

UNIVERSITE JEAN MOULIN – LYON III
IAE

MANAGEMENT STRATEGIQUE DU
COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN

Thèse de Doctorat ès Sciences de Gestion
présentée et soutenue publiquement par :

Catherine VOYNNET FOURBOUL

14 juin 2000

TOME I

**JURY : MM. Frank BOURNOIS, Professeur à l'Université Panthéon-Assas
(PARIS II)
Directeur de Recherche**

**Jacques IGALENS, Professeur à l'Université des Sciences
Sociales (TOULOUSE I)**

**Yves-Frédéric LIVIAN, Professeur à l'Université Jean
Moulin (LYON III)**

**Jean-Marie PERETTI, Professeur à l'Université de CORTE
Rapporteur**

**Jacques ROJOT, Professeur à l'Université Panthéon-
Sorbonne (PARIS I)
Rapporteur**

L'Université n'entend donner ni approbation ni improbation aux opinions émises dans cette thèse. Les opinions exprimées ici doivent être considérées comme propres à leur auteur.

*On dit que les nouvelles générations seront difficiles à gouverner,
je l'espère bien.
Alain*

A Cécile Mermet Grand-Fille et Marie-Thérèse Perrier-Grosbon

REMERCIEMENTS

Une thèse est certes le fruit d'un travail personnel, mais elle demande aussi des soutiens et encouragements de la part de nombreuses personnes. A l'issue de cette longue gestation à laquelle mes enfants Xavier, James et Justine m'avaient déjà donné un avant-goût, je voudrais adresser mes remerciements et ma reconnaissance à toutes ces personnes :

- tout d'abord à ma famille et mon mari qui m'ont soutenue,
- aux membres de mon jury qui ont accepté de participer : Messieurs les Professeurs Jacques IGALENS, Yves-Frédéric LIVIAN, Jean-Marie PERETTI, Jacques ROJOT,
- à mon directeur de thèse, le Professeur Frank BOURNOIS, qui a su me donner des orientations pleines d'intelligence tout en respectant mon autonomie et nouer une relation s'appuyant sur une réciprocité constante et constructive, qui a également relu mes projets de travaux et formulé de nombreuses remarques propices à l'approfondissement de mes réflexions,
- aux représentants permanents de la CFDT, CGT, CFE-CGC, CFTC, MEDEF, FITHCT, UITA, l'UAT de la CES, l'ISE, aux membres des entreprises ACCOR, BULL, ELF, RENAULT, RHONE POULENC, USINOR qui en acceptant de participer aux entretiens ont permis de forger l'approche empirique de ma thèse,
- à Jérôme DUVAL-HAMEL Directeur des Ressources Humaines du groupe VIVENDI et Christian ALBANESE, représentant CGT du groupe ELF qui ont accepté de tester mes propositions de conclusions et m'ont permis de les approfondir,
- à Christian HARTMANN, spécialiste des approches cognitives, Sébastien POINT doctorant, avec lesquels nos nombreux échanges m'ont encouragée à adopter des techniques inédites d'analyse de données qualitatives et Michel PERRON spécialiste du dialogue social et de la médiation ; leurs relectures ont été très utiles,

- à Sylvie ROUSSILLON pour son regard neutre, son impartialité et ses encouragements,
- aux membres du Centre d'Observation de la Directive Européenne, du club « Réalité du Dialogue Social »,
- au « groupe international » que nous avons formé au sein de l'université Lyon 3 et qui rassemble les personnes effectuant des recherches à l'international, tant dans le domaine des ressources humaines, que de la stratégie, du marketing et de la sociologie, ainsi qu'aux membres du groupe OREM, plus particulièrement Christophe FALCOZ et Margaret MUCY.
- à Josette KRUK qui a si bien su jouer son rôle d'interprète et de traductrice, pour les entretiens en espagnol,
- à Gérard PIASER et son équipe de la bibliothèque de Lyon 3.

