

TRANSFERT DES CONNAISSANCES DANS LA GESTION ET LA GRH: RESULTATS ET INTERPRETATIONS A PARTIR DES REVUES ACADEMIQUES EN ALLEMAGNE ET EN FRANCE

Christoph Barmeyer

IECS - Ecole de Management de Strasbourg, Université R. Schuman
61, Avenue de la Forêt-Noire, 67085 Strasbourg (France),
Christoph.Barmeyer@iecs.edu

Björn Sven Ivens

Université de Lausanne, Ecole des HEC
Campus Dorigny, Internef 522, 1015 Lausanne (Suisse),
Bjoern.Ivens@unil.ch

Résumé :

L'observation et l'analyse de nouveaux résultats de recherche sont des conditions essentielles pour le progrès scientifique. Le développement des connaissances évolue grâce à la combinaison et à l'intégration d'éléments de savoir que des scientifiques ajoutent, individuellement ou en groupe, à grande ou petite échelle, de manière continue ou versatile, au patrimoine des connaissances existantes. Si la science est considérée comme une aspiration universelle au développement du savoir, la transparence entre les systèmes scientifiques nationaux est indispensable.

En Europe de l'Ouest, c'est particulièrement la France, l'Allemagne et l'Angleterre qui disposent des grands systèmes de production de connaissances en gestion et des entreprises importantes qui mettent en application ce savoir. En particulier la France et l'Allemagne entretiennent des relations économiques intenses. Face à cette coopération intensive entre l'Allemagne et la France ainsi que l'existence de nombreuses institutions orientées vers la coopération et la recherche et d'enseignement supérieur, on pourrait s'attendre à une forte diffusion des travaux de recherche.

L'objectif de notre contribution est d'examiner l'intensité du transfert de connaissances en gestion en Allemagne et en France. La principale problématique à laquelle nous souhaitons répondre est la suivante : dans quelle mesure les résultats de recherche servant à accroître le savoir sont-ils communiqués entre le système scientifique français et allemand, assimilés et intégrés dans la recherche du pays ?

Cet article présente l'analyse de certaines revues académiques allemandes et françaises, spécialisées en sciences de gestion, visant à déterminer dans quelle mesure un transfert des théories, modèles, concepts, en gestion et en GRH s'opère de nos jours.

Les résultats montrent un fort degré d'isolement. Seuls quelques auteurs d'un pays publient dans des revues spécialisées de l'autre pays, utilisent des concepts ou des outils développés dans l'autre pays ou citent des auteurs de l'autre pays.

Mots-clés: Transfert international des connaissances, diffusion des concepts de gestion et de GRH, journaux académiques de gestion et GRH, comparaison franco-allemande

1. Pertinence et intérêt du sujet

La science peut s'interpréter comme un processus dynamique visant au développement constant du savoir au moyen de sujets de connaissance définis par discipline. Le développement du savoir évolue grâce à la combinaison et à l'intégration d'éléments de savoir que des scientifiques ajoutent, individuellement ou en groupe, à grande ou petite échelle, de manière continue ou versatile, au patrimoine des connaissances existantes. Popper (1959) interprète ce processus comme une approche cumulative de la vérité, résultant de discussions entre chercheurs. Dans la pratique, cette vision s'exprime dans la structure de nombreux travaux de recherche publiés qui, dans un premier temps, restituent l'état de la recherche dans un domaine, en déduisent de nouveaux besoins de recherche, présentent leur propre contribution au progrès et montrent enfin les besoins pour la recherche future, en mentionnant les limites de leur propre contribution. Ainsi souligne Willke (1998, p. 77) « que le savoir et l'expertise sont des ressources qui exigent simplement d'être utilisées, recombinaisons, révisées et revisités de manière innovante dans des contextes inattendus. »

Cette discussion scientifique visant à accroître le savoir présuppose une transparence en ce sens que les connaissances, les théories, les modèles, etc. circulent et que les acteurs du système scientifique sont connus et abordables. Dans la mesure où la science, comprise d'un point de vue classique, cible la production universelle de savoir (Pohl, 2005; Chalmer, 1999), c'est-à-dire le savoir qui devrait être connu et exploitable universellement en tant qu'entité globale, elle nécessite un système de communication qui rend idéalement le nouveau savoir accessible partout (Mangematin, 2004). A une époque où les supports électroniques mettent les rapports de recherche (sous forme d'articles de journaux, de comptes-rendus de conférence, de documents de travail, etc.) à disposition de tout chercheur de par le monde,¹ une telle compréhension universelle de la science n'est pas une utopie totale. Certaines conditions fondamentales existent déjà dans les pays industriels.

Dans la réalité de la recherche, un contexte scientifique national s'oppose à cet idéal universel. Dorow et Blazejewski (2006) observent, par exemple, des différences entre les cultures scientifiques fortes et faibles, dont le but est de « se maintenir, en terme de connaissances, dans la concurrence internationale vis-à-vis des autres cultures scientifiques » (p.199). De ce point de vue, il s'agit, dans les systèmes scientifiques nationaux, d'alimenter le patrimoine public de savoir plus rapidement que les chercheurs d'autres pays, avec un savoir plus riche et de meilleure qualité. Il est possible que, dans la pratique, cette pensée guide les stratégies de recherche de certains acteurs du système scientifique. Fondamentalement, il n'y a pas lieu de critiquer les chercheurs d'une discipline qui communiquent intensément entre eux, au sein d'un même pays et qui, ce faisant, promeuvent la science dans le cadre national. Un problème se pose toutefois quand les connaissances produites dans des systèmes scientifiques pourraient alimenter les efforts de recherche d'autres systèmes mais que celles-ci ne sont pas dévoilées. Or cette situation existe déjà puisqu'une concurrence entre deux systèmes scientifiques est uniquement possible, en matière de recherche du progrès, si le niveau sur lequel le concurrent opère est connu. D'un point de vue fondamental, une telle approche renforce la fragmentation de la science et entrave l'approximation de l'idéal universel. Ceci entraîne des inefficiences dans la recherche, dues à des redondances ou des pertes de temps.

A l'époque de l'intégration politique, économique, juridique et sociale croissante, une coexistence isolée de la recherche nationale (par exemple, en Europe) va totalement à

¹ Des barrières techniques, financières et autres s'y opposent encore.

l'encontre des tendances dominantes. Elle ne correspond pas non plus aux exigences qu'ont les différentes parties prenantes vis-à-vis de la science. Cet aspect prend toute son ampleur en gestion. Ainsi, les diplômés en gestion nécessitent, dans l'exercice de leur profession, de plus en plus de savoir utilisable à échelle européenne voire internationale. Leurs employeurs attendent d'eux qu'ils soient compatibles avec le personnel qualifié des autres pays. En fin de compte, cette exigence ne peut être satisfaite que s'il existe un fond de savoir commun à tous les pays et que, durant les études, le transfert des résultats de recherche ne se cantonne pas au plan national pour créer des réservoirs culturels nationaux. Le processus de Bologne exige également une compatibilité. L'objectif visant à permettre aux étudiants une meilleure mobilité entre les universités européennes peut uniquement être atteint si la base de savoir, qui alimente les offres de chaque université, n'est pas fragmentée. Enfin, la politique de recrutement des universités et des écoles de commerce, croissante au niveau international, va également dans ce sens. Elle est stimulée par des institutions de certification qui utilisent des quotas précis de professeurs étrangers comme condition pour l'obtention d'un label. La possibilité pour une université, d'intégrer un professeur d'un autre pays dans son propre système d'enseignement, suppose tout de même une certaine compatibilité des contenus.

