos chinos : el chino local, el chino de ultramar y el chinos que regresa de un país extranjero.

¡Les deseamos una excelente lectura!