

Management international International Management Gestión Internacional

Mot de la rédaction

Franck Barès

Volume 27, Number 3, 2023

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1106692ar>

DOI: <https://doi.org/10.59876/a-m8kt-rgvw>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

HEC Montréal
Université Paris Dauphine

ISSN

1206-1697 (print)

1918-9222 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this document

Barès, F. (2023). Mot de la rédaction. *Management international / International Management / Gestión Internacional*, 27(3), 4–5.
<https://doi.org/10.59876/a-m8kt-rgvw>

Mot de la rédaction

Franck Barès

Professeur titulaire, Rédacteur en chef, HEC Montréal
franck.bares@hec.ca

Ce nouveau numéro régulier de Management International est composé de 13 articles issus de processus d'évaluation très rigoureux ayant mobilisé plus de trente évaluateurs que nous tenons à remercier très vivement. Ce numéro aborde de très nombreux thèmes du management international, certains étant des thèmes classiques de notre domaine comme celui de la gestion d'entreprises familiales dans un contexte international (succession, conflits, désinvestissements, fabrique de la stratégie, actionnariat familial, etc.), d'autres des thèmes davantage liés au contexte actuel (management des entreprises dans un contexte post-covid, e-santé, comportement des internautes, moral des entrepreneurs, etc). Dans tous les cas, les articles présentés sont très riches et ouvrent de très nombreux champs de réflexion que nous vous invitons à explorer

Les 11 articles sélectionnés sont les suivants :

Jessica Lichy, Tatiana Khvatova et Mauro Jose de Oliveira, dans leur contribution «BRICs & clics : un aperçu de la sociomatérialité de la consommation des réseaux sociaux» abordent le problème du manque de recherches comparatives sur la consommation des réseaux sociaux et le comportement des internautes dans les «BRIC» (Brésil-Russie-Inde-Chine). Les auteurs ont recueilli des données auprès d'individus à l'aide d'une enquête et d'entretiens afin d'identifier les différents types de comportement des internautes, pour développer un modèle de la culture numérique qui montre les effets du contexte culturel sur le contexte sociomatériel, et la manière dont ces facteurs peuvent être employés pour expliquer le comportement des internautes. Les résultats donnent une vision contemporaine qui peut informer les entreprises qui opèrent sur ces marchés afin d'exploiter l'interactivité numérique.

Ruiller, Emmanuelle Fromont, Frédérique Chédotel et Gulliver LUX, considèrent que si la littérature compte de nombreuses conceptualisations et échelles validées pour mesurer le moral des salariés, aucune étude ne permet d'affirmer leur pertinence pour les dirigeants. Sur la base de 20 entretiens individuels et 360 questionnaires réalisés auprès de dirigeants français, cet article propose une conceptualisation et une mesure du moral du dirigeant. Il met en lumière la spécificité de la construction du moral des dirigeants au regard de celui des salariés mais aussi sa multidimensionalité, l'influence des éléments personnels et professionnels, la double valence émotionnelle ainsi que son caractère non généré.

L'article de Roxana Ologeanu-Taddei, Cameron Guthrie et Samuel Fosso-Wamba intitulé «*Au-delà du TAM : l'impact de la confiance, du contrôle de la confidentialité et de la fiabilité sur l'intention individuelle d'utiliser une application de suivi des contacts pour le Coronavirus*» a pour objectif de mettre en exergue le peu d'études empiriques ayant exploré les facteurs qui influencent l'intention d'utiliser les applications de traçage de contacts liés au coronavirus. Ces auteurs proposent un modèle intégré, basé sur la

littérature sur l'acceptation de la technologie, la confiance, le contrôle de la confidentialité et la fiabilité. Les hypothèses sont testées sur un échantillon représentatif de 1000 citoyens en France ayant installé une telle application. La confiance influence directement et fortement les intentions d'utilisation et constitue le médiateur de la relation entre la facilité d'utilisation et les intentions. La fiabilité influence la facilité d'utilisation perçue, et le contrôle de la confidentialité influence l'utilité perçue.

