

CHAPITRE 2 : L'ANGLOSAXONISATION DE LA RECHERCHE EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES : UNE ANALYSE DES RÉSEAUX DE CO- CITATIONS DES REVUES RGRH ET ZFP DE 2001 À 2012

***Eric Davoine
Markus Gmür***

La mise en évidence de réseaux de co-citations permet de faire émerger les cadres théoriques récurrents d'une discipline scientifique, plus particulièrement la gestion des ressources humaines (Igalens et Penan, 1993 ; Davoine et Gmür, 2012). À l'heure où l'institutionnalisation des rankings de revues oblige à définir la place de la recherche française en sciences de gestion de manière internationale, nous nous intéresserons plus particulièrement à l'impact des auteurs et des revues anglo-saxonnes sur les auteurs de la *Revue de Gestion des Ressources Humaines*.

Nous analyserons cet impact avec une double mise en perspective, d'une part avec une perspective historique en étudiant l'évolution des références bibliographiques anglo-saxonnes dans la revue, et d'autre part avec une perspective binationale en comparant sur les mêmes périodes l'impact des auteurs et des revues anglo-saxonnes sur la revue de langue allemande *Zeitschrift für Personalforschung*. Les deux revues ont été créées à la même époque et sont assez comparables en termes de projet éditorial, de cadre institutionnel, de niveau scientifique, de volume d'articles et de citations. Les deux communautés de chercheurs francophone et germanophone en Sciences de Gestion, dont l'histoire disciplinaire est assez différente (Locke et Meuleau, 1988), sont engagés dans un même débat sur l'internationalisation et l'influence anglo-saxonne de la recherche en gestion en Europe

(Mangematin, 2004 ; Kieser, 2004). Notre analyse historique et comparée permet de contribuer à ce débat et nous a permis dans un article de 2012 de montrer l'influence croissante des publications anglo-saxonnes sur les bibliographies des communautés scientifiques francophones et germanophones, ainsi que de fortes similitudes dans ces références anglo-saxonnes, qui pourrait illustrer la thèse de la convergence des cadres théoriques de la recherche internationale. L'approche par les réseaux de co-citations permet de nuancer cette thèse en montrant que la réception de cette littérature semble se faire de manière différente dans les deux communautés.

La contribution de notre chapitre se positionne par rapport à notre article de 2012 qui comparait deux périodes de publication de la revue de 1991 à 2001 et de 2001 à 2006. Nous ajoutons dans cette contribution les sources de 2007 à 2012 et nous nous focalisons sur l'évolution des réseaux de co-citations sur les périodes de 2001-2006 et 2007-2012.

1. COMPARER LA RECHERCHE EN GRH EN FRANCE ET EN ALLEMAGNE

Nous ne reviendrons pas sur l'histoire des sciences de gestion et de ses acteurs en France et en Allemagne, et de la GRH en particulier, que nous présentons dans notre article de la *RGRH* (Davoine et Gmür, 2012). Nous rappellerons simplement pourquoi les deux revues *RGRH* et *ZfP* nous paraissent comparables et comment la question de l'influence anglo-saxonne se pose dans les deux pays pour les publications scientifiques en GRH.

1.1. Deux revues comparables

Les deux revues *RGRH* et *ZfP* naissent à la même époque, en 1991, avec un positionnement clair de revue de recherche (et même de recherche universitaire en Allemagne) visant à couvrir les différents aspects et domaines de la GRH (Rojot, 1991). La *RGRH* est un projet initié par un universitaire, Jacques Rojot (professeur à l'université Paris I puis Paris II), rédacteur en chef de la revue de 1991 à 2009, alors que la *ZfP* est un projet initié par un éditeur spécialisé en publications académiques, Rainer Hampp, qui rallie ensuite des universitaires au projet. Ce sont des universitaires allemands qui gèrent la ligne éditoriale et le processus de sélection des articles (il n'y a, contrairement au comité de direction scientifique et du comité de rédaction de la *RGRH*, pas de praticiens au comité de rédaction de la *ZfP*). Les lignes éditoriales et les processus de sélection (double aveugle) sont assez similaires, les lignes apparaissent assez clairement dans les éditoriaux des premiers numéros et dans les interviews que nous avons réalisé avec les rédacteurs en chef, en France et en Allemagne. En 1991, la GRH est en France comme en Allemagne un champ disciplinaire nouveau, à construire à par-

tir d'influences diverses. En France, la revue se construit dès 1991 en partenariat informel avec l'association scientifique AGRH dont le premier président est Jacques Igalens, toujours membre du conseil scientifique. De 1999 à 2008, un numéro de la RGRH reprend chaque année les meilleurs papiers du congrès de l'AGRH. Depuis 2011, l'AGRH a une autre revue, l'*@grh*, qui s'établit progressivement dans la communauté sans cannibaliser la RGRH. Pour la *ZfP*, le président de la Kommission Personal est automatiquement membre de droit du comité de rédaction mais il n'existe pas de numéro spécial sur les papiers du colloque annuel de la Kommission Personal ou du congrès du VHB. Il n'existe pas d'autre revue scientifique de GRH en langue allemande à part la *ZfP*.