L'observation de la relation franco-allemande, maintes fois qualifiée de modèle, révèle, dans de nombreux domaines, un certain degré de coopération, peu égalé dans d'autres relations dyadiques entre états (Vogel, 2005). Il concerne la collaboration politique des gouvernements ainsi que l'échange économique,² la coopération militaire ou les projets culturels communs. La France et l'Allemagne sont souvent qualifiées de 'tandem', 'couple', ou 'moteur de l'Europe'. Dans le domaine scientifique, il existe également différentes initiatives de coopération. L'une des plus importantes est certainement la création de l'université franco-allemande (UFA) avec 4.500 étudiants inscrits dans 137 cursus intégrés des 145 établissements.³

Au vu de la coopération intense entre l'Allemagne et la France et de l'existence d'une institution axée sur la coopération de l'enseignement supérieur et de la recherche, il était prévisible de ne pas rencontrer la situation précédemment décrite de la concurrence entre des réservoirs scientifiques nationaux isolés tels que l'Allemagne et la France. Il était plutôt espéré que, par rapport aux chercheurs d'autres pays, les scientifiques allemands et français coopèrent plus intensément, profitent des connaissances scientifiques de l'autre pays, en tiennent compte dans leur propre recherche et tentent de communiquer leurs nouveaux résultats dans le pays partenaire. Un transfert scientifique intense serait envisageable entre la France et l'Allemagne ne serait-ce que parce qu'il s'agit des deux sites universitaires européens les plus importants et de deux des principaux sites universitaires, en dehors du monde anglo-saxon. Contrairement à d'autres pays, la distance géographique n'entrave pas une coopération étroite.

2. Problématique

Comme nous l'avons décrit en introduction, notre article a pour objectif d'analyser l'intensité du transfert scientifique entre les chercheurs en sciences de gestion en France et en Allemagne. La principale problématique à laquelle nous souhaitons répondre est la suivante : dans quelle mesure les résultats de recherche servant à accroître le savoir sont-ils communiqués entre le système scientifique français et allemand, assimilés et intégrés dans la recherche du pays ? Il s'agit donc d'une description de la situation.

² La France et l'Allemagne représentent, l'un pour l'autre, le principal partenaire commercial.

³ 32 % des étudiants sont inscrits en Economie-Gestion. www.dfh-ufa.org

Pour ce faire, nous examinons les articles spécialisés, publiés ces dernières années en France et en Allemagne, dans des revues académiques de sciences de gestion. Plus exactement, il s'agit de déterminer

- si les auteurs de l'autre système scientifique y publient,
- si les auteurs de l'autre système scientifique y sont cités,
- si les théories, concepts et connaissances scientifiques d'un système scientifique sont assimilés et utilisés dans l'autre.

Nous examinons des revues similaires d'un point de vue de leur spécialisation et de leur réputation. Nous effectuons ensuite une sélection couvrant aussi bien le domaine général des sciences de gestion que la discipline spécialisée gestion des ressources humaines.

3. Transfert dans les sciences et formes du transfert scientifique

Abordons désormais le concept de transfert international, traité en introduction, en nous basant sur l'intérêt des connaissances et les problématiques.

La dynamique et l'augmentation du savoir émanent de processus de diffusion et de transfert. En effet, des systèmes tels que des sociétés ou des communautés ne sont pas hermétiquement fermés mais entretiennent des relations d'interaction qui, de leur côté, peuvent aboutir à un changement ou à un développement par un apprentissage réciproque. Cet apprentissage se fait aussi grâce à la diffusion et de transfert des articles académiques qui peuvent constituer des réseaux de citations. Gmür (1996) distingue deux niveaux analytiques : Le niveau individuel des processus de perception et d'interprétation et le niveau des groupes et des réseaux des acteurs. Ces réseaux, aussi appelés des réseaux sociaux prennent des formes d'organisations polycentriques sans hiérarchie formelle et avec des acteurs disposant une forte autonomie.

Ceci vaut également pour les communautés scientifiques comme celles des sciences de gestion en France et en Allemagne. Fondamentalement, les transferts consistent en des processus de diffusion, de transmission et d'adaptation du savoir et de pratiques (par exemple, des méthodes de management telles que MBO et l'Empowerment) d'un système (par exemple, une entreprise ou une société) vers un autre (Barmeyer et Davoine, 2006 ; Kroeber-Riel, 1987). Ce faisant, il ne s'agit pas uniquement de tenir compte et d'analyser les relations d'interaction directes, liées aux processus, mais aussi leur caractère figuratif et leurs conséquences (Lüsebrink, 2001). Le transfert influence et modifie le système. Il peut s'agir d'un transfert de savoir et de savoir-faire symétrique ou asymétrique. En effet, les processus de transfert peuvent être d'ordre supérieur ou inférieur dans la mesure où un système dispose couramment de la puissance stratégique, financière et juridique.

Avant de nous intéresser aux formes de transfert du savoir, il est nécessaire de définir brièvement les caractéristiques fondamentales des systèmes et des communautés de savoir telles que la gestion (Beriot, 1992 ; Senge, 1990 ; Stein 2000 ; Willke, 1998). Les systèmes sont formés, d'une part, d'éléments qui entretiennent ensemble des relations précises, d'autre part, de relations entre ces éléments (Malarewicz, 2002). Ceci s'applique de manière uniforme à différents systèmes tels que des systèmes mathématiques, techniques, biologiques ou sociaux. Distinction est faite entre les systèmes fermés qui n'ont aucune relation vers l'extérieur et disposent exclusivement de relations entre les éléments internes au système et les systèmes ouverts qui entretiennent des relations avec l'environnement du système (Bertalanffy et Braziller 1973). Il existe, dans les systèmes sociaux, des acteurs qui, pour l'organisation de leurs interactions, établissent et respectent des règles sociales, déterminent les limites du système vis-à-vis d'autres systèmes sociaux ou permettent la souplesse du

système (Crozier et Friedberg, 1977). Les communautés de savoir doivent être perçues comme des systèmes ouverts qui autorisent les processus de transfert.

Appliqué au transfert scientifique franco-allemand, un système présente différents éléments importants (figure 1) : il existe des *contextes* tels que les universités ou les centres de recherche. Quelles limites présentent-ils ? Quelle est leur souplesse face aux informations et au transfert de savoir d'autres systèmes ? Les *acteurs* sont également des éléments primordiaux : ils regroupent les professeurs, les chercheurs, les conseillers et les étudiants de chaque communauté de savoir (combien agissent dans le système ?), présents dans les *relations* et les *processus de communication* et *d'interaction*. C'est dans l'interaction qu'ont lieu le transfert et l'échange de savoir. Quelles en sont les conséquences ? Dans quelles directions (par exemple, la réciprocité) et avec quelle intensité le transfert se déroule-t-il ? Les théories, les modèles, les concepts, les méthodes, les idées et les résultats de recherche constituent le *contenu* du transfert. Enfin, les effets des interactions entre les acteurs peuvent être pertinents en tant que *résultat*, c'est-à-dire qu'ils influencent ou modifient le système (par exemple, une augmentation du savoir grâce à de nouveaux résultats de recherche).

Quelles *formes* le transfert scientifique adopte-t-il concrètement ? Les communications formelles par écrit figurent parmi les formes les plus connues et les plus évidentes : des publications, dans le cas présent, surtout des ouvrages et des revues académiques spécialisés. De plus, il existe généralement un transfert oral informel lors de colloques, conférences et coopérations scientifiques.