Dans l'article proposé par François Grima, Pauline de Becdelieuvre et Ludovic Taphanel a pour titre évocateur : «Faire face à la mauvaise identification professionnelle : le cas des slashers en France». Cette recherche qualitative établit les formes prises par la mauvaise identification professionnelle ressentie par les slashers et comment ils la gèrent. 38 slashers sont interviewés. Les résultats soulignent l'intensité des formes prises par la mauvaise identification professionnelle. Trois stratégies de réponse sont identifiées : la militance, la recherche d'authenticité et la clandestinité. Les slashers sont proactifs pour faire accepter leur identité professionnelle duale et fondent leur réponse sur des ressources relationnelles, économiques et scolaires. Cette recherche contribue à une meilleure compréhension de la dynamique identitaire pour autrui et pour soi et enrichit le débat sur les nouvelles formes d'emplois.

Nos collègues Hedi Yezza, Didier Chabaud et Céline Barrédy, dans la contribution «Dynamique des conflits, contexte et structures familiales dans la succession : une étude exploratoire sur des PME tunisiennes» vise à comprendre la dynamique des conflits dans un processus de succession familiale, en introduisant dans l'analyse le rôle joué par les structures familiales et leur contexte. Une étude qualitative longitudinale sur quatre ans est réalisée auprès de cinq entreprises familiales tunisiennes. Les résultats montrent en premier le rôle déterminant de la structure familiale, en particulier la place paradoxale du père tantôt source d'autorité et de stabilité, tantôt au cœur du conflit avec les successeurs vu son incapacité à lâcher prise. Le contexte socioculturel et la religion jouent également un rôle important dans la dynamique des conflits.

Dans l'article «L'implication familiale et son influence sur la décision de désinvestissement» Imene Zarrouki et Aymen Habib étudient la relation entre l'implication familiale et les décisions de désinvestissement au sein des entreprises françaises cotées. Sur la base d'un échantillon de 338 opérations de désinvestissement sur le marché français, les résultats montrent que les entreprises familiales sont moins engagées dans ces opérations que les entreprises non familiales. Ces résultats sont justifiés par une influence de l'implication familiale sur les décisions de désinvestissement. Pour mesurer cette implication et son influence, cette recherche est fondée sur le pouvoir et l'expérience exprimés à travers l'échelle F-PEC. Les résultats montrent que le pouvoir de la famille et son expérience influencent différemment les décisions de désinvestissement.

Lingfang Song dans « L'approche locale-plus : contribue-t-elle à améliorer la satisfaction des retournés ? — une étude empirique dans la perspective des comparaisons sociales » considère que les « retournés » sont des actifs managériaux et techniques précieux pour les multinationales (MNCs). Pour les motiver et les retenir, certaines entreprises adoptent l'approche local-plus pour les rémunérer. Cette étude explore la satisfaction des retournés à l'égard de l'approche local-plus et tente d'identifier les facteurs clés qui influencent leur satisfaction. L'étude a révélé que la satisfaction des retournés à l'égard de cette approche varie considérablement. Leur satisfaction n'est pas toujours en corrélation avec les intérêts des rémunérations. Du point de vue des comparaisons sociales, quatre facteurs influençant la satisfaction des retournés ont été identifiés : l'identité personnelle, l'estime de soi, la politique de l'entreprise et les conditions des expatriés.

Franck Biétry, Jordan Creusier, Séverine Quillerier et Sophie Szymkowiak dans leur travail « Le retour du bien-être au travail à son point de consigne : Un test international en France et au Japon » ont pour ambition de tester, dans le contexte du travail, la validité externe de la théorie de l'adaptation hédonique qui stipule un retour progressif du niveau de bien-être à son point de consigne en dépit des événements traversés. Jusqu'à présent, elle avait surtout reçu un fort soutien empirique dans la vie en général au sein des pays anglo-saxons. Les résultats empiriques des deux études montrent que cette théorie peut être étendue aux salariés qui changent d'emploi en France mais pas au Japon. Deux contributions originales en ressortent : elle est asymétrique et pour partie au moins contingente.

La contribution de Farouk Nassiri et Mohamed Ouiakoub, « La fabrique de la stratégie dans les entreprises familiales : une approche par l'objectivation sociale » vise à développer une représentation conceptuelle de la logique d'influence sociale de la famille sur la fabrique de la stratégie. À travers l'analyse de discours stratégique des dirigeants et membres de la famille de trois entreprises familiales marocaines, le concept de « l'objectivation sociale par la famille » proposé dans cette recherche met en exergue le processus de construction de la stratégie dans le contexte des entreprises familiales. Ce concept renvoie à la capacité de la famille à insuffler une certaine objectivité dans sa vision stratégique, favorisant ainsi l'acceptation et l'engagement du groupe social. La famille pratique l'objectivation sociale par la production volontariste de discours et de narratives à destination du groupe social.