En France comme en Allemagne, et conséquence de l'institutionnalisation de normes internationales de qualité et de classements (Kieser, 2012 ; Point *et al.*, 2017) les *rankings* de revues ont pris une importance nouvelle pour les carrières des enseignants-chercheurs et l'évaluation de la performance des universités. Les *rankings* de revues peuvent émaner d'instances académiques comme le CNRS ou la FNEGE en France ou le VHB en Allemagne, l'association des enseignants-chercheurs en sciences de gestion. Dans les *rankings* français, la revue *RGRH* a été reclassée récemment (2016) dans la catégorie supérieure 2 correspondant à A, pour le classement FNEGE et le classement CNRS traduisant une volonté française de valoriser la production francophone pour les carrières. Alors que les *rankings* français sont basés sur des travaux de commissions, le *ranking* du VHB Jourqual est basé sur une enquête anonyme des membres ordinaires de l'association (en principe professeurs ou avec qualification équivalente), classant les revues de gestion dans un premier classement général puis dans un classement par disciplines de gestion. Dans le premier classement Jourqual de 2003, le journal *ZfP* était classé en catégorie B, il est aujourd'hui classé en catégorie C suite aux enquêtes Jourqual 2 (2008) et Jourqual 3 (2015). D'une manière générale, les enquêtes anonymes ont contribué à déclasser et à entraîner dans une spirale de déclassement la plupart des revues scientifiques de langue allemande. Une des grandes revues généralistes de sciences de gestion en langue allemande (*Die Betriebswirtschaft*) a fini par cesser sa publication en 2016 et plusieurs autres revues ont institué la langue anglaise comme langue officielle de publication, c'est le cas de la revue officielle du VHB *Business research*. La langue officielle de la revue *ZfP* reste l'allemand mais la revue publie un numéro par an en langue anglaise.

1.2. Vers une convergence « anglo-saxonne » de la recherche en GRH ?

L'importance accordée aux revues « anglo-saxonnes » (nous mettons sous cet adjectif les revues de langue anglaise, qu'elles soient publiées aux États-Unis, en Grande-Bretagne ou dans d'autres pays, comme par exemple la Hollande ou la Suède) dans les deux communautés oblige à soulever la

question de la convergence des cadres théoriques liée à une mondialisation anglophone de la recherche en management. Gmür (2007) montre à partir d'une étude bibliographique longitudinale germano-américaine comparée que l'impact des publications et des cadres théoriques nord-américains est de plus en plus marqué dans les publications en langue allemande sur l'organisation. Il montre que les auteurs de langue allemande utilisent de plus en plus des références bibliographiques similaires (mêmes revues, mêmes auteurs, mêmes articles) aux auteurs nord-américains, mais il souligne aussi que les contenus des recherches restent différents.

Notre analyse longitudinale et comparée des cocitations de 1991 à 2006 (Davoine, Gmür, 2012) a permis de mettre ainsi en évidence une évolution des cadres théoriques émergents dans les communautés francophones et germanophones de chercheurs en GRH. Elle a aussi de relativiser la thèse d'une convergence anglo-saxonne de la recherche européenne en GRH. Si les sources anglo-saxonnes sont souvent identiques dans les deux communautés francophones et germanophone (mêmes revues et souvent mêmes articles et ouvrages majeurs), l'analyse bibliographique montre que les deux communautés conservent de fortes particularités, comme par exemple l'importance des références aux manuels universitaires dans la communauté allemande. De plus, les influences originelles de la discipline GRH ne sont pas les mêmes dans les deux communautés : l'analyse des réseaux de co-citations montre que les cadres théoriques sociologiques marquent plus la recherche en GRH française à ses débuts (voir aussi Chanlat, 2014) alors que ce sont plutôt les cadres théoriques économiques qui marquent la recherche en GRH germanophone. Les sources anglo-saxonnes, même identiques, ne semblent pas avoir le même impact sur les cartographies francophones et germanophones après 2000. Il semblerait sur la période 2001-2006 que chaque communauté intègre de manière idiosyncrasique le cadre de référence commun international de revues et de sources anglo-saxonnes, et construise sa production scientifique à partir d'éléments communs et d'éléments spécifiques. Nous prolongeons ici ces recherches, en étudiant à partir des publications des deux revues entre 2007 et 2012, l'évolution des références bibliographiques utilisées par les auteurs de langue allemande et française.

