

AVIS DE SOUTENANCE DE THÈSE

Madame Wei ZHANG

Candidate au Doctorat de Sciences de gestion,
de l'Université de Pau et des Pays de l'Adour

Soutiendra publiquement sa thèse intitulée :

Une analyse empirique des difficultés d'intégration des personnels nouvellement embauchés performants : Le cas des entreprises télécoms chinoises en France.

Dirigée par Monsieur JACQUES JAUSSAUD et Sam DZEVER

le 5 décembre 2023 à 9h00

Lieu : UNIVERSITE DE PAU ET DES PAYS DE L'ADOUR École doctorale 481 Sciences Sociales et Humanités

Salle : Chadeffaud - Bâtiment ICL

Composition du jury :

| | | |
|--|---|-----------------------|
| M. Jacques JAUSSAUD, Professeur des universités | Université de Pau et des Pays de l'Adour | Directeur de thèse |
| M. Sam DZEVER, Professeur des universités | Institut Mines Telecom Business School (IMT-BS) | Co-directeur de thèse |
| Mme Chantal AMMI, Professeur des universités | Institut Mines Telecom Business School | Rapporteuse |
| M. Johannes SCHAAPER, Maître de conférences HDR | Université de Bordeaux | Rapporteur |
| M. Tamym ABDESSEMED, Directeur | Excelia Campus Paris-Cachan & DGA Stratégie Excelia Group | Examineur |
| Mme Zoubeyda MAHAMADOU, Maître de conférences ISTECH Paris HDR | | Examinatrice |

Résumé :

Notre recherche étudie comment les caractéristiques individuelles dans différentes catégories d'emploi influencent l'intégration des nouveaux employés des multinationales des pays émergents. Nous cherchons à comprendre comment trois niveaux de facteurs (pays, organisation et individu) affectent les pratiques de gestion des talents du pays d'accueil. Nous discutons de la relation entre les pratiques de gestion des talents et la culture, le style de gestion, le mode d'entrée et les individus. À partir de trois filiales multinationales chinoises de télécommunications en France, nous expliquons la gestion des talents et les styles de management de ces trois multinationales. Nos résultats empiriques indiquent que les filiales chinoises ont tendance à adopter un style de gestion centralisé en France. Plus que les différences culturelles, l'absence d'une stratégie locale claire de gestion des talents et la forte centralisation de la prise de décision sont les principaux facteurs affectant la motivation des nouvelles recrues.