

Comment des filiales européennes adoptent-elles un modèle ethnocentrique standardisé de gestion des compétences mis en place par leur maison-mère américaine ? Le cas Tupperware.

Sarah FLEURY GROUX, spécialisation Ressources Humaines

Directeur de mémoire : Pr. Eric DAVOINE, Université de Fribourg

Expert : Dr. Olivier SCHRÖTER, Université de Fribourg

Juin 2017

Comment des filiales européennes adoptent-elles un modèle ethnocentrique standardisé de gestion des compétences mis en place par leur maison-mère américaine ? Le cas Tupperware.

Sarah FLEURY GROUX

Résumé

La globalisation définit l'espace économique dans lequel les organisations désormais évoluent.

Le développement de firmes à l'international revêt dès lors un caractère d'une importance capitale quand il s'agit d'intégrer des filiales à l'étranger, de diriger des unités et des opérations qui sont souvent loin géographiquement du giron maternel.

Ce mémoire porte sur une étude de cas – au sein d'une multinationale américaine – qui se veut l'analyse de l'implémentation d'un modèle standardisé de gestion des compétences dans des filiales européennes. Notre objectif est de pouvoir contribuer, en s'appuyant sur un cas pratique et concret, à enrichir les recherches européennes sur les multinationales et les dispositifs de contrôle et de coordination que celles-ci mettent en place vis-à-vis de leurs succursales à l'étranger, ceci particulièrement sur le transfert et l'adoption locale d'un modèle ethnocentrique de pratiques RH liées à la gestion des compétences.

Notre ambition principale est de pouvoir déterminer, pour les 3 pays étudiés, ce que chacun d'entre eux va adopter localement des pratiques du pays d'origine, d'en comprendre les raisons et d'identifier les forces d'influences qui jouent un rôle clé dans le transfert de pratiques de gestion des compétences.

Mots clés

Gestion des compétences, pratiques RH, multinationale, transfert, adoption, maison-mère, filiale.