



Angélique BREUILLOT

Management de la diversité et spécificités du processus d'internationalisation des Entreprises à Internationalisation Précoce : une approche par les ressources

Composition du jury

Rachel BOCQUET, Université Savoie
Mont Blanc, *Co-directrice de thèse*

Ulrike MAYRHOFER, Université Côte
d'Azur, *Rapporteuse*

Vanessa WARNIER, Université de Lille,
Rapporteuse

Véronique FAVRE-BONTÉ, Université
Savoie Mont Blanc, *Co-directrice de thèse*

Léo-Paul DANA, Montpellier Business
School, *Examineur*

Sébastien POINT, Université de
Strasbourg, *Examineur*

14h00

Amphi 108, IAE SMB Annecy et
Visio conférence

Rejoindre la réunion Zoom

ID de réunion : 953 2834 3850

Code secret : yx5Qih

Les Entreprises à Internationalisation Précoce (EIP) sont de petites et moyennes entreprises (PME) qui, très tôt dans leur existence, se distinguent par un développement rapide à l'international. Elles font l'objet d'un intérêt croissant, tant auprès du monde académique que socio-professionnel. Cependant, leur capacité à soutenir leur processus d'internationalisation dans le temps peut être interrogée au regard des difficultés observées et du taux d'échec. Cette thèse, constituée de trois articles de recherche, s'inscrit dans la lignée des travaux sur les facteurs influençant l'internationalisation des EIP. Elle a pour objectif d'étudier l'influence du management de la diversité des ressources humaines sur le processus d'internationalisation des EIP, un facteur stratégique qui, malgré son potentiel explicatif, reste encore largement sous-étudié. Au plan théorique, cette thèse développe un cadre d'analyse sous le prisme de la Théorie des Ressources pour expliquer la progression des EIP à travers les différentes phases de leur processus d'internationalisation. Ce cadre original permet de considérer la diversité au-delà de ses seuls attributs pour l'appréhender comme une ressource, qui selon son management, peut avoir des effets différenciés sur le processus d'internationalisation des EIP. Au plan empirique, nous utilisons une approche multi-méthodologique basée sur une revue systématique de la littérature, une étude de cas multiples auprès de huit EIP, et une base de données composée de 1348 PME.

Quatre résultats principaux émergent de cette thèse. Premièrement, nous identifions précisément les ressources stratégiques associées à chacune des phases du processus d'internationalisation des EIP, et parmi celles-ci, le rôle de la diversité des ressources humaines. Deuxièmement, nos résultats montrent que le management de cette diversité influence la progression des EIP à travers leur processus d'internationalisation, et particulièrement le passage crucial de la phase de transition. Troisièmement, nous confirmons l'effet contrasté de différentes perspectives du management de la diversité (résistance, discrimination et justice sociale, accès et légitimité, apprentissage) sur l'internationalisation des PME (dont EIP) à la lumière des pratiques associées. Au final, nos deux études empiriques (qualitative et quantitative) montrent que seule la perspective d'apprentissage influence positivement l'internationalisation des EIP, et plus largement des PME. Ces résultats nous permettent de proposer des contributions théoriques aux champs de l'entrepreneuriat international, du management de la diversité et du management stratégique. Ils débouchent également sur des recommandations utiles à destination des dirigeants d'EIP, de PME et des institutions en charge de leur développement international.