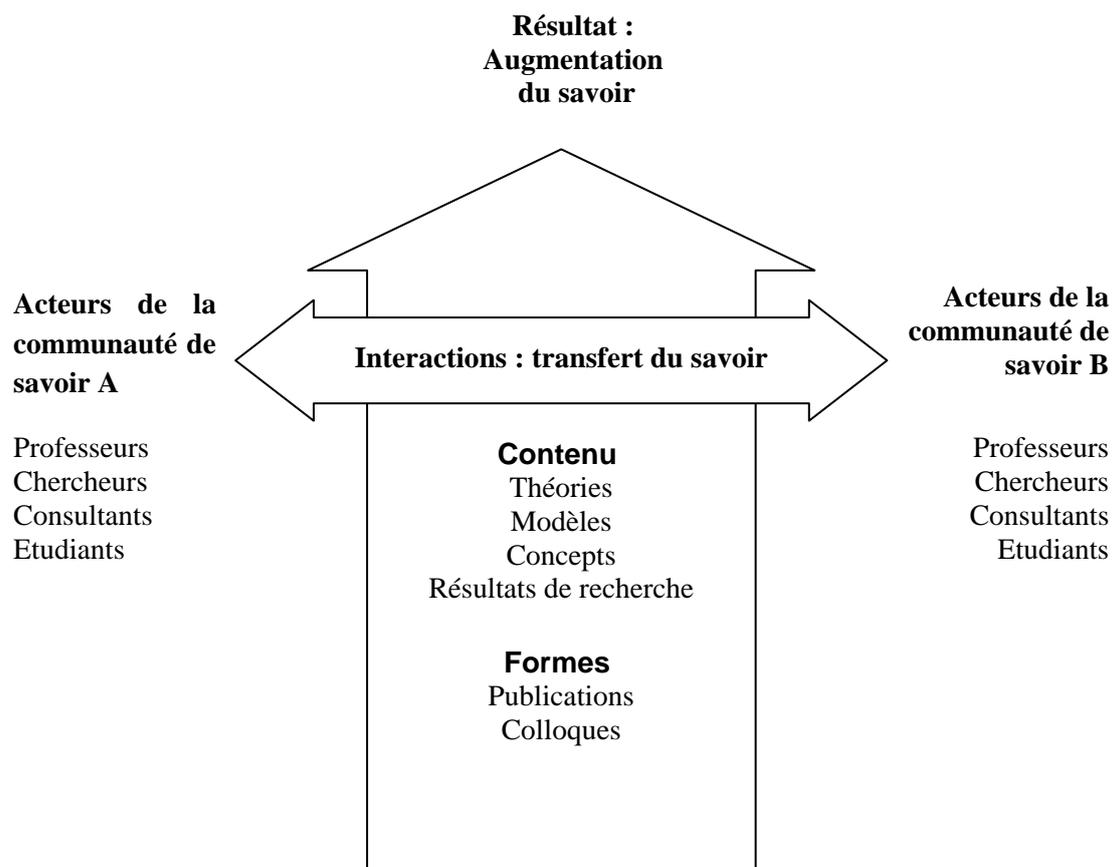


Figure 1 : Transfert entre systèmes scientifiques

La partie suivante traite l'exemple du transfert scientifique formel par écrit des publications de sciences de gestion et dans la discipline de la GRH, à l'aide d'une sélection de revues académiques.

4. Méthodologie et objet de recherche

Après avoir défini le concept de transfert scientifique, nous proposons désormais une description de l'objet de recherche, qui illustre l'intensité du transfert et la croissance du savoir.

4.1. Objet de recherche

Les revues académiques spécialisées constituent l'objet de recherche car elles représentent les formes institutionnalisées de la présentation de nouvelles connaissances dans la communauté scientifique. Elles présentent un niveau certain de qualité en raison de la méthode du *Blind Review* pratiquée par tous lors de la lecture de revues (Gervais, Schatt, Alis, 2006). De plus, les articles que proposent ces revues sont plus accessibles que ceux d'autres publications ou forums sur l'échange scientifique comme, par exemple, les manuscrits publiés dans des comptes-rendus de conférences scientifiques, des documents de travail ou des forums de discussion. Les revues offrent un autre avantage : les résultats de recherche correspondants peuvent toujours être consultés, même après plusieurs années.

Dans le large éventail des revues spécialisées en sciences de gestion, nous avons sélectionné, dans chaque pays, deux types de revues représentatifs du vaste spectre de publications sur la gestion. Le tableau 1 présente les quatre revues analysées ainsi que les années d'édition étudiées :

- Une revue générale de sciences de gestion, dans laquelle ont été publiés des articles techniques relatifs à différentes disciplines ou des articles d'orientation interdisciplinaire.
- Une revue dans le domaine de la recherche en ressources humaines.

La sous-discipline GRH, observée en guise d'exemple, concerne les enjeux fondamentaux des organisations. Il s'agit, par exemple, en ressources humaines, de l'introduction de systèmes de management participatifs ou de l'évaluation du personnel. Cependant, dans des contextes locaux (par exemple, fondés par des systèmes juridiques), les disciplines présentent des manifestations contextuelles spécifiques, toutefois dans une moindre mesure, comme par exemple, la comptabilité ou la fiscalité. De surcroît, la sous-discipline GRH dispose, dans les systèmes scientifiques français et allemands, d'une importante « communauté scientifique », riche d'activités de recherche considérables. En témoignent par exemple, les commissions du Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (association des professeurs de gestion) en Allemagne, équivalent à la FNEGE (Fondation Nationale pour l'Enseignement de la Gestion des Entreprises) en France et les activités associatives, par exemple, AGRH (Association Francophone de Gestion des Ressources Humaines) et la Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (commission en GRH), ANDRH (L'Association nationale des ressources humaines, ex-ANDCP) et DGFP (Deutsche Gesellschaft für Personalforschung).

Tableau 1 : Revues spécialisées en gestion, utilisées comme échantillon

Revue académique	Spécialisation	Année	Classement
<i>Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung (ZFBF)</i>	Betriebswirtschaftslehre (Sciences de gestion)	1986-2005	VHB: B
<i>Revue Française de Gestion (RFG)</i>	Sciences de gestion	1990-2005	CNRS: *
<i>Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)</i>	GRH/Organisation	1988-2005	VHB: B
<i>Revue de Gestion de Ressources Humaines (RGRH)</i>	GRH/Organisation	1991-2005 (Lancement 1991)	CNRS: *

Dans l'ensemble, nous disposons, pour l'évaluation, d'une base de données vaste. Elle regroupe quatre revues sur une période de 15 et 20 années avec plusieurs centaines d'articles. Si l'on estime que chaque article contient, en moyenne, 30 références, des milliers de références ont été intégrées dans l'analyse. Les chiffres mentionnés par la suite, relatifs aux auteurs français et allemands, aux aspects de contenu et aux références, doivent à chaque fois, être interprétés en fonction de ce total.

4.2. Equivalence

Il est nécessaire, pour l'analyse des revues françaises et allemandes, de tenir compte d'un aspect central : l'équivalence. Cet aspect est particulièrement important car une comparaison suppose que les objets analysés présentent des points communs sur des caractéristiques essentielles (Holzmüller, 1995 ; Usunier, 1992). En effet, il est insensé de comparer deux objets ayant peu ou n'ayant pas de points communs. Les critères d'équivalence des revues académiques spécialisées analysées dans cette étude sont

1. le fait que leur contenu traite de domaines techniques similaires ;
2. le fait que ces revues soient considérées, par la communauté scientifique de leurs pays respectifs, comme des publications de référence dans leur domaine technique, ce qui se reflète tout particulièrement dans la position qu'elles occupent dans le classement des revues ;
3. l'existence de la méthode du Blind Review, mentionnée plus haut, qui garantit la qualité des articles ;
4. une parution périodique permettant une publication régulière et actualisée de nouveaux articles de recherche.