SOMMAIRE

| | | |
|--|--|--------------|
| L'introduction | présente la recherche et la genèse du comité d'entreprise européen | p 1-25 |
| La première partie | est consacrée au cadre théorique support de la problématique | pp. 26-195 |
| la sous-partie 1 expose les fondements théoriques : | la communication, la complexité organisationnelle, le pouvoir et l'acteur, l'institutionnalisation, la structuration et les rôles | pp. 26-65 |
| la sous-partie 2 présente le contexte managérial | la stratégie de communication, le management international, culture, structure et intégration | pp. 66-124 |
| la sous-partie 3 aborde les aspects G.R.H. et les accords | développe la Gestion des Ressources Humaines, les Relations Industrielles Européennes, établit un panorama des accords de comité d'entreprise européen permettant de situer l'ampleur du phénomène | pp. 125-195 |
| La deuxième partie | est consacrée à l'approche empirique | pp. 196-314 |
| la sous-partie 1 est consacré aux aspects méthodologiques | au choix de la « <i>grounded theory</i> » adaptée à une recherche qualitative comparée selon différents axes, au mode d'exploitation des données à l'aide des logiciels d'aide à l'analyse de données qualitatives NUD*IST et DECISION EXPLORER | pp. 196-217 |
| la sous-partie 2 présente l'approche orientée cas | relatif au cas des parties prenantes et aux sept cas d'entreprise illustrés par des monographies résumées | pp. 218-273 |
| la sous-partie 3 présente l'approche orientée variable | traite l'information, les rôles attribués aux membres du C.E.E., les activités de l'instance, les difficultés à résoudre | pp. 274-314 |
| La troisième partie | est consacrée à la synthèse générale | pp. 315-381 |
| | comprend un tableau comparatif des cas d'entreprise, une structure type à l'aide des liens entre catégories, une discussion, un retour à la problématique et des propositions opérationnelles | |
| La conclusion générale | résume les apports de la recherche, développe des propositions théoriques et des axes de poursuite. | pp. 382-395 |
| En annexe | figurent (tome 1) : la bibliographie, (tome 2) : les supports instrumentaux (guide d'entretien), le détail des monographies, des compléments juridiques, les légendes utilisées : tableaux, figures, ainsi que l'index des thèmes et des auteurs . | pp. 396- 766 |

TABLE DES MATIERES

| | |
|--|----------|
| Introduction | 1 |
| Section 1 - Présentation de la recherche | 1 |
| A - Sujet et justification | 1 |
| (I) Intérêt du sujet per se : un phénomène nouveau | 1 |
| (II) Intérêt de la recherche : dévoiler la vie des comités | 1 |
| (III) Intérêt personnel : une construction européenne inédite | 2 |
| B - Position épistémologique de la recherche | 3 |
| (I) Une position constructiviste | 3 |
| (II) Les limites : les C.E.E de France avant 2000 | 3 |
| (III) La démarche de recherche : des hypothèses à la construction théorique | 4 |
| (IV) La « <i>Weltanschauung</i> » : complexité et multidisciplinarité | 6 |
| (V) L'intention : modélisation et construction théorique | 7 |
| C - Amorce méthodologique, guide de la thèse | 9 |
| (I) Cadre théorique : une multi-théorisation | 9 |
| (II) Approche empirique : une recherche qualitative, comparée, multi-acteurs | 10 |
| (III) Une approche par la gestion des contradictions | 13 |
| D - Présentation du plan de la thèse | 14 |
| Section 2 - Le contexte et la genèse des comités d'entreprise européens | 16 |
| A - Le rôle des relations industrielles : stade embryonnaire | 16 |
| B - Les motivations et le contexte | 17 |
| (I) La transnationalisation des entreprises | 17 |
| (II) Les procédures d'information globales à l'échelle européenne | 18 |
| C - Les risques liés à la transnationalisation | 19 |
| (I) Les risques évalués par le Comité Economique et Social | 19 |
| (II) L'affaire Hoover : l'étincelle | 20 |
| D - Le cheminement | 22 |