2. MÉTHODOLOGIE

2.1. L'analyse de co-citations

Une cocitation entre deux publications ou deux chercheurs désigne le fait qu'ils soient cités dans le même document de base c'est-à-dire qu'ils soient nommés dans la même bibliographie. Le degré de proximité entre les sources citées est déterminé par le nombre de cocitations. Le degré de proximité est interprété comme mesure de ressemblance entre les contenus de deux sources cocitées, ou de deux auteurs cocités. Une certaine accumu-

lation de cocitations est une condition de base pour une telle interprétation. L'analyse de cocitations permet de découvrir les relations entre plusieurs publications citées pour en faire ressortir des éléments de structure d'une discipline de recherche (Small, 1980), comme par exemple un cadre théorique émergent, une école de pensée, un nouveau paradigme, ou un « collègue invisible » (Gmür, 2003). L'analyse bibliographique permet de produire une représentation schématique de réseaux de co-citations qui peuvent être considérés comme des cadres théoriques (plus ou moins homogènes) récurrents dans un champ disciplinaire particulier.

La méthode que nous avons utilisée pour analyser les cocitations et identifier les réseaux de co-citations reprend quatre étapes :

1. L'identification des sources clés. Parmi toutes les sources relevées, seules les publications les plus citées ont été sélectionnées pour la construction de réseaux. Comme limite inférieure, nous avons déterminé la valeur de citation de 3 pour chaque sous-ensemble, ce qui signifie que chaque source retenue a été citée au minimum une fois dans un article sur cinquante.

2. La deuxième étape vise à déterminer quelles sont les relations de cocitations les plus fortes à partir d'une matrice de co-citations. Alors que dans la plupart des études, c'est la valeur absolue de cocitation qui est utilisée, nous utilisons dans la notre une valeur relative. Une comparaison systématique des deux méthodes sur la même base de données (Gmür, 2003) montre que le ratio de valeur relative (CoCit), qui considère la fréquence de cocitation par rapport aux fréquences de citation des deux sources concernées, permet une construction plus précise des clusters. Selon ce ratio, la valeur de cocitation relative pour deux sources A et B peut se calculer de la manière suivante :

$$CoCit_{AB} = \frac{(Cocitation_B)^2}{Minimum(Citation_A; Citation_B) \times Moyenne(Citation_A; Citation_B)}$$

La valeur du CoCit est comprise de 0 à 1. Une valeur de 1 signifie que les sources A et B sont toujours citées ensemble dans des publications. Les études existantes montrent qu'une valeur de 0,2 ou plus peut être comme considérer comme significative. On obtient par exemple une valeur de 0,2 lorsque les deux sources, citées dans 8 et 12 publications se retrouvent simultanément dans 4 publications.

3. La troisième étape est la construction des réseaux de cocitations. Les représentations graphiques de réseaux sont produites à partir d'une matrice de co-citations programmée sur fichier excel et d'un logiciel de visualisation graphique (Visone) développé pour l'analyse de réseaux sociaux. Un réseau de cocitations peut prendre plusieurs formes, allant de la paire isolée, en passant par la chaîne de cocitations, l'étoile de cocitations, jusqu'à des agrégats de tailles différentes plusieurs fois reliés entre eux. La densité d'un agrégat mesure l'intensité des liens entre les sources au sein d'un même agrégat. Dans cet article, nous présenterons les réseaux des deux périodes

analysées 2001-2006 et 2007-2012 pour la *ZfP* et la *RGRH* (soit quatre schémas réalisés à partir d'échantillons de sources plus petits).

4. La quatrième étape est celle de l'interprétation des réseaux identifiés. Nous utilisons ici les représentations graphiques de réseaux comme un instrument d'objectivation des structures du champ disciplinaire. Une fois les représentations produites, nous avons étudié les ressemblances de contenu entre les sources positionnées centralement et cocitées plusieurs fois. Ces ressemblances entre sources peuvent reposer sur des bases très différentes : les sources peuvent avoir en commun le même cadre théorique (par exemple l'approche néo-institutionnaliste), le même thème (par exemple l'implication), le même cadre méthodologique d'analyse empirique (par exemple les équations structurelles ou l'ethnométhodologie) ou le même type de terrain empirique (le même secteur ou le même pays). Dans cet article, l'analyse des réseaux sera consacrée prioritairement aux nombres et aux formes des réseaux, à leur évolution, et surtout à la place des sources anglo-saxonnes dans les réseaux identifiés.