Nous avons respecté ces quatre conditions pour les quatre publications sélectionnées par nos soins. Toutefois, il est important de préciser que le degré d'équivalence est à relativiser, aussi bien pour des raisons de traditions historiques spécifiques et d'orientation des contenus de la discipline de gestion en France et en Allemagne, que pour des raisons de formes organisationnelles divergentes de la recherche et de l'enseignement. Une parfaite égalité de couverture existe tout aussi peu dans les disciplines que nous analysons que dans les autres domaines que nous connaissons.

4.3. Analyse

Comment analyser le transfert scientifique, son intensité, ses contenus et sa réciprocité ? Les informations suivantes ont servi de critères d'analyse. Nous avons sélectionné quatre critères.

- *Année* : En quelle année un article a-t-il été publié ? Certains sujets ou auteurs ont-ils plus d'importance certaines années ?
- *Auteur* : Le recensement de la nationalité de l'auteur a valu de critère principal. Toutefois, ce critère n'a pas toujours été explicite car le nom ou le lieu de travail n'est pas toujours porteur de renseignements. C'est pourquoi la nationalité a été vérifiée, dans la limite du possible, au moyen de recherches sur Internet.
- *Concept et échantillon* : La circulation et la diffusion d'idées sont déterminantes pour le développement du savoir. Existe-t-il des idées et des concepts qui proviennent d'un contexte ou d'un système précis ? Pour les objets de recherche, s'agit-il, par exemple, d'entreprises ou de gérants français ou allemands ?
- *Bibliographie* : Des publications françaises/allemandes sont-elles citées dans la bibliographie ? D'auteurs allemands/français ? En langue française/allemande ?

Les revues ont été analysées à partir de 1986 ou de leur première parution, jusqu'à 2005 inclus, soit sur une période de parution de 20 ans maximum, année par année, revue par revue, article par article, dans le respect de ces quatre critères. Puis, les résultats ont été saisis.⁴

5. Résultats

La partie suivante présente les résultats du dépouillement. Elle est structurée en fonction des critères d'analyse cités ci-dessus *Auteur*, *Concept/échantillon* et *Bibliographie*, présentés dans un tableau regroupant les quatre revues analysées.

5.1. Nationalité de l'auteur

La nationalité de l'auteur est le premier critère d'analyse. Les résultats du dépouillement figurent dans le tableau 2.

⁴ La saisie des résultats a pris plus de temps que prévu car la plupart des années de parution des revues françaises et une partie des revues allemandes ne sont pas informatisées ou disponibles sous forme numérique.

Tableau 2 : Nombre d'auteurs français et allemands (dans les revues académiques du pays voisin)

	ZfbF	RFG	ZFP	RGRH
1986	0			
1987	0		0	
1988	0		0	
1989	0		0	
1990	0	1	0	
1991	0	1	0	1
1992	0	0	0	0
1993	0	0	0	0
1994	0	1	1	0
1995	0	0	0	0
1996	0	0	0	0
1997	0	0	0	0
1998	0	0	1	0
1999	0	0	0	0
2000	0	1 (AU)	0	1
2001	0	0	0	0
2002	0	0	0	0
2003	0	0	0	0
2004	0	1	0	0
2005	0	1	0	0
Total	0	6	2	2

5.1.1. Revue Française de Gestion (RFG) et Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung (ZfbF)

Depuis 1990, cinq chercheurs allemands et une professeure autrichienne ont publié un article dans la *Revue Française de Gestion*. Deux articles ont été rédigés par des professeurs de GRH travaillant dans une université en Allemagne. Le premier article traite le développement du personnel,⁵ le deuxième article pouvant être assimilé à un commentaire, des compétences internationales.⁶ Un troisième article a été écrit par un professeur d'école supérieure spécialisé (Fachhochschule) en marketing.⁷ Les deux autres articles ont été rédigés par des auteurs « étrangers » à la gestion, notamment dans les domaines des sciences juridiques/médiation⁸ et de la géographie économique.⁹ Le lien avec la France est intéressant pour ces deux derniers auteurs : le spécialiste en sciences juridiques est diplômé de l'ENA, et le spécialiste en géographie économique, co-auteur de l'article, travaille dans une école de commerce en France. La professeure autrichienne travaille et vit en France.¹⁰ Cette publication mise à part, aucun auteur allemand n'a publié dans la *Revue Française de Gestion* au cours des années les plus importantes (presque dix) de l'euphorisation (1995-2004).

L'analyse de la revue *Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung (ZfbF)* offre un constat encore plus net. Pendant la période entière de 20 ans que nous avons analysée pour cette publication, c'est à dire dans, en totale, plus de 200 numéros contenant plus de 800 articles, l'on ne trouve *aucun* article signé ou tout du moins co-signé par un auteur français. Nous en

⁵ Thom 1990

⁶ Bühner 1994

⁷ Gerhardt 1991

⁸ Görgen 2004

⁹ Lasch 2005

¹⁰ Mayrhofer 2000

concluons, que communiquer ses résultats dans une revue généraliste allemande de recherche en gestion n'a pas d'importance pour les chercheurs Français.

5.1.2. Revue de Gestion de Ressources Humaines (RGRH) et Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)

Depuis 1991, année de parution de la seule revue académique française sur la gestion des ressources humaines, *deux* scientifiques allemands y ont publié. Parmi les deux auteurs, l'un est professeur en Suisse,¹¹ l'autre professeur de marketing en France et a signé l'article en qualité de co-auteur.¹² Pour le reste, aucun chercheur en gestion des ressources humaines n'est représenté dans la *Revue de Gestion de Ressources Humaines*.

Dans la revue allemande *Zeitschrift für Personalforschung*, deux articles spécialisés ont été relevés durant la période de parution étudiée. L'un d'entre eux¹³ fait partie d'un volet spécial, proposant l'observation de l'état de la recherche en ressources humaines à l'étranger, basée sur un article rédigé par un auteur de chaque pays étudié. L'autre, alors professeur à l'université de Metz, présente un article spécialisé classique.¹⁴

5.2. Origine du concept et des échantillons

L'origine du concept utilisé et des échantillons analysés représente le deuxième critère d'analyse. Les résultats sont regroupés dans le tableau 3.

¹¹ Bergmann 1991

¹² Walliser 2000

¹³ Weiss 1994

¹⁴ Liouville 1998

Tableau 3 : Nombre de concepts et d'échantillons français et allemands
(dans les revues académiques du pays voisin)

	ZfbF	RFG	ZFP	RGRH
1986	0			
1987	0		0	
1988	0		0	
1989	0		0	
1990	0	2	0	
1991	2	0	0	1 (CH)
1992	0	0	0	0
1993	1	1	0	1
1994	0	1	1	1
1995	1	0	1	0
1996	0	3	1	0
1997	0	0	0	0
1998	0	2	1	0
1999	3	0	0	2
2000	0	0	2	2
2001	0	0	1 ¹⁵	0
2002	0	1	0	0
2003	0	0	1	2
2004	1	0	0	
2005	0	0	0	
Total	8	10	8	9

5.2.1. Revue Française de Gestion (RFG) et Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung (ZfbF)

Dix articles traitent explicitement de concepts, contextes ou échantillons allemands et 19 autres articles traitent implicitement de l'Europe sous forme d'études comparatives de management. Le point central des observations sur l'Allemagne repose sur les systèmes de formation, notamment dans le domaine du management. Les autres sujets sont axés sur l'organisation des entreprises, la gestion des processus, les réseaux, la gestion de l'innovation, la gestion de l'environnement, la régulation du marché et la libéralisation, les participations dans les entreprises et les OPA hostiles, les PME, la gestion participative et les start-up. Le point intéressant est qu'il s'agit de sujets importants de la gestion, pour lesquels le « modèle allemand » (avec les participations dans les entreprises, la gestion participative, les PME, l'organisation des processus, la qualification du personnel) a été considéré pendant des décennies, comme un « exemple » en Europe et en France.