Sous-Partie Un : Communication et complexité organisationnelle : repères théoriques _____ **27**

| | |
|--|----|
| Chapitre 1 : la communication : du signe au sens | 27 |
| Section 1 - Information et communication | 28 |
| A - L'information est sens et signification | 28 |
| B - Communication et complexité | 29 |
| Section 2 - Organisation, auto-organisation, image de l'organisation | 32 |
| A - La complexité organisationnelle | 32 |
| B - La communication dans la théorie des organisations | 34 |
| Chapitre 2 : Pouvoir et information | 37 |
| Section 1 - Les théories de l'acteur | 39 |
| A - L'analyse stratégique | 39 |
| B - Théorie des parties prenantes | 40 |
| Section 2 - Conflit et négociation | 41 |
| A - conflit versus consensus | 41 |
| B - L'apport positif du conflit | 42 |
| C - La négociation et la communication | 44 |
| Section 3 - Evolution humaniste | 46 |
| A - Communication sociale et sincérité | 48 |
| B - Ethique versus pouvoir | 50 |
| Chapitre 3 : Rapprocher institution et action : structuration | 51 |
| Section 1 - Théorie institutionnelle | 51 |
| A - Les approches sociologiques | 51 |
| B - L'effet sociétal | 54 |
| Section 2 - les réseaux et l'embeddedness | 55 |
| A - Les contrastes entre réseau interne et réseau externe | 55 |
| Section 3 - Intérêt du rôle | 57 |
| A - Le sens du rôle | 57 |
| B - Rôle et groupe | 60 |
| Section 4 - Théorie de la structuration | 61 |

Sous-Partie Deux : Management _____ **66**

| | |
|---|----|
| Chapitre 4 : Stratégie de communication auprès des salariés | 67 |
| Section 1 - Stratégie et décision | 67 |
| A - Stratégie | 67 |
| B - Les modes de gouvernement | 69 |
| Section 2 - Communication et stratégie | 71 |
| A - L'information sur la stratégie | 71 |

| | |
|---|------------|
| B - Communication stratégique _____ | 72 |
| C - Pourquoi communiquer la stratégie aux salariés de l'entreprise ? _____ | 73 |
| Section 3 - Communication interne _____ | 75 |
| A - Stratégie sociale interne _____ | 75 |
| B - L'agir communicationnel _____ | 76 |
| C - La communication de l'information sur la stratégie _____ | 77 |
| Chapitre 5 : Management international _____ | 83 |
| Section 1 - Les enjeux des entreprises à l'international : les restructurations _____ | 84 |
| A - L'acteur clé : la multinationale _____ | 84 |
| B - La transnationalisation _____ | 84 |
| C - Ampleur du phénomène de flexibilité, de la globalisation _____ | 88 |
| D - Les restructurations _____ | 90 |
| E - Conséquence sur la gestion des ressources humaines et sur la communication _____ | 91 |
| Section 2 - Des stratégies internationales contingentes _____ | 92 |
| A - L'avantage compétitif _____ | 92 |
| B - Coordination et différenciation : facteurs de distinction _____ | 93 |
| C - La stratégie du fit _____ | 93 |
| D - Le débat national versus transnational _____ | 94 |
| Section 3 - Structure et attitude des sièges par rapport aux filiales _____ | 96 |
| A - Structure _____ | 96 |
| B - Attitude des sièges par rapport aux filiales _____ | 99 |
| C - La communication des EMN en Europe _____ | 104 |
| D - Le rôle différencié des filiales _____ | 105 |
| E - Les structures de gouvernement d'entreprise _____ | 108 |
| Chapitre 6 : L'enjeu d'intégration _____ | 110 |
| Section 1 - Les cultures _____ | 110 |
| A - Définition _____ | 110 |
| B - La culture d'entreprise _____ | 111 |
| C - L'intégration : objectif clé des EMN _____ | 112 |
| Section 2 - Communication interculturelle _____ | 117 |
| A - Le comité d'entreprise européen est-il un groupe ? _____ | 117 |
| B - La diversité culturelle _____ | 119 |
| Sous-Partie Trois : Gestion des ressources humaines et relations industrielles _____ | 125 |
| Chapitre 7 : La Gestion des Ressources Humaines _____ | 125 |
| Section 1 - Situation et évolution de la gestion des ressources humaines _____ | 125 |
| A - Le contexte évolutif de la gestion des ressources humaines _____ | 125 |
| B - Le management stratégique international des ressources humaines _____ | 130 |
| C - Le contexte transnational et la gestion des ressources humaines _____ | 133 |
| Section 2 - L'obligation légale de communiquer _____ | 133 |

