

---

**Sélection des rédacteurs invités**  
**Guest Editors' Selection**  
**Selección de los redactores invitados**

---

Volume 25, Number spécial, 2021

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1086421ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1086421ar>

[See table of contents](#)

---

**Publisher(s)**

HEC Montréal  
Université Paris Dauphine

**ISSN**

1206-1697 (print)

1918-9222 (digital)

[Explore this journal](#)

---

**Cite this document**

(2021). Sélection des rédacteurs invités / Guest Editors' Selection. *Management international / International Management / Gestión Internacional*, 25(spécial), 246–247. <https://doi.org/10.7202/1086421ar>

## Sélection des rédacteurs invités

« *La recherche enracinée en management : Contextes nouveaux et perspectives nouvelles en Afrique* », Emmanuel Kamdem, Françoise Chevalier et Marielle Payaud, Editions EMS, 2020, 432 p.

Longtemps placée sous la forte influence des cadres conceptuels et théoriques, des paradigmes épistémologiques et méthodologiques, et des discours académiques et universitaires élaborés en dehors des contextes africains, la recherche en management en Afrique nécessite aujourd'hui une attention particulière. En effet, jusqu'à présent sa situation a principalement eu pour conséquence de limiter considérablement l'impact managérial des publications africaines.

Les 20 chapitres de cet ouvrage, fruit à la fois de travaux académiques de chercheurs et de l'expérience de praticiens du management, explorent les pistes de renouvellement de la recherche managériale enracinée dans les contextes africains. Leurs contributions s'inscrivent dans trois perspectives complémentaires : théorico-conceptuelle (partie 1), épistémo-méthodologique (partie 2), vécue-expérientielle (partie 3). Ce triptyque éditorial original a volontairement été adopté pour faciliter une large diffusion de l'ouvrage et sa lecture par toute personne souhaitant approfondir son savoir sur les contributions africaines à la connaissance en management. Les contributeurs apportent ainsi la variété de leurs regards et analyses sur le sujet. On y trouve ainsi des doctorants inscrits dans les programmes de Doctorate in Business Administration (DBA) dont l'attractivité est croissante dans les institutions universitaires africaines, des doctorants inscrits dans les programmes de doctorat (Ph.D.), des chercheurs universitaires, et des praticiens désireux d'enrichir leurs compétences professionnelles par une meilleure connaissance de la diversité des contextes africains.

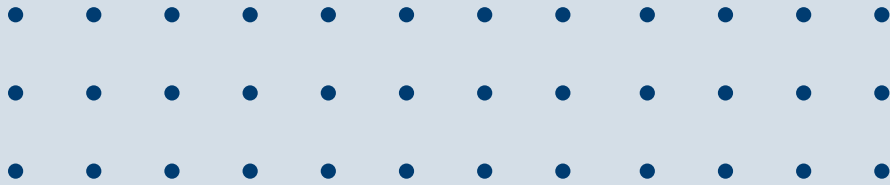
La spécificité de cet ouvrage repose sur sa ligne éditoriale qui est différente de celle des rares ouvrages actuellement disponibles en français sur la recherche en management en Afrique. Les lecteurs pourront ainsi y trouver des références bibliographiques diversifiées, actualisées et contextualisées pour l'enrichissement de leurs travaux.

“*African Economic Development: evidence, theory, policy*”, Christopher Cramer, John Sender, Arkebe Oqubay, Oxford University Press, United Kingdom, 2020, 334 p.

Les auteurs analysent les performances économiques et les politiques possibles en termes de développement économique des pays africains. Les inégalités constituent un élément central des expériences économiques africaines. Les auteurs soulignent non seulement les différences entre les pays au sein du continent africain, mais aussi les variations au sein des pays. Ces différences souvent organisées autour de distinctions de genre, de classe et d'identité ethnique (citons par exemple la mortalité néo-natale ou l'abandon scolaire). Ces variations montrent qu'il est possible de modifier les performances, de réduire les inégalités, de tirer des enseignements d'autres expériences politiques et d'échapper aux liens de la structure et aux héritages d'un passé colonial. Cet ouvrage rejette les illusions téléologiques et les préjugés eurocentriques, mais accorde une attention particulière aux résultats des politiques menées dans les régions plus industrialisées du monde. Il nourrit la réflexion sur les trajectoires de développement, qui ne sont que rarement des processus linéaires et sans heurts. Autant d'analyses particulièrement utiles et d'actualité en période de mutations économiques, technologiques et humaines.