2.2. La base de données

La base de données sur laquelle nous avons travaillé a été constituée à partir des bibliographies de tous les articles publiés entre 1991 et 2012 dans la *Revue de Gestion des Ressources Humaines* et dans la *Zeitschrift für Personalforschung*. Plus de 30 000 sources ont été saisies sur cette période. L'ensemble des sources bibliographiques a été codifié de manière à pouvoir identifier les mêmes sources dans les deux bases de données. Globalement, le nombre d'articles (environ 350 par revue) et de sources bibliographiques (environ 15 000 par revue) est à peu près le même sur l'ensemble de la période (voir tableau 1). Le nombre moyen de sources par article est également assez similaire dans les deux revues. On voit qu'il est en augmentation régulière dans les deux revues.

La quatrième ligne du tableau montre l'évolution de la place des sources de langue anglaise dans les bibliographies des deux revues. On observe une augmentation très nette du pourcentage de sources en langue anglaise dans les deux revues. Dans la troisième période, cette proportion continue d'augmenter et correspond à deux tiers des sources citées.

Tableau 1 : Évolution comparative *ZfP* et *RGRH* - 1991-2012

	ZfP 1991- 2000	ZfP 2001- 2006	ZfP 2007- 2012	RGRH 1991- 2000	RGRH 2001- 2006	RGRH 2007- 2012
Nombre d'articles	153	111	101	114	118	97
Nombre de sources	6483	5774	5629	4418	5379	4922

	ZfP 1991- 2000	ZfP 2001- 2006	ZfP 2007- 2012	RGRH 1991- 2000	RGRH 2001- 2006	RGRH 2007- 2012
Source/article	38	48	60	34	40	50
% des sources						
en allemand	59,9%	52,1%	31.7%	1,2%	0,2%	0.51%
en français	1,1 %	0,8%	1%	47,4%	39,7%	35.15%
en anglais	37,7%	46,7%	67.3%	50,5%	60,1%	64.34%
% des sources						
Articles de revue	34,9%	38,2%	54.4%	41,2%	54,2%	58.92%
langue nationale	16,1%	12.2%	9.9%	15.0%	12.0%	11.30
anglais	18.4%	25.8%	44.3%	25.9%	42.2%	47.46%
Monographies	65.1%	61.8%	45.6%	58.8%	45.8%	38.4
langue nationale	43.8%	39.9%	21.8%	32.4%	27.7%	21.45%
anglais	19,3%	21,3%	23.1%	24,6%	17,9%	16.60%

La cinquième ligne du tableau montre la part des articles de revues et des ouvrages (ou chapitres d'ouvrage) dans les sources citées. On observe que les monographies qui occupaient traditionnellement une place plus importante dans les bibliographies d'articles germanophones (plus 60 % des sources, contre moins de la moitié des sources dans la RGRH sur la 2e période), passe en dessous de 50 % des sources sur la troisième période. Sur la troisième période, la part des articles de revue en langue anglaise se rapproche de la moitié des sources utilisées dans les deux revues (respectivement 44,30 et 47,46 % des sources).

3. LES RÉSEAUX DE CO-CITATIONS SUR LES DEUX PÉRIODES

La représentation graphique des réseaux (quatre figures en annexe) sur les deux périodes étudiées ne laisse identifier qu'un nombre restreint de réseaux avec une densité assez faible pour les réseaux de la revue *ZfP*. Mais l'interprétation de chaque réseau, surtout si l'on considère ces réseaux comme des représentations de cadres théoriques dominants, nous permet de formuler de manière inductive plusieurs conclusions sur l'évolution du champ de recherche en GRH en Allemagne et en France et sur la comparaison entre les deux champs.