| | |
|--|-----|
| Chapitre 8 : Les relations industrielles | 136 |
| Section 1 - Introduction | 136 |
| A - Définition des relations industrielles | 136 |
| B - La théorie fondatrice du système des relations industrielles : Dunlop [1958] | 139 |
| C - Les théories de la convergence vs divergence | 140 |
| D - Les autres approches | 153 |
| Section 2 - la comparaison des relations industrielles en Europe | 156 |
| A - Evolutions des relations industrielles en Europe | 156 |
| B - Les institutions parties prenantes | 158 |
| Section 3 - Le management stratégique des relations industrielles | 164 |
| A - les facteurs de contingence | 164 |
| B - Les stratégies faibles | 164 |
| C - Les politiques des EMN | 166 |
| Chapitre 9 : le comité d'entreprise européen et les accords | 171 |
| Section 1 - Revue de littérature | 171 |
| Section 2 - Initiatives et processus | 172 |
| A - Des initiatives managériales | 172 |
| B - Le processus menant aux accords | 174 |
| Section 3 - Les grandes tendances des accords | 177 |
| A - Question et méthodologie | 177 |
| B - Le pays d'origine du siège | 178 |
| C - La progression des accords | 181 |
| D - La répartition par secteur d'activité | 183 |
| Section 4 - Voyage au sein des accords | 185 |
| A - Les signataires de l'accord | 185 |
| B - Les représentants dans les C.E.E. | 186 |
| C - L'organisation du C.E.E. | 190 |
| D - Les différences entre C.E.E. relevant de l'article 13 vs de l'article 6 | 191 |
| E - Quelques spécificités et remarques | 191 |

Partie Deux : Partie empirique **196**

Sous-Partie Un : Méthodologie **196**

| | |
|---|-----|
| Chapitre 10 : Nos choix méthodologiques | 196 |
| Section 1 - Cadre de la méthodologie : | 196 |
| A - La 'grounded theory' | 196 |
| B - Code, catégories et nœuds | 197 |
| C - Approche déductive vs inductive | 198 |

| | |
|---|-----|
| D - Objectifs et justification _____ | 199 |
| Section 2 - Thème de la problématique et choix du terrain _____ | 200 |
| A - Les directions _____ | 200 |
| B - Les contraintes _____ | 202 |
| C - Choix de l'échantillon _____ | 202 |
| Section 3 - Présentation de notre guide d'entretien _____ | 207 |
| A - Guide d'entretien _____ | 207 |
| B - L'administration des entretiens _____ | 209 |
| Chapitre 11 : l'exploitation des données _____ | 209 |
| Section 1 - Le traitement des données _____ | 209 |
| A - une approche multi-analytique _____ | 210 |
| B - l'arbre des index hiérarchisés _____ | 210 |
| C - Le processus de conceptualisation _____ | 215 |
| Section 2 - Présentation des résultats _____ | 216 |

