



Université de Pau et des Pays de l'Adour

École Doctorale 481 Sciences Sociales et Humanités

**Thèse pour l'obtention du titre de Docteur en Sciences de gestion présentée et soutenue
publiquement le 3 septembre 2013 par :**

JIANG Cuiling

Sujet :

Transfer of HRM practices in French MNCs: The case of French subsidiaries in China

Transfert des pratiques de GRH dans les multinationales françaises :

le cas des filiales françaises en Chine

Sous la direction du professeur Jacques JAUSSAUD,

Centre de Recherche et d'Études en Gestion, CREG

RESUME

Notre recherche porte sur les pratiques de GRH transférées par les maisons mères vers leurs filiales étrangères. Pour cela, nous étudions les impacts de trois niveaux de facteurs (pays, organisation et individus) affectant le processus de transfert des pratiques de GRH dans les multinationales. Nous vérifions l'effet des différences culturelles, des interactions institutionnelles, du mode d'entrée et les rôles des expatriés sur ce transfert. Notre recherche repose sur l'étude de cas de huit filiales multinationales françaises implantées en Chine. Nos résultats montrent que les filiales françaises ont tendance à adopter massivement les pratiques des maisons mères. Plus que les différences culturelles, les interactions institutionnelles et les modes d'entrée déterminent le transfert des pratiques de GRH à l'international. En même temps, nous vérifierons les rôles des expatriés dans la procédure de transfert.

Mots-clés: Transfert de Pratiques de Management, GRH, Multinationales Françaises, Chine, Culture, Interactions Institutionnelles, Modes d'Entrée, Expatriés

ABSTRACT

Our research investigates the transfer of HRM practices from parent companies to their overseas subsidiaries. We seek to figure out how three levels of factors (country, organization and individual) from host country affect the international transfer process. We identify the effects of cultures, institutional interactions, entry modes and expatriates on this transfer. Based on detailed case studies of eight French MNCs in China, we explain how transfer of HRM practices is realized. Our empirical findings indicate that French subsidiaries tend to adopt home-country HRM practices to a considerable extent. Instead of cultural differences, institutional interactions and entry modes are the main restraints for the transfer of HRM practices. Meanwhile, we identify the role of expatriates in the transfer process.

Keywords: International Transfer of Practices, Human Resource Management, French Multinational Companies, China, Culture, Institutional Interactions, Entry Modes, Expatriates