

# Management international Gestión Internacional International Management

## « Management interculturel : Stratégie, organisation, performance », Olivier Meier, Éditions Dunod, Management Sup, 2010

Volume 15, numéro 1, automne 2010

Paradigme éclectique, modèle Uppsala... Quoi de neuf pour analyser les décisions et modes d'investissement à l'international ?

Eclectic paradigm, the Uppsala model... What are the new contributions and perspectives in the analysis of international investment decisions and modes?

Paradigma ecléctico, modelo Uppsala... ¿Qué hay de nuevo para analizar las decisiones y los modos de inversión en el plano internacional?

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/045630ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/045630ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

### Éditeur(s)

HEC Montréal et Université Paris Dauphine

### ISSN

1206-1697 (imprimé)

1918-9222 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

### Citer ce document

(2010). « Management interculturel : Stratégie, organisation, performance », Olivier Meier, Éditions Dunod, Management Sup, 2010. *Management international / Gestión Internacional / International Management*, 15(1), 103–103. <https://doi.org/10.7202/045630ar>



**«Management des compétences : Enjeux, modèles et perspectives», Anne Dietrich, Patrick Gilbert, Frédérique Pigeyre, Jacques Aubret, Editions Dunod, Management Sup, 2010.**

Cet ouvrage propose une synthèse riche et variée des connaissances sur le management des compétences, en s'appuyant sur les travaux théoriques récents et les expériences pratiques à l'œuvre dans les organisations. Doté de nombreux exemples, ce livre est structuré en trois parties : l'histoire, le contexte et les modèles d'analyse; les différents domaines d'applications et les démarches «compétence» comme analyseur du changement. Il s'agit ici d'éclairer le lecteur sur les enjeux du management des compétences et leur diversité en fonction des organisations. Le travail d'analyse se poursuit par des réalisations pratiques et les enseignements qu'il est possible d'en tirer. Enfin, les auteurs proposent une mise en perspective des démarches compétences, en soulignant les problèmes récurrents, les questions qu'elles soulèvent en termes de débats-discussions, et les réponses qu'il est possible d'apporter après 25 années d'expériences plus ou moins couronnées de succès.

**«Management interculturel : Stratégie, organisation, performance», Olivier Meier, Éditions Dunod, Management Sup, 2010.**

Ce livre traite des nouvelles problématiques et caractéristiques du management interculturel à travers l'étude des styles de management, des modes d'organisation et des politiques de développement. Ce livre comprend trois grandes parties. La première partie est consacrée aux fondements théoriques et concepts clés et aborde les questions relatives à la culture, au management et à la gestion de la diversité. La deuxième partie s'intéresse à la pratique du management interculturel. Il étudie notamment les différentes formes de structures à l'international, les problèmes de management (contrôle, coordination, gestion des conflits, animation des équipes et apprentissage) ainsi que les spécificités de la négociation et de la communication dans un contexte interculturel. La dernière partie est consacrée à la réalisation d'études de cas (Daimler Chrysler, EADS, Total, E. Leclerc, Altis Semiconductor ...) et à une analyse pratique menée par les membres de l'ERC de la *Harvard Business School*.

**«Le management dans l'économie de la connaissance», coordonné par Ludovic Dibiaggio et Pierre-Xavier Meschi, Pearson, 2010.**

Cet ouvrage collectif (constitué de 11 contributions d'enseignants-chercheurs, principalement issus de SKEMA

Business School) se propose d'analyser les enjeux et les conséquences pour le management des entreprises du développement d'une économie où la création de valeur repose essentiellement sur la production, la diffusion et l'utilisation des connaissances. Cet ouvrage aborde cette question de manière progressive. Tout d'abord, il décrit les modifications de l'environnement de l'entreprise qui ont été induites par l'émergence d'une économie de la connaissance. Ensuite, il montre comment les pratiques de management se sont adaptées à ce nouvel environnement. Cet ouvrage permet au lecteur de mieux comprendre ce que recouvre la notion d'économie de la connaissance qui est utilisée de plus en plus fréquemment dans la presse, sans être réellement définie. En abordant les conséquences de l'émergence de cette économie de la connaissance pour les différentes composantes de l'entreprise mais également pour les marchés financiers, il intéressera les lecteurs travaillant aussi bien dans la finance, le marketing, les systèmes d'information ou la gestion des ressources humaines.

**«L'intégration des nouveaux collaborateurs, enjeux et outils pour le développement de l'entreprise», Delphine Lacaze et Serge Perrot, Editions Dunod, 2010.**

Ce livre part du constat que l'intégration de nouveaux collaborateurs doit être conçue comme une véritable stratégie, et non être réduite à une journée d'accueil comme cela est trop souvent le cas. S'appuyant sur les résultats d'une enquête auprès des entreprises du CAC 40 et sur de nombreuses analyses de cas pratiques, ce livre se propose d'aider les professionnels de la fonction «Ressources Humaines» concernés par les questions de recrutement et d'intégration (DRH, RRH, responsables de recrutement, cabinets de recrutement et de conseil RH, étudiants en gestion, stagiaires en RH) à concevoir et à mettre en place un programme d'intégration des nouveaux collaborateurs. C'est un ouvrage innovant pour plusieurs raisons. Premièrement, c'est à notre connaissance, le seul ouvrage traitant de la gestion de l'intégration par les entreprises. Deuxièmement, ce livre présente des outils d'analyse et de diagnostic de l'intégration mais son champ d'analyse n'est pas exclusivement d'essence managériale. Il propose également un regard théorique de l'intégration à partir de la notion de socialisation organisationnelle.