Sous-Partie Deux : Les monographies _____ 218

| | |
|--|-----|
| Chapitre 12 : Les organisations syndicales _____ | 218 |
| Section 1 - Les enjeux stratégiques de l'entreprise vus par les organisations syndicales _____ | 218 |
| A - La culture d'entreprise _____ | 218 |
| B - Structure et métier _____ | 219 |
| C - Structure _____ | 219 |
| D - Rôle DRH _____ | 220 |
| E - Relations industrielles _____ | 220 |
| F - Le caractère international vs national de l'entreprise _____ | 221 |
| G - La structure du capital _____ | 221 |
| Section 2 - Les institutions : la structure du CEE _____ | 221 |
| Section 3 - Personnes _____ | 229 |
| A - Le secrétaire et son rôle _____ | 229 |
| B - Membres de l'instance : les représentants du comité d'entreprise européen _____ | 230 |
| C - Permanents _____ | 231 |
| D - Organisation patronale : CNPF _____ | 232 |
| Section 4 - Attitudes des membres _____ | 232 |
| A - Positions _____ | 232 |
| B - Intérêts _____ | 233 |
| C - Similarités des membres _____ | 234 |
| D - Identification _____ | 235 |
| E - La crainte : phénomène social d'arrière plan _____ | 235 |

| | |
|---|-----|
| Section 5 - L'information | 236 |
| Section 6 - Comportement des membres | 236 |
| A - Réactions | 237 |
| B - Rapprochement | 237 |
| C - Mémoire du comité d'entreprise européen | 237 |
| D - Coalitions | 237 |
| E - Nature des relations sous-groupe | 238 |
| F - Identification comité d'entreprise européen – bureau | 238 |
| G - Mise à l'écart | 239 |
| H - Pouvoir | 239 |
| I - Leadership | 239 |
| J - s'organiser | 239 |
| K - Coordination | 240 |
| L - Effet d'expérience | 240 |
| M - Ennuis éprouvés par les directions vis-à-vis du C.E.E. | 240 |
| Section 7 - Evénements : les restructurations | 241 |
| Section 8 - Activités | 242 |
| A - Restitution de l'information | 242 |
| B - Travaux du comité d'entreprise européen | 242 |
| Section 9 - Evaluation | 242 |
| Section 10 - Attente des participants selon les parties prenantes | 243 |
| A - Attente des représentants | 243 |
| B - Attente des directions | 245 |
| C - Recommandations | 246 |
| | |
| Chapitre 13 : Les portraits des C.E.E. par entreprise | 247 |
| Section 1 - Renault : un comité structuré dans l'action | 248 |
| A - les liens entre nœuds : rôle actif des représentants et place opérante de l'instance restreinte | 248 |
| B - Les contradictions révélatrices d'enjeux : information et rapprochement des représentants | 251 |
| C - Synthèse de la monographie | 252 |
| Section 2 - Rhône Poulenc : un Président réservé, un D.R.S. moteur, une instance souple | 253 |
| A - Les catégories principales | 253 |
| B - Les chemins conceptuels | 257 |
| C - Synthèse | 257 |
| Section 3 - Elf : un comité qui cherche sa place parmi les autres institutions | 258 |
| A - Les acteurs et institutions-clés : secrétaire et instance restreinte | 258 |
| B - Synthèse | 261 |
| Section 4 - Bull : un comité mis à l'écart et divisé idéologiquement | 262 |
| Section 5 - Accor : des coordinateurs volontaires, des représentants passifs | 262 |