En revanche, dans la revue allemande ZfbF, aucune spécificité française n'est mise en évidence en tant que point de départ de l'implication de la France dans l'étude d'un article. Il s'agit plutôt d'articles dans lesquels la France est thématifiée dans le cadre d'études comparatives plus vastes. Ainsi Franck et Opitz (2004) observent, par exemple, la « capacité de filtrage des systèmes » de différents pays.

¹⁵ Le volet 4 de cette année contient de nombreux résumés sur les dissertations rédigées dans le domaine des ressources humaines, dans les universités allemandes. L'une de ces dissertations traitait de l'actionnariat salarial français.

5.2.2. *Revue de Gestion de Ressources Humaines (RGRH) et Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)*

Des concepts allemands ou échantillons germanophones ont été identifiés dans neuf articles de la *Revue de Gestion de Ressources Humaines*. L'un des concepts traite du 'modèle suisse' de gestion d'entreprise, un autre d'organisation de contrôle et de production, un sur la carrière dans les banques, un autre encore de formation professionnelle. Deux concepts concernent la sélection du personnel et les trois derniers étudient le temps de travail et la gestion du temps.

Sept articles ont été recensés dans la revue allemande *Zeitschrift für Personalforschung*. La plupart du temps, ces articles comparent, dans une étude empirique, un échantillon partiel français avec un échantillon partiel allemand ou un ou plusieurs échantillons partiels d'autres nationalités. Seuls deux articles traitent plus intensément de sujets relatifs à la France. L'un d'entre eux aborde plus généralement l'utilisation de la graphologie pour le recrutement du personnel et compare l'état de l'art dans plusieurs pays dont la France.¹⁶ L'autre article traite des participations aux bénéfices et au capital dans des entreprises allemandes, françaises et anglaises.¹⁷

5.3. *Origine de la bibliographie*

Le troisième critère d'analyse observé est l'origine des sources sur lesquelles les auteurs fondent leur article. Nous avons également analysé dans quelle mesure les chercheurs français, qui travaillent principalement en France, sont cités. Pour ce faire, nous n'avons pas uniquement pris en compte les sources en langue française mais aussi les publications d'origine en anglais ou en allemand ou les traductions de ces auteurs. Les résultats sont présentés dans le tableau 4.

¹⁶ Domsch/Ladwig 1996

¹⁷ Kabst/Matiaske/Schmelter 2003

Tableau 4 : Nombre de références bibliographiques françaises et allemandes
(dans les revues spécialisées du pays voisin)

	ZfbF	RFG	ZFP	RGRH
1986	1			
1987	4		0	
1988	2		0	
1989	2		0	
1990	4	0	3	
1991	2	4	2	0
1992	6	1	6	1 (en fran.)
1993	3	4	2	6
1994	0	13	4 ¹⁸	2 (en angl.)
1995	4	1	1	0
1996	4	0	5	0
1997	7	6	6	1
1998	10	0	5	0
1999	11	1	3	13
2000	0	0	2	10
2001	8	8	2	0
2002	1	18	8	0
2003	4	6	0	2 (en fran.)
2004	5	30 ¹⁹	2	0
2005	4	21 ²⁰	12	2 (en fran.)
Total	82	113	62	37

5.3.1. Revue Française de Gestion (RFG) et Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung (ZfbF)

La bibliographie de la Revue Française de Gestion contient 113 références allemandes, dont la plupart sont en langue allemande. Toutefois, ce nombre se répartit de manière assez irrégulière sur quelques articles et années. Il est surprenant de constater que des 'auteurs classiques' tels que Schumpeter (5) ou Weber (15) sont les plus cités, notamment à partir de l'an 2000. Ces auteurs ne sont pas directement associés à la gestion même s'ils ont influencé les sciences économiques. Sont également représentés les philosophes Hegel (1), Schopenhauer (1) ainsi que les sociologues Elias (1) et Habermas (1). Seule une source de 'classiques', citée par Weber, figure en langue allemande ; toutes les autres sources utilisées sont des traductions françaises ou anglaises. Friedberg, sociologue autrichien des organisations, qui a fait carrière en France et qui publie surtout dans la communauté de savoir française, est cité le plus souvent en tant que scientifique contemporain (8). Certains ouvrages de professeurs de gestion allemands sont cités, parmi lesquels Bühner (1), Oechsler (1), Schreyögg (2), Welge (1) et Wächter (1).

Trois chercheurs français traitent de l'Allemagne ou citent, dans leur bibliographie, des publications d'auteurs allemands, également en langue allemande.²¹ Une chercheuse autrichienne ne cite, dans son article, aucune source en langue allemande. Deux auteurs

¹⁸ Le volet 3 de cette année contient un article de Weiss sur la recherche en ressources humaines en France. Le grand nombre de sources francophones utilisées par Weiss n'a pas été comptabilisé

¹⁹ Parmi les 30 références en langue allemande, 25 figurent dans un essai à orientation juridique, sur la médiation et la négociation (Görgen 2004).

²⁰ Parmi les 21 références en langue allemande, 13 figurent dans un article traitant des start-up (Lasch 2005).

²¹ Ghertman 1999, 2002 ; Liouville 1993, 1994 ; Urban 1997

anglophones²² citent, dans leur article, différentes sources en langue allemande. Deux auteurs canadiens proposent, dans la bibliographie de leur article, des publications de scientifiques germanophones, en langue anglaise et allemande.²³

Les sources françaises citées dans la revue allemande *ZfbF* présentent deux caractéristiques. D'une part, seuls quelques auteurs (par exemple Tirole 16, Laffont, 11, Allais 5, Choffray 5) se partagent la majorité des citations. Il est donc impossible d'affirmer que l'ensemble du monde scientifique français sert de référence aux auteurs de langue allemande. D'autre part, dans la plupart des cas, les textes sont cités en langue anglaise, ce qui semble être l'unique explication justifiant le nombre élevé de citations d'auteurs français. Ceci vaut tout particulièrement pour les auteurs souvent cités, précédemment nommés. A l'inverse, en règle générale, les quelques articles ou ouvrages en langue française présentent des citations uniques.

5.3.2. *Revue de Gestion de Ressources Humaines (RGRH) et Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)*

Au total, la bibliographie compte 37 auteurs allemands ou germanophones, sans compter Friedberg, sociologue autrichien des organisations, qui travaille en France depuis des décennies. Il est cité dans deux articles (1997 et 2005). A l'exception d'un auteur français,²⁴ qui mentionne de nombreuses publications allemandes dans deux essais, les quelques auteurs germanophones sont cités en français ou en anglais. Les auteurs cités travaillent dans les disciplines de la gestion ou des sciences sociales et culturelles. Il est intéressant de noter qu'il s'agit, dans les autres articles, d'auteurs classiques tels que Luhmann, Marx, Schumpeter, Watzlawick ou Weber, qui ne sont pourtant pas, au sens strict, associés à la discipline de la gestion mais qui sont plutôt issus de la sociologie, de la science de la communication ou de l'économie.