“*Constructive Intercultural Management: Integrating Cultural Differences Successfully*”, Christoph Barmeyer, Madeleine Bausch, Ulrike Mayrhofer, Cheltenham, Edward Elgar, 2021, 256 p.

This book offers an innovative approach to intercultural management with the aim to explain how multinational companies can deal with cultural differences successfully. The authors provide novel and rich insights into the multifaceted world of interculturality. The constructive perspective highlights the multiple benefits associated with cultural diversity in the fast-changing, global and digital environment. The book can help individuals, teams and organizations in understanding, experiencing and designing interculturality in a constructive way. Key features include: (1) the constructive approach to intercultural management; (2) multiple frameworks with extensive literature reviews; (3) numerous examples, case studies and surveys and (4) practical recommendations for managing cultural diversity. The authors outline ways in which organizations can constructively design interculturality and complementarity. They address the complementary side of interculturality through the lens of resource and



solution orientation. Their approach is based on the humanistic, idealistic and normative conviction that humans, whether in their functions as managers or consultants, are able to learn and develop. Consequently, their assumption is that they can actively influence the social environment of their organizations in a constructive and creative way. The book emphasizes the dynamic aspects of culture and interculturality, which represent unpredictable processes of mutual rapprochement, social negotiation and development. Actors in intercultural situations are no 'machines' or 'robots' with determined cultural ways of thinking and behaving. Indeed, they gradually adapt their behaviours to contexts and interaction partners, and actively influence and shape the course and outcome of interaction situations. These intercultural dynamics can be found everywhere in organizations, for example, in team work, leadership and management practice transfers. The authors provide a comprehensive overview of the multiple approaches, frameworks and practices in intercultural management, and highlight the systemic character of cultures and contexts. Their comprehensive analysis is illustrated by numerous examples and case-studies of organizations operating internationally. The book is an excellent guide for students, researchers, practitioners and people who are interested in intercultural management. It offers useful insights for organizations looking to design and develop intercultural management practices.

**«Les nouveaux défis de l'internationalisation des organisations», Eric Davoine et Olivier Furrer, Vuibert, 2022, 209 p.**

L'internationalisation des organisations est un objet de recherche en évolution dont on peut rendre compte à travers un prisme de trois axes de transformations : des dynamiques de processus, des dynamiques d'acteurs et enfin des dynamiques de contextes. Cet ouvrage fournit des contributions originales de chercheurs sur ces trois axes, et regroupe une sélection de travaux ayant été présentés lors de la conférence Atlas AFMI à Fribourg en 2019.

La première partie du livre permet de comprendre les phénomènes d'apprentissage qui se déroulent dans le temps, à travers l'espace et entre les acteurs. Sont ainsi abordées les questions relatives aux chaînes d'approvisionnement dans le cadre du couple produit/territoire. On y constate l'importance capitale des capacités d'adaptation du local à travers des stratégies de coopération au niveau régional par l'intermédiaire desquelles les différents acteurs reconfigurent de manière dynamique leurs ressources et compétences afin de

lier le local à l'international. Ces phénomènes de coopération et d'apprentissage collectif au niveau régional se retrouvent également dans le cas des PME au travers des processus d'absorption des connaissances relatives à l'exportation que ces entreprises mettent en œuvre. En outre, les processus d'imitation font également partie de l'internationalisation des firmes et de leurs transferts de compétences.

La deuxième partie donne des clés de compréhension de l'influence de la culture sur les pratiques organisationnelles. L'internationalisation pour les acteurs représente des enjeux d'acculturation au travail et hors travail et des enjeux de développement de compétences pour les interactions dans des espaces sociaux devenus transnationaux, que ce soit pour les expatriés, pour la main d'œuvre étrangère ou pour les collaborateurs d'entreprises multinationales. Les auteurs y mettent en évidence différentes formes de dynamiques culturelles et d'apprentissages interculturels pour les acteurs.

La troisième partie nous invite à penser un contexte transnational qui n'est plus national ni encore vraiment global. Normes et pratiques – organisationnelles, commerciales ou financières – s'établissent et se négocient au niveau de zones supranationales spécifiques qui défient les logiques homogénéisantes de la globalisation. En effet, le contexte transnational d'une organisation est rarement global, et il concerne souvent deux ou plusieurs pays spécifiques. Il peut aussi concerner une zone géographique et culturelle comme l'Afrique, l'Asie ou le Moyen-Orient. Il s'avère alors nécessaire de bien identifier, de délimiter et de comprendre ces contextes et ces espaces transnationaux en mutation qui représentent des défis toujours renouvelés pour les entreprises contemporaines.