| | |
|---|------------|
| Section 6 - Liz Grant : une communication de bas en haut effective, une relation DRH / secrétaire conflictuelle, un comité naissant | 263 |
| A - Les catégories principales | 263 |
| B - Synthèse des résultats | 265 |
| Section 7 - Usinor : un comité à majorité française, dont les membres, soucieux de respect, découvrent peu à peu l'international | 268 |
| A - Les catégories principales : le triptyque Président- Secrétaire -instance restreinte | 268 |
| B - Le cheminement des autres catégories | 270 |
| Sous-Partie Trois : L'approche orientée variable – les catégories principales | 274 |
| Chapitre 14 : L'information source de visibilité stratégique | 274 |
| Section 1 - les éléments saillants | 274 |
| A - les sujets sensibles | 274 |
| B - La visibilité stratégique | 274 |
| C - Une évaluation de l'information contrastée selon les types d'acteur | 275 |
| Section 2 - Les définitions faites par les acteurs | 277 |
| Chapitre 15 : Les rôles attribués aux membres du C.E.E. | 279 |
| Section 1 - le rôle des représentants : de la relation à l'anticipation | 279 |
| A - Le rôle des représentants auprès des salariés | 280 |
| B - le rôle des représentants vis à vis des syndicats | 281 |
| C - Le rôle des représentants vis-à-vis de la direction | 282 |
| D - Le rôle des représentants en lui-même | 283 |
| Section 2 - le rôle des D.R.S. et D.R.H. : contrôler l'instance | 284 |
| A - Faire fonctionner le comité d'entreprise européen | 284 |
| B - Application légale | 287 |
| C - Rôle découlant des conséquences pratiques | 288 |
| D - Valorisation de l'instance | 288 |
| Section 3 - Le rôle du comité d'entreprise européen : un espace de libre expression | 289 |
| A - La relation réflexive comité d'entreprise européen et entreprise | 291 |
| B - La relation à l'intérieur du comité | 292 |
| C - La relation avec les salariés : protection de leurs intérêts | 296 |
| D - Le rôle institutionnel : s'intégrer et faire respecter ses spécificités | 296 |
| E - La variation des qualificatifs du comité d'entreprise européen | 297 |
| F - Les conséquences : la moisson des efforts investis | 299 |
| Chapitre 16 : Les activités du comité d'entreprise européen | 300 |
| Section 1 - Communication au sein du C.E.E : activité dominante | 301 |
| Section 2 - La restitution de l'information : enjeu existentiel | 303 |
| Section 3 - Les travaux du comité d'entreprise européen : un prélude aux avis communs | 304 |
| Section 4 - Les stades d'évolution temporelle et politique du comité d'entreprise européen | 304 |

| | |
|--|------------|
| Chapitre 17 : Les difficultés à résoudre | 307 |
| Section 1 - Les difficultés des représentants : différences et divisions | 308 |
| A - les difficultés d'ordre culturel et syndical | 308 |
| B - Les difficultés des représentants au niveau de l'entreprise et des interactions | 310 |
| Section 2 - Les difficultés de la direction : le manque de détermination | 312 |
| A - Niveau méso et micro | 312 |
| B - Niveau macro | 313 |
| | |
| Partie Trois : Synthèse | 315 |
| | |
| Chapitre 18 : Comparaison par entreprise et par thème | 315 |
| | |
| Chapitre 19 : Les liens entre catégories – cartographie : émergence des f/acteurs clé : instance restreinte et Président | 326 |
| Section 1 - Descriptif de l'approche | 326 |
| A - Justification et objectif | 326 |
| B - Comment lire la cartographie | 327 |
| Section 2 - Les catégories principales et catégories-clé | 327 |
| A - catégorie principale : « institution » | 327 |
| B - Les attitudes | 330 |
| C - L'information | 330 |
| D - Les rôles | 332 |
| E - Les comportements | 332 |
| F - Les activités : la communication est encore prioritaire | 339 |
| G - Les attentes | 341 |
| Section 3 - Résumé de l'approche par cooccurrences | 347 |
| | |
| Chapitre 20 : Discussion et réponse à la problématique | 347 |
| Section 1 - Forme du comité d'entreprise européen | 347 |
| A - Hypothèse 1-D : Le réseau externe et isomorphisme versus le réseau interne et idiosyncrasie | 347 |
| Section 2 - Information et communication | 347 |
| A - Hypothèse 2-D : la qualité du C.E.E. dépend de la qualité de l'information | 347 |
| B - Question 3-D : la pédagogie de l'information | 347 |
| C - Question 3-G : l'influence des relations industrielles sur la communication et le fonctionnement du C.E.E. | 348 |
| Section 3 - Pouvoir | 348 |
| A - Question 3-A : Impact de la formation des dirigeants | 348 |
| B - Hypothèse 1-B : pouvoir et rôle du C.E.E. | 349 |
| C - Hypothèse 1-C : Un comité d'entreprise européen a du pouvoir, s'il détient des ressources | 350 |