3.1. Les réseaux de *Zeitschrift für Personalforschung*

Sur la période 2001-2006, les réseaux de cocitations qui émergent sont différents de ceux de la période 1991-2000 (voir Davoine et Gmür, 2012). La Figure 1 montre trois réseaux émergents dans les références bibliographiques de la communauté germanophone. Le premier réseau comporte dix sources, exclusivement anglo-saxonnes, et correspond à une thématique du leadership avec un noyau d'éléments fortement reliés (Bass, 1985 ; Bass et Avolio, 1993, 1995 ; House, 1977). Le second réseau comporte sept sources dont le noyau correspond au cadre théorique plutôt sociologique de l'approche néo-institutionnaliste (Meyer et Rowan, 1977 ; DiMaggio et Powell, 1983 ; Walgenbach, 1998). Walgenbach (1998) y est la seule source allemande. Enfin, le troisième réseau, comportant une vingtaine d'éléments mais avec une faible densité, correspond à un réseau de sources majoritairement allemandes dans la tradition Betriebswirtschaftslehre dans lesquelles on retrouve quelques sources anglo-saxonnes de l'approche GRH stratégique (Barney 1991 ; Prahalad et Hamel, 1990). La comparaison longitudinale permet d'observer dans le champ germanophone deux réseaux nouveaux issus d'une autre tradition que celle de l'économie d'entreprise (leadership, approche néo-institutionnaliste) et dont les sources sont fortement anglo-saxonnes. On constate toutefois une certaine continuité avec la période 1990-2001 puisque le réseau le plus important reste à dominante allemande avec des éléments qui restent en partie les mêmes que sur le réseau précédent (sources des manuels).

Dans les cinq réseaux de la période 2007-2012, on retrouve un seul réseau ayant des sources allemandes dans ses composantes, il s'agit d'un réseau thématique sur le capital humain autour des travaux de Scholz *et al.* (2004) et Becker (1964), qui s'inscrit dans la tradition économique de la Betriebswirtschaftslehre. Les trois autres réseaux contiennent exclusivement des sources anglo-saxonnes, l'un est méthodologique (méthodologie qualitative), les deux autres sont des réseaux thématiques, l'un sur la GRH stratégique, l'autre sur les carrières nomades et internationales, le troisième sur la GRH et le développement durable.

Ce qui paraît spécifique aux réseaux de la ZfP, c'est l'absence de source allemande dans quatre des cinq réseaux ou cadres théoriques émergents, exclusivement composés de sources anglophones. Toutefois, on observe la présence de sources anglophones produites par des auteurs germanophones ayant des carrières internationales (par exemple Stahl ou Wehrmeyer), phénomène que nous n'observons pas dans les périodes précédentes.

Figure 1 : Réseaux de la ZfP sur la période 2001-2006

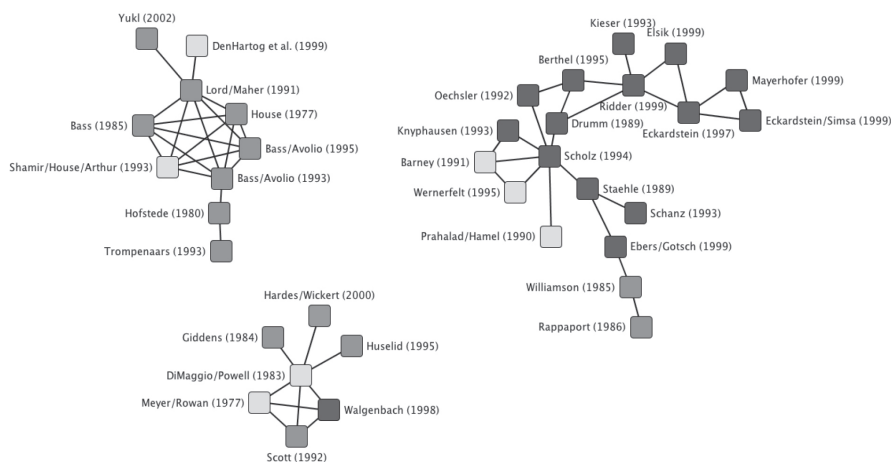
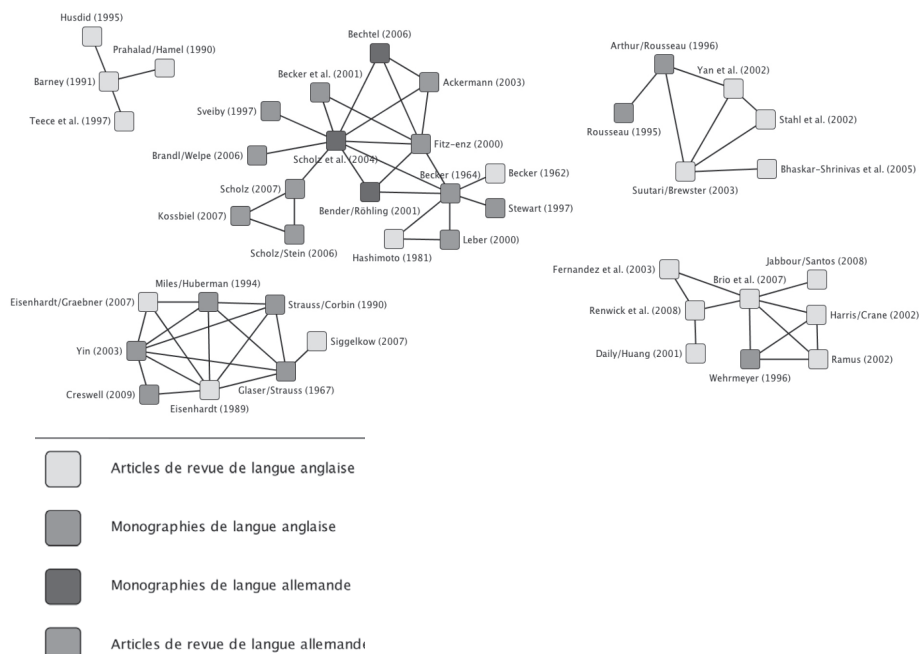