Avec 9 citations dans la revue *ZfP*, Bourdieu et Crozier sont les auteurs les plus évoqués. Toutefois, dans la plupart des cas, les sources citées sont des versions en anglais ou en allemand de leurs travaux. Les autres sources sont presque toutes mentionnées une seule fois et n'indiquent aucune tendance de contenu ou de langue.

5.4. *Résumé*

Dans l'ensemble, le constat qui s'impose est celui d'un résultat décevant et étonnant pour le transfert scientifique, pour la circulation du savoir et pour l'expertise (tableau 5)

Tableau 5: *Transfert scientifique franco-allemand en sciences de gestion 1986-2005 (dans les revues spécialisées du pays voisin)*

	ZfbF	RFG	ZFP	RGRH	Total
Nombre d'auteurs	0	6	2	2	10
Concepts/Echantillons	8	10	8	9	35
Références. bibliographiques	82	113	62	37	294

²² USA : Roe 2002 ; Angleterre : O'Sullivan 2002

²³ Bescheikh/Su 2005

²⁴ Davoine 1999, 2000. Il s'agit encore d'un 'cas particulier' puisque l'auteur a étudié, vécu, soutenu sa thèse et travaillé aussi bien en France qu'en Allemagne.

Extrêmement peu de chercheurs des deux pays publient dans les revues spécialisées du pays voisin. Ainsi, nous avons recensé, dans les quatre revues étudiées sur une période d'observation de plus d'une vingtaine d'années, seulement dix articles dans lesquels un auteur allemand a publié en France ou vice versa. Si ce nombre était comparé au nombre total des auteurs de tous les articles échantillons, qui est nettement plus élevé en raison des signatures multiples, le pourcentage de telles paternités littéraires deviendrait insignifiant. Au total 35 concepts ou échantillons et 294 références bibliographiques ont été trouvées.

6. Discussion

6.1. *Interprétation des résultats*

Cette partie présente des raisons possibles pour lesquelles le transfert scientifique est si peu développé. Selon nous, l'association de toutes les raisons explique le fond de la situation actuelle. L'une ou l'autre raison peut, pour certains chercheurs, domaines ou sujets, contribuer plus fortement qu'une autre à alimenter la relative passivité. La perspective d'une amélioration entraînerait le choix d'une base large qui tienne compte de manière intégrante de plusieurs des aspects mentionnés ici.

Deux hypothèses de validité peuvent être émises pour les théories, concepts, contenus et même les résultats de recherche de la gestion : soit nous acceptons sa validité universelle, soit nous l'interprétons comme liée à un contexte. Alors que la première hypothèse de validité semble idéale à tous égards, d'autant plus qu'elle simplifierait notre interprétation des ensembles interactifs, la seconde hypothèse de validité est plus orientée vers des directions de recherche précises de la gestion, qui émanent de la contingence des ensembles interactifs dans leur discipline. Nos résultats témoignent toutefois, plus intensément que prévu, de la *dépendance au contexte* des théories, concepts, contenus et résultats de gestion. Ils sont inévitablement imprégnés par le contexte culturel d'origine de leur "créateur", chercheur et conseiller et ne peuvent pas simplement être déplacés dans d'autres contextes (Gmür 1999 ; D'Iribarne, 1989 ; Hofstede, 2001). Dans l'ensemble, les méthodes de management doivent permettre de trouver des solutions plausibles et prometteuses à des problèmes de gestion et de ressources humaines. Elles sont perçues comme si elles pouvaient s'appliquer universellement. Or, comment des solutions françaises peuvent-elles, par exemple, être appliquées à des institutions typiquement allemandes telles que les PME (« Mittelstand ») ou la co-gestion (« Mitbestimmung ») (Lasarre 2005)? Comment des solutions allemandes peuvent-elles s'entendre avec la centralisation et l'interventionnisme propres à la France ? Le système national, dans lequel les structures juridiques et sociales se développent et se reproduisent, sert évidemment de référence (Maurice, Sellier, Silvestre, 1992 ; Whitley 1999). Ainsi, les organisations et les méthodes de gestion sont différentes dans les deux pays, tout comme les plans d'action de leurs dirigeants (Barmeyer 2007, Gmür 1999).

Certes, la production du savoir ainsi que sa réception et son exploitation dépendent, dans une large mesure, des compétences en langues étrangères. Un système scientifique se révèle tout particulièrement grâce à la maîtrise de la langue de l'autre pays. Elle ouvre un accès direct à la recherche du pays voisin (recherche manuscrite formelle ou orale informelle) et permet la compréhension des processus de communication et des connaissances scientifiques, sans avoir recours à des traductions (déformées ou interprétées). Une connaissance insuffisante de la langue étrangère, notamment lors de réunions, est un élément inhibiteur pour la recherche transnationale et les rencontres scientifiques. Le manque de compétences dans la langue étrangère entraîne, dans le meilleur des cas, l'utilisation, par les chercheurs français et allemands, de traductions en anglais.

De plus, la dépendance culturelle des systèmes d'évaluation est une autre raison qui complique le transfert scientifique international. La production et la publication du savoir peuvent uniquement réussir si le support, dans notre cas la revue académique, estime que l'article peut être publié en vertu de sa qualité. La qualité peut être vérifiée à l'aide de critères précis, implicites ou explicites, gérés par les évaluateurs. L'auteur souhaitant publier doit relativement bien connaître ces critères pour orienter ou adapter son article. Cette adaptation ne concerne pas uniquement l'emploi de la langue nationale de la revue mais aussi des éléments stylistiques et 'politiques' pertinents dans le système d'évaluation (Galtung, 1983). Parmi les éléments stylistiques figurent, par exemple, la structure de l'article, le type de questions, le type de méthodologie, le type d'argumentation, etc.²⁵ Un élément politique peut être le fait de citer des chercheurs importants dans les communautés scientifiques respectives. Ceci s'applique également au fait de savoir quels auteurs *ne* doivent *pas* être cités pour ne pas compromettre la publication de l'article. Un chercheur « étranger » au système a donc nettement moins de chance de publier puisqu'il ne connaît pas suffisamment le contexte. Les résultats de notre analyse montrent que les scientifiques « étrangers » qui travaillent dans l'autre système, publient plus souvent, même s'ils agissent en tant que co-auteurs.

Le relatif mutisme constaté entre la France et l'Allemagne dans le domaine des sciences de gestion, peut également s'expliquer par le fait que les deux pays présentent une « taille critique » en tant que marchés pour les résultats de recherche scientifique. Contrairement à des pays plus petits, les revues spécialisées nationales existent grâce à une méthode d'expertise ordonnée, dont les classements respectifs attestent d'une qualité honorable et qui permettent aux chercheurs d'acquérir un minimum de réputation, sans passer par la publication dans des revues anglophones. C'est pourquoi, par le passé, la pression de publier à l'étranger était moins forte pour les auteurs de ces deux pays que pour leurs homologues d'autres pays, qui ne bénéficiaient d'aucun espace de publication. Sur ce point, il manque un « push factor ».