La contribution de Pascal Paillé et Patrick Valéau, « Le rôle du supérieur dans le renforcement des liens entre évaluation des performances, soutien organisationnel et comportements pro-environnementaux » en s'appuyant sur l'échange social et le renforcement motivationnel, examine comment l'effet induit par les pratiques d'évaluation environnementale sur les initiatives pro-environnementales individuelles dépend du soutien environnemental de l'organisation et du supérieur immédiat. Les résultats indiquent que l'effet indirect des pratiques d'évaluation sur les initiatives pro-environnementales via le soutien organisationnel perçu est plus fort lorsque les employés se sentent environnementalement soutenus par leur supérieur immédiat. Sur un plan managérial, l'échange des ressources favorise la fonction évaluatrice des efforts et renforce la motivation individuelle pour les initiatives pro-environnementales. Les apports théoriques de cette recherche sont discutés sous l'angle culturaliste.

Céline Berard, Martine Séville et Armance Martinot-Lagarde dans « L'efficacité perçue des programmes d'accompagnement à l'international : une étude configurationnelle des interactions entre les types de connaissances fournies par ces programmes et les connaissances héritées des managers » partent de la constatation selon laquelle les études qui portent sur l'efficacité des programmes d'accompagnement à l'international tendent à négliger le rôle de la cognition managériale. En mobilisant une approche configurationnelle, nos collègues proposent d'étudier les interactions entre les types de connaissances fournies par ces programmes et les connaissances héritées des managers, pour expliquer leur efficacité perçue. Les résultats montrent que l'acquisition de la connaissance réseau *via* ces programmes est une condition nécessaire, mais non suffisante, pour les percevoir comme efficaces. Le besoin d'acquérir, grâce à ces programmes, des connaissances diversifiées dépend aussi de l'expérience internationale, non spécifique ou spécifique à un pays, des managers.

Dans l'article « L'hétérogénéité des investisseurs institutionnels et la détention d'actifs liquides : Effet modérateur du contrôle familial », Afef Slama, Faten Lakhel et Ramzi Benkraïem se proposent d'étudier l'effet de la présence des investisseurs institutionnels (II) sur le niveau de détention d'actifs liquides dans un contexte d'actionnariat familial. Les résultats empiriques révèlent que les II ayant un horizon d'investissement à long terme et une importante participation au capital sont plus à même de contrôler et limiter l'accumulation d'actifs liquides. Cependant, un comportement d'investissement passif de la part de ces II conduit les dirigeants à privilégier leurs intérêts privés et d'extraire ainsi des rentes à partir de l'accumulation des liquidités. Les résultats montrent également que le contrôle familial peut modérer l'activisme institutionnel et amplifier en contrepartie la passivité de ces investisseurs. En effet, les entreprises familiales peuvent privilégier une coalition de contrôle avec les II passifs pour faciliter l'expropriation des intérêts des actionnaires minoritaires et affaiblir le pouvoir des II actifs.

Claude Roussillon Soyer, Marylène GAGNE et David Balkin, dans la contribution « Les sources sociales de motivation au travail liées à l'engagement émotionnel, à l'absentéisme et au turn-over des travailleurs du secteur de la santé pendant la pandémie de COVID-19 », examinent l'effet de la motivation contrôlée sociale des soignants sur les intentions de quitter et l'absentéisme dans le contexte de la COVID-19. Les auteurs mobilisent la théorie de l'autodétermination pour analyser l'effet de la motivation contrôlée à partir de la régulation externe sociale médiatisée par l'engagement émotionnel sur les intentions de quitter et l'absentéisme. Les données sont issues d'une enquête et de données archivées auprès de 303 soignants de dix EHPAD Françaises. Les résultats montrent que la régulation sociale externe est positivement liée à l'engagement émotionnel, qui à son tour induit une relation négative avec les intentions de quitter et l'absentéisme des soignants. La discussion porte sur la manière dont le soutien social peut favoriser la rétention des soignants.

Bonne lecture !