Figure 2 : Réseaux de la ZfP sur la période 2007-2012



3.2. Les réseaux de la Revue de Gestion des Ressources Humaines

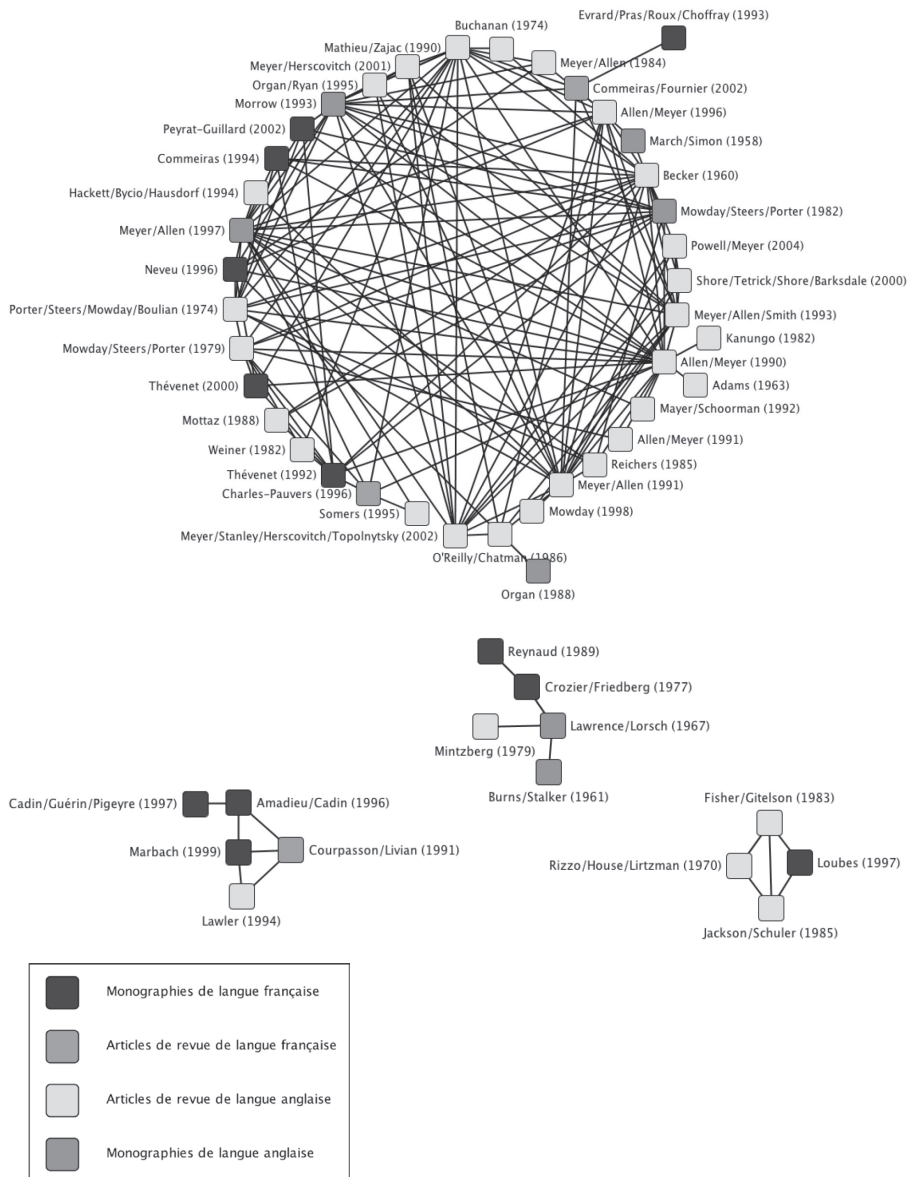
Sur la période 2001-2006, la cartographie des réseaux francophones comportait quatre agrégats : une « pelotte de laine » regroupant une quarantaine de sources avec une grande densité et trois micro-agrégats. La pelotte de laine illustrait une continuité avec le principal réseau de la période précédente (rémunération/performance), mais une majorité des sources