Outre le « push factor », un « pull factor » fait également défaut. Ainsi, les chercheurs manquent d'enthousiasme à l'idée de publier dans une revue du pays voisin car ils n'y voient aucun intérêt. D'un point de vue de la carrière, il est supposé que des publications dans des revues du pays voisin n'ont aucun « impact » sur les nominations. Ceci s'explique sûrement par le fait que les revues de l'autre système scientifique sont peu connues. En effet, il est intéressant de noter que les revues du pays voisin ne sont pas prises en compte dans le classement national des revues établi par le *Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V.* (VHB, JOURQUAL)²⁶ et le *Conseil National de la Recherche Scientifique* (CNRS).²⁷ En revanche, les publications anglo-américaines y figurent et sont même mieux classées, dans les deux pays, que les meilleures revues nationales de gestion et ses sous-disciplines (Berry, 2004 ; Gervais, Schatt, Alis 2006 ; Mangematin, 2004). Il est donc encore plus improbable que les chercheurs publient dans leur pays voisin, la France ou l'Allemagne. A l'avenir, un changement s'opèrera seulement si les revues dominantes des deux pays sont intégrées dans le classement du pays voisin afin qu'elles prennent de l'importance aux yeux des scientifiques et des institutions par le biais de l'évaluation de la prestation de recherche.

Enfin, deux autres raisons, à ne pas exclure, ne sont ni systémiques ni stratégiques mais, pour l'essentiel d'ordre plutôt arbitraire et individuel. D'une part, il peut purement et simplement

²⁵ Il a été constaté, dans les revues scientifiques européennes, une uniformisation « stylistique » croissante des articles scientifiques, fortement orientée vers le modèle anglo-saxon.

²⁶ pbwi2www.uni-paderborn.de/WWW/VHB/VHB-Online.nsf/id/88073FF9B3B52370C125705F002D511E consulté le 21 juillet 2006 soit Hennig-Thurau/Walsh/Schrader, 2004.

²⁷ hp.idefi.cnrs.fr/marty/comnat/revues.pdf consulté le 21 juillet 2006.

s'agir, pour les chercheurs en sciences de gestion des deux pays, d'ignorance ou de désintérêt pour le travail et la recherche de leurs homologues du pays voisin, peut-être même spécifiquement ciblé sur la France ou l'Allemagne. D'autre part, les chercheurs en sciences de gestion des deux pays ne sont pas intégrés dans les réseaux de l'autre système scientifique et ne possèdent donc aucun accès actif au transfert de savoir.

6.2. *Limites*

Les résultats de notre étude montrent une fragmentation et un isolement national des systèmes scientifiques français et allemands dans la recherche en gestion. Le transfert scientifique dans les revues que nous avons analysées, spécialisées dans la discipline de la gestion des ressources humaines et plus généralement de la gestion s'effectue de manière rare et fortuite. Ainsi, l'augmentation respective du savoir existe peu. Le plus souvent, les solutions et résultats de recherche correspondent à un travail non pas commun mais plutôt parallèle. Dans le même temps, l'importance de la divergence entre les relations économiques étroites qu'entretiennent la France et l'Allemagne et le transfert scientifique en gestion est évidente.

Toutefois, les limites suivantes relativisent nos résultats et peuvent stimuler la recherche future.

Cet article a traité du transfert scientifique franco-allemand dans le domaine de la gestion. Il se peut que les communautés scientifiques des autres pays - européens - soient plus interconnectées et que la diffusion du savoir s'y passe mieux. Sans avoir analysé la question plus profondément, les auteurs pensent que certains indices confirment cette hypothèse. C'est pourquoi une étude complémentaire du transfert entre d'autres systèmes scientifiques et espaces culturels tels que la Scandinavie et l'Angleterre serait très intéressante. Il existe, par exemple, le *European Group for Organizational Studies* (EGOS)²⁸ qui n'est pas exclusivement réservée aux chercheurs britanniques et scandinaves et dans laquelle les chercheurs entretiennent, sans aucun doute, des relations étroites et sont au contact de professionnels.

Au lieu de restreindre l'étude du transfert international au domaine de la gestion et de ses sous-disciplines, d'autres sciences, comme les sciences naturelles et les sciences sociales et culturelles²⁹ auraient pu être analysées. Ainsi, nous aurions eu un point de comparaison pour mieux relativiser les résultats obtenus. De plus, il est possible qu'il existe, dans d'autres disciplines de gestion, telles que la finance, la comptabilité ou la stratégie, un échange scientifique plus intense entre la France et l'Allemagne.³⁰ C'est pourquoi une analyse de revues spécialisées déterminantes serait également intéressante.

Enfin, ce projet de recherche présente une limite au niveau de l'objet de recherche : l'analyse est exclusivement basée sur quelques revues académiques spécialisées. Il se peut qu'un transfert scientifique plus actif soit constaté avec d'autres supports ou dans des forums tels que des congrès, des programmes de recherche de troisième cycle, des groupes d'étude ou des groupes de discussion, au niveau de l'échange de scientifiques invités ou d'ouvrages

²⁸ www.egosnet.org

²⁹ Le DFI (Deutsch-Französisches Institut/Institut Franco-Allemand) à Ludwigsburg est le point central pour la recherche française en sciences sociales et les relations franco-allemandes : www.dfi.de; de même que le CIRAC (Centre d'Information et de Recherche sur l'Allemagne Contemporaine) à Paris, pour l'Allemagne : www.cirac.u-cergy.fr

³⁰ Même si l'analyse des revues en gestion peut être un indice laissant penser que les autres disciplines connaissent le même sort.

collectifs. L'intégration d'un objet de recherche plus vaste aurait fait sortir l'étude des limites de son cadre mais elle aurait judicieusement complété les résultats présentés.

6.3. Perspective

Quelles mesures pourraient désormais permettre d'intensifier le transfert scientifique entre les deux plus grands pays d'Europe ?

Une première mesure consiste à créer des groupes de chercheurs biculturels ou multiculturels : la formation d'équipes de chercheurs franco-allemands, voire européens, traitant d'objets de recherche et de questions des deux systèmes scientifiques peut permettre à la recherche en gestion d'atteindre une position ouverte et relativiste. De cette façon, les différents points de vue et perspectives sont apportés et associés de manière productive. Ces équipes de chercheurs pourraient, dans une perspective de développement international du savoir, coopérer pour publier ensemble dans des revues anglo-saxonnes.

De même, le *CNRS* et la *DFG* (*Deutsche Forschungsgemeinschaft*), les deux grandes institutions nationales de recherche, pourraient mieux interconnecter leur recherche européenne et franco-allemande et l'étendre à d'autres disciplines telles que la gestion. Enfin, certaines associations de gestion proposent toujours des projets de coopération.³¹

De même, l'échange et la coopération entre les professeurs d'université dans le cadre d'un cursus européen, en matière de contenu des programmes et des cours, entraînent une intensification du transfert scientifique. L'harmonisation européenne des cursus et des diplômes, signée à Bologne, peut certainement contribuer à intensifier le transfert scientifique franco-allemand et européen. Ainsi, la modularisation des cursus, qui s'accompagne, en règle générale, du système de baccalauréat et de master, permet une meilleure intégration dans l'enseignement, des professeurs invités, comme c'était souvent le cas jusqu'à présent. Parallèlement à la mobilité des étudiants européens, cette mobilité des professeurs d'université, très encouragée de nos jours par des programmes de l'Union Européenne, serait un grand pas en avant.

En conclusion, nous espérons, dans la perspective d'une dynamisation de l'espace scientifique européen, qu'une intensification des contacts scientifiques s'opère au-delà des frontières. La France et l'Allemagne proposent des modèles intéressants d'alternative à la recherche américaine. Ils peuvent apprendre beaucoup l'un de l'autre et contribuer, ainsi, à une intégration plus forte dans l'espace scientifique européen.

³¹ Ainsi, l'Association Francophone de Gestion des Ressources Humaines dispose d'un délégué pour l'Allemagne.