| | |
|---|------------|
| D - Question 3-A : Qui détient le pouvoir ? Autonomie et contrôle _____ | 350 |
| E - Hypothèse 2-B : Statut du représentant lié au poids stratégique de la filiale _____ | 359 |
| F - Hypothèse 2-B : la négociation _____ | 359 |
| G - Hypothèse 1-E : Les C.E.E. sont des lieux conflictuels _____ | 359 |
| Section 4 - Structuration _____ | 359 |
| A - Hypothèse 1-D : La structuration par les stades de développement _____ | 359 |
| B - Hypothèse 1-D : L'attitude siège – filiales détermine le contexte de la structuration _____ | 361 |
| C - Hypothèse 2-C : Les C.E.E se distinguent par la notion de groupe _____ | 361 |
| D - Question 3-C : Le C.E.E est-il source de solidarité entre représentants _____ | 361 |
| Section 5 - Impact _____ | 362 |
| A - Question 3-E : Vers une convergence des systèmes de relations industrielles ? _____ | 362 |
| Chapitre 21 : les propositions opérationnelles _____ | 364 |
| A - Que peut-on faire du comité d'entreprise européen ? _____ | 365 |
| B - Comment le faire ? _____ | 367 |
| Synthèse de l'approche empirique _____ | 381 |
| Conclusion Générale _____ | 382 |
| A - Retour sur quelques hypothèses et questions : Résumé _____ | 382 |
| B - Les propositions opérationnelles : résumé _____ | 383 |
| C - Construction théorique _____ | 384 |
| (I) Modélisation des comités d'entreprise européens _____ | 384 |
| (II) L'institutionnalisation _____ | 388 |
| (III) Vers un modèle de management stratégique du comité d'entreprise européen _____ | 392 |
| D - Investigation ultérieure _____ | 394 |
| (I) Ouverture perspective quantitative _____ | 394 |
| (II) Changement de méthodologie _____ | 394 |

AVANT PROPOS

Indications pour la lecture de la thèse

L'architecture de la thèse est décrite aux pages 14-15.

La thèse comprend une introduction, trois parties (la première est la problématique, la seconde la partie empirique et la troisième la synthèse) une conclusion générale et des annexes.

Dans la problématique, les deux premières sous-parties sont consacrées aux fondements théoriques et au contexte managérial. Elles sont également le **réceptacle d'éléments théoriques** (l'apport positif du conflit, l'intégration et le management international) qui aideront ultérieurement la lecture de la synthèse et de la **conclusion**. Il est donc tout à fait envisageable de parcourir rapidement ces éléments théoriques pour y revenir au moment de la lecture de la conclusion.

A la fin de chaque chapitre se trouve une synthèse avec, pour la partie problématique, le résumé des questions de recherche. Un résumé de la problématique sous forme de schéma, figure p.195 ainsi que les réponses à la problématique p. 382. Les synthèses des courts chapitres 14, 15, 16 et 17 ont été rassemblées à la fin du chapitre 17. Les propositions opérationnelles sont résumées sur un synoptique p. 383.

Le lecteur intéressé :

- par **l'analyse de données qualitatives** se reportera à l'annexe n°8
- par le détail de certaines **monographies d'entreprises**, par les **citations** des répondants se reportera aux annexes n°2 à 7
- par un guide de **lecture des cartographies** se reportera à l'annexe n°9

Il pourra retrouver thèmes et auteurs au sein de la thèse, grâce à un index situé à la fin du tome deux.