correspond à la problématique de l'engagement ou de l'implication au travail (plusieurs sources de Meyer et Allen, de Neveu, de Commeiras, de Thévenet...). Si l'on considère les trois micro-réseaux, on retrouve un agrégat sur l'organisation et sa contingence (avec au centre Lawrence et Lorsch, 1967), un second réseau à proximité thématique sur les compétences (Amadiou, Cadin, 1996 ; Courpasson, Livian, 1991) un troisième réseau à proximité thématique sur la GRH stratégique (Porter (1985) au centre), et un dernier agrégat de quatre sources sur les conflits de rôles (Jackson et Schuler, 1985 ; Fisher, 1983).

Dans les réseaux de 2007-2012, on trouve quatre réseaux sur cinq comportant des sources francophones. Dans ces quatre réseaux, il y a un réseau d'analyse stratégique des organisations (Crozier et Friedberg au centre) et trois réseaux thématiques : un réseau sur la rémunération/performance (Mathieu et Zajac, 1990), un réseau sur le néo-institutionnalisme et un réseau sur les publications de recherche en GRH. Le cinquième réseau est plus étonnant car il représente une nouvelle « pelotte de laine » très dense et cette fois exclusivement composée de sources anglophones, sur les thématiques de la socialisation. La très forte densité de ces pelottes de laine met en évidence l'existence de plusieurs publications d'une famille scientifique ou d'auteurs qui publient de manière régulière dans la revue. Cela pourrait évoquer un phénomène de « cartel de citations croisées », avec une communauté d'auteurs qui émerge et se positionnerait comme communauté dans le champ d'une revue. Dans ce cas, le paradoxe, c'est que seules les sources anglophones sont récurrentes, on ne peut donc reprocher à ces auteurs une solidarité de citations croisées. Par contre, on peut se poser la question de l'originalité francophone d'une recherche dominée par un cadre théorique exclusivement anglophone.

Dans les réseaux de co-citations de la revue GRH, contrairement à ceux de la revue *ZfP*, on observe une certaine continuité de cadres théoriques mixtes intégrant sources anglophones et locales. Mais l'unique réseau exclusivement anglophone étant le plus important et le plus dense, on ne peut nier un phénomène de domination plus marqué sur cette troisième période.

Figure 3 : Réseaux de la RGRH sur la période 2001-2006



Nos données montrent dans les deux revues et les deux communautés francophone et germanophone une augmentation progressive de l'utilisation de sources anglo-saxonnes et plus particulièrement d'articles de revues. Cette augmentation traduit une influence croissante de cadres théoriques et d'une production scientifique anglo-saxonne que l'on constate aussi en identifiant les principaux réseaux de co-citations des deux périodes.

Cette influence anglo-saxonne ne signifie pas pour autant une standardisation. Comme pour l'analyse des périodes précédentes, l'influence anglo-saxonne se traduit dans la communauté germanophone par une émancipation des thématiques et de la tradition économique de la Betriebswirtschaftslehre avec une ouverture interdisciplinaire aux approches sociologiques (néo-institutionnaliste, constructiviste) et psychologiques (leadership). Le réseau de co-citations le plus important reste toutefois dans la tradition allemande (actualisée en capital humain), montrant une certaine continuité de sources et une permanence des références aux manuels. Dans la communauté francophone, les réseaux de cocitations de la première période montrent clairement la permanence de l'influence de la sociologie sur les cadres théoriques émergents (constructivisme social, analyse stratégique, néo-institutionnalisme). L'analyse longitudinale souligne une montée en puissance dans les publications de la revue de réseaux de cocitations d'inspiration plutôt psychologique et quantitativiste, centré sur les questions de l'engagement ou de l'implication au travail sur la période 2001-2006 et sur les questions de la socialisation sur la période 2007-2012. L'influence anglo-saxonne est nette sur la cartographie allemande, elle conduit à un décloisonnement progressif de l'ancrage économique de la discipline et à une ouverture interdisciplinaire. L'influence anglo-saxonne sur la cartographie française est moins claire et concerne surtout les « pelottes de laine » (études psychométriques). La thèse de la convergence des cadres théoriques est clairement mise à mal par nos nos schémas: il semblerait que chaque communauté intègre de manière idiosyncrasique le cadre de référence commun international de revues et de sources anglo-saxonnes, et construise sa production scientifique à partir d'éléments communs et d'éléments spécifiques.