Literatur

BARMEYER, C. (2007), *Management interculturel et styles d'apprentissage. Etudiants et dirigeants en France, en Allemagne et au Québec*. Québec, PUL.

BARMEYER, C., DAVOINE, E. (2006), « International corporate cultures? From helpless global convergence to constructive European divergence », in SCHOLZ, C., ZENTES, J. (éd.), *Strategic Management - New Rules for Old Europe*, Wiesbaden, Gabler, p.227-245.

BERIOT, D. (1992), *Du microscope au microscope, l'approche systémique du changement dans l'entreprise*, Paris, ESF.

BERRY, M. (2004), « Vers un audimat des savants ? », *Gérer et Comprendre*, n° 77, p. 99.

BERTALANFFY, L., BRAZILLIER, G. (1973), *Théorie générale des systèmes*, Paris, Dunod.

CHALMERS, A. F. (1999), *Grenzen der Wissenschaft*, Berlin, Springer.

CROZIER, M., FRIEDBERG, E. (1977), *L'acteur et le système*, Paris, Seuil.

D'IRIBARNE, P. (1989), *La logique de l'honneur. Gestion des entreprises et traditions nationales*, Paris, Seuil.

DOMSCH, M.E., LADWIG, A. (1996), « Die Außenrolle der Graphologie in der Personalauswahl. Eine Bestandsaufnahme », *Zeitschrift für Personalforschung*, vol. 10, n° 3, p. 240-266.

DOROW, W., BLAZEJEWSKI, S. (2006), « Entwicklung der Betriebswirtschaftslehre seit Gründung der Handelshochschulen », *Die Betriebswirtschaft*, vol. 66, n° 2, p.198-218.

GALTUNG, J. (1983), « Struktur Kultur und intellektueller Stil », *Leviathan. Zeitschrift für Sozialwissenschaft*, n° 2, p.303-337.

GERVAIS, M., SCHATT, A., ALIS, D. (2006), « La recherche française en gestion des ressources humaines : une perspective à travers les travaux des enseignant-chercheurs sur la période 1994-2003 », *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n° 62, p.72-89.

GMÜR, M. (1996), *Normale Krisen. Unsicherheit als Managementproblem*. Bern/Stuttgart, Haupt.

GMÜR, M. (1999), « Organisation in Deutschland – Organisier à la française. Die kulturelle Spezifizierung der Organisationslehre. » *Die Unternehmung. Schweizerische Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis*, n° 53, p. 193-212.

HENNING-THURAU, T., WALSH, G., SCHRADER, U. (2004), « VHB-JOURQUAL: Ein Ranking von betriebswirtschaftlichen Zeitschriften auf der Grundlage von Expertenurteilen », *zfbf – Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung*, vol. 56, n° 6, p.520-545.

HOFSTEDE, G. (2001), *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*, Thousand Oaks, Sage.

HOLZMÜLLER, H. (1995), *Konzeptionelle und methodische Probleme in der interkulturellen Management- und Marketingforschung*, Stuttgart, Schäffer-Poeschel.

HOMBOURG, C. (1998), « Die Rolle der deutschen Betriebswirtschaftslehre im internationalen Vergleich », *WiSt – Wirtschaftswissenschaftliches Studium*, vol. 8, n° 98, p.386-393.

- KABST, R., MATIASKE, W., SCHMELTER, A. (2003), « Gewinn- und Kapitalbeteiligungen in britischen, französischen und deutschen Unternehmen. Eine institutionalistisch orientierte empirische Untersuchung », *Zeitschrift für Personalforschung*, vol. 25, n° 3, p.259-277.
- KROEBER-RIEHL, W. (1987), « Editorial », *Marketing – Zeitschrift für Forschung und Praxis*, vol.9, n° 1, p.3.
- LASERRE, R. (2005), « La cogestion allemande à l'épreuve de la globalisation », in Bourgeois, I. (éd.), *Le modèle social allemand en mutation*, Paris, CIRAC, p. 93-102.
- LÜSEBRINK, H.-J. (2001), « Kulturtransfer – methodisches Modell und Anwendungsperspektiven », in: TÖMMEL, I.(éd.), *Europäische Integration als Prozess von Angleichung und Differenzierung*, Leske + Budrich, Opladen, p.213-226.
- MALAREWICZ, J. (2002), *Systémique et entreprise*, Paris.
- MANGEMATIN, V. (2004), « L'influence internationale de la recherche en gestion produite en France », *Gérer et Comprendre*, n° 77, p. 76-102.
- MAURICE, S., SILVESTRE, J. (1992), « Analyse sociétale et cultures nationales – Réponse à Philippe d'Iribarne », *Revue Française de Sociologie*, vol. XXXIII, p. 75-86.
- POHL, C. (2005), « Formen und Funktionen der 'Stimme der Wissenschaft' », *Materialien* n° 5, Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften.
- POPPER, K. R. (1959), *The logic of scientific discovery*, London, Hutchinson.
- SENGE, P. M. (1990), *The Fifth Discipline*, Doubleday.
- SIMON, H. (1993), « Die deutsche Betriebswirtschaftslehre im internationalen Wettbewerb – ein schwarzes Loch? », *Die Zukunft der Betriebswirtschaftslehre in Deutschland, ZfB - Zeitschrift für Betriebswirtschaftslehre*, vol. 63 (Numéro spécial), p.73-84.
- STEIN, V. (2000), *Emergentes Organisationswachstum, Eine Systemtheoretische "Rationalisierung"*, Rainer Hampp, München.
- USUNIER, J.-C. (1992), *Commerce entre cultures*, Paris, PUF.
- VOGEL, W. (2005), « Die deutsch-französischen Beziehungen », in: KIMMEL, A., UTTERWEDDE, H. (éd.), *Länderbericht Frankreich*, Bonn, BPB, p.418-435.
- WHITLEY, R. (1999), *Divergent capitalisms : the social structuring and change of business systems*, Oxford, OUP.
- WILLKE, H. (1998), *Systemisches Wissensmanagement*, Stuttgart, Lucius & Lucius.

Annexe

1. Liste des auteurs allemands ayant publié dans une revue française (1990-2005)

1a. *Revue Française de Gestion (RFG)*

1990 - n° 77	Thom, N., « Développement du personnel, instrument du développement de l'entreprise moyenne »
1991 - n° 85	Gerhardt, A., « Pour une approche stratégique des caractéristiques des produits techniques »
1994 - n° 100	Bühner, R., « Un manager performant doit être cosmopolite »
2000 - n° 131	Mayrhofer, U., « Gestion des risques et formes de rapprochement »
2004 - n° 153	Görgen, A., « Leçons du développement de la négociation et de la médiation en Allemagne »
2005 - n° 155	Lasch, F.; Le Roy, F.; Yami, S., « Les déterminants de la survie et de la croissance des start-up TIC »

1b. *Revue de Gestion de Ressources Humaines (RGRH)*

1991 - n° 1	Bergmann, A., « Le 'Swiss way of management' peut-il être un modèle ? »
2000 - n° 37	Davoine, E.; Walliser, B.; Riera, J.-C., « La Formation professionnelle initiale en France et en Allemagne. Une analyse des mécanismes de confiance et de méfiance à travers deux études de cas »

2. Liste des auteurs français ayant publié dans une revue allemande (1986-2005)

2a. *Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung (ZFBF)*

Aucun article d'auteurs français

2b. *Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)*

1994, n° 8	Weiss, D., « Neue Tendenzen im Bereich Organisation und Human Resource Management »
1998, n° 12	Liouville, J. ; Bayad, M., « Human Resource Management and Performances : Proposition and Validation of a Model Human Systems Management »