L'évolution des sources anglo-saxonnes en pourcentage dans les bibliographies et dans les cadres théoriques pose de nombreuses questions sur la nécessité et les moyens de préserver une originalité de la production francophone (et germanophone). Cela pose également des questions sur la politique linguistique des revues des deux communautés et des stratégies de publication des jeunes chercheurs en GRH (Point *et al.*, 2017). Les choix institutionnels pris par la communauté allemande d'enseignants-chercheurs de déclasser leurs revues semblent entraîner progressivement la disparition de la recherche publiée en langue allemande. C'est un exemple que la communauté francophone devrait éviter de suivre.

BIBLIOGRAPHIE

CHANLAT J. F. (2014), « Language and thinking in organization studies: The visibility of French OS production in the Anglo-Saxon OS field », *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 22, n° 4, p. 504-533.

DAVOINE E. et GMÜR M. (2012), « Beyond the 'anglo-saxonisation' of French and German language human resource management research: a comparative and longitudinal approach through co-citation networks », *Revue de gestion des ressources humaines*, Vol. 86, n° 4, p. 3-20.

ENGWALL L. (1998), "Research Note: Asterix in Disneyland. Management Scholars from France on the World Stage", *Organization Studies*, Vol. 19, n° 5, p. 863-881.

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

GMÜR M. (2003), "Cocitation analysis and the search for invisible colleges. A methodological evaluation", *Scientometrics*, Vol. 57, p. 27-57.

GMÜR M. (2007), „Wird die deutschsprachige Organisationsforschung immer amerika-nischer? eine bibliometrische Analyse“, *Die Unternehmung*, 61 Jg., n° 3, p. 227-248

GMÜR M. et THOMAE (2002), „Going America ? Ein Vergleich deutschsprachiger und nordamerikanischer Zitationsnetzwerke in der Organisationsforschung“, in E. Kahle *Organisatorische Veränderung und Corporate Governance*, Frankfurt, p. 225-267

IGALENS J. et PENAN H. (1993), « La structure des connaissances en gestion des ressources humaines », *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n° 7, mai, p. 13-32.

KIESER A. (2012), « JOURQUAL-der Gebrauch, nicht der Missbrauch, ist das Problem: oder: warum Wirtschaftsinformatik die beste deutschsprachige betriebswirtschaftliche Zeitschrift ist », *Die Betriebswirtschaft: DBW*, Vol. 72, n° 1, p. 93-110.

KIESER A. (2004), « The Americanization of academic management education in Germany », *Journal of Management Inquiry*, Vol. 13, n° 2, p. 90-97.

LAMMERS C. (1990), "Sociology of organizations around the globe", *Organization studies*, Vol. 11, p. 179-205

LOCKE R. et MEULEAU M. (1988), « France et Allemagne : deux approches de l'enseignement de la gestion », *Revue Française de Gestion*, p. 86-202, septembre-octobre.

MANGEMATIN V. (2004), « L'influence internationale de la recherche en gestion produite en France. Une analyse à partir des publications dans les revues du SSCI : 1991-2002 », *Gérer et Comprendre*, n° 77, p. 76-98.

POINT S., EL AKREMI A. et IGALENS J. (2017), « L'entrée dans la carrière d'enseignant-chercheur en GRH », *Revue Française de Gestion*, n° 2, p. 97-119.

POINT S. et RetOUR D. (2009), « Chronique. Méthodes émergentes et thématiques de recherche en gestion des ressources humaines: vers une typologie. », *Revue de gestion des ressources humaines*, n° 4, p. 85-104.

ROJOT J. (1991), « Editorial », *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n° 1, octobre 1991, p. 2

SMALL H. (1978), "Cited documents as concept symbols", *Social studies of Science*, Vol. 8, pp. 327-340

SMALL H., SWEENEY E. et GREENLEE E. (1985), "Clustering the Science Citation Index Using Co-citations. II. Mapping Science", *Scientometrics*, Vol. 8, p. 321-340

ÜSDIKEN B. et PASADEOS Y. (1995), "Organizational Analysis in North America and Europe: A Comparison of Co-citation Networks", *Organization Studies*, vol. 16, n° 3, p. 503-526.

www.v-h-b.de site consulté le 28 février 2018