

# MANAGEMENT INTERCULTUREL

**Réalisé par :**

- Kafaf KHEYILI
- Hind LOMO
- Ikram OUAKRIM
- Souad OURRARHI



# PLAN

## **artie I : Notions et contextes**

- **I - La diversité culturelle dans l'entreprise**
- **II - L'équipe interculturelle**

## **artie II : Le management interculturel**

- **I - Définition du management interculturel**
- **II - Les systèmes de management et les voix d'action**

## **artie III : Etude de cas**

- **Alliance Renault Nissan**

# NOTIONS ET CONTEXTES

## ❖ La diversité culturelle dans l'entreprise

### 1) *Origines* :

- L'internationalisation des sociétés est primordial.
- Les entreprises doivent aussi s'associer à d'autres firmes et se regrouper dans le cadre de fusions et d'alliances.
- Ainsi, elles partagent ressources, compétences et savoir-faire.

## ***2) Contexte de l'équipe interculturelle:***

- Équipes pluridisciplinaires qui regroupaient des individus avec des compétences professionnelles différentes.

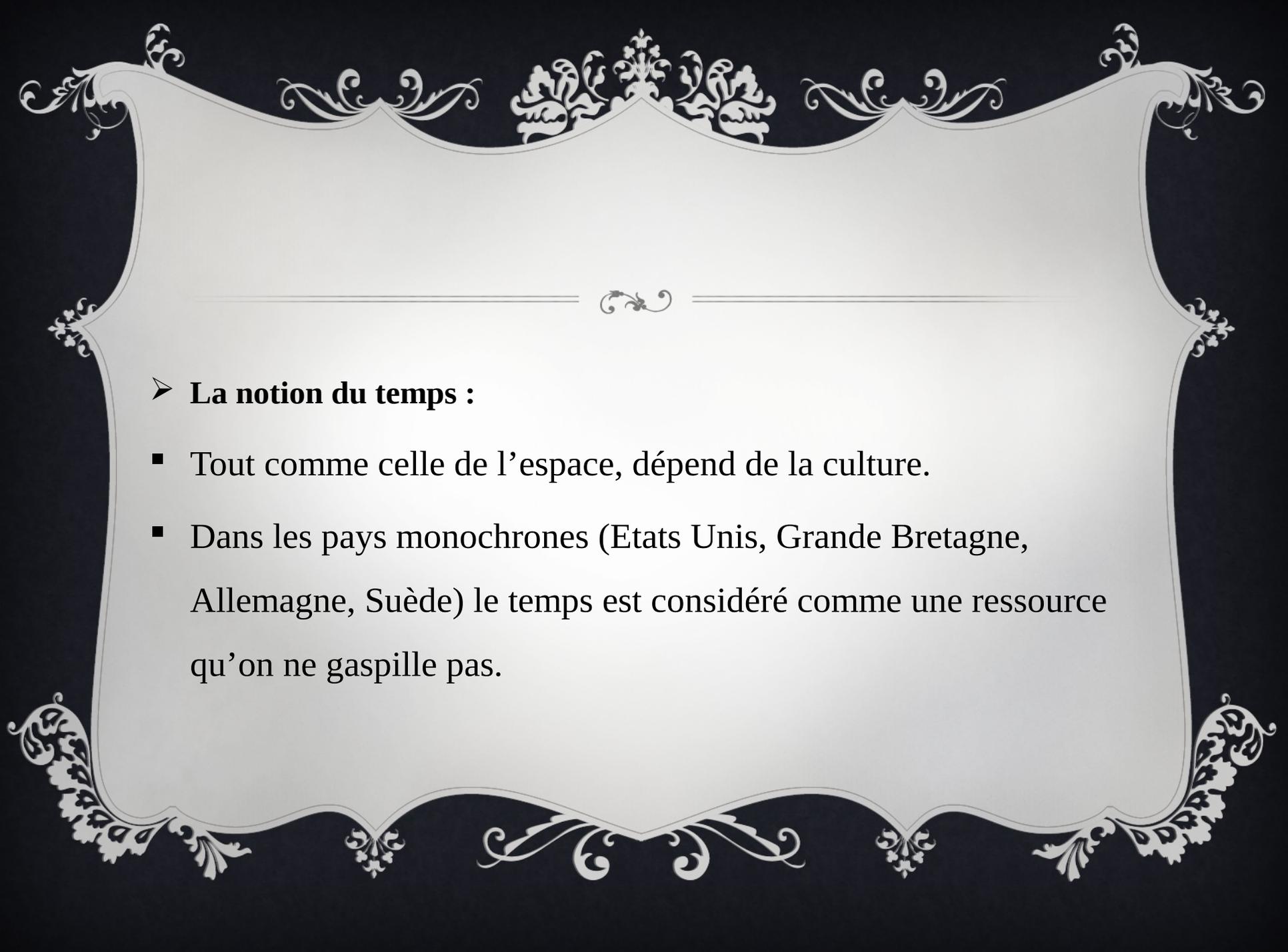


- Équipes multiculturelles qui suppose une collaboration étroite entre des individus de croyances, valeurs et comportements différents.

### ***3) Facteurs de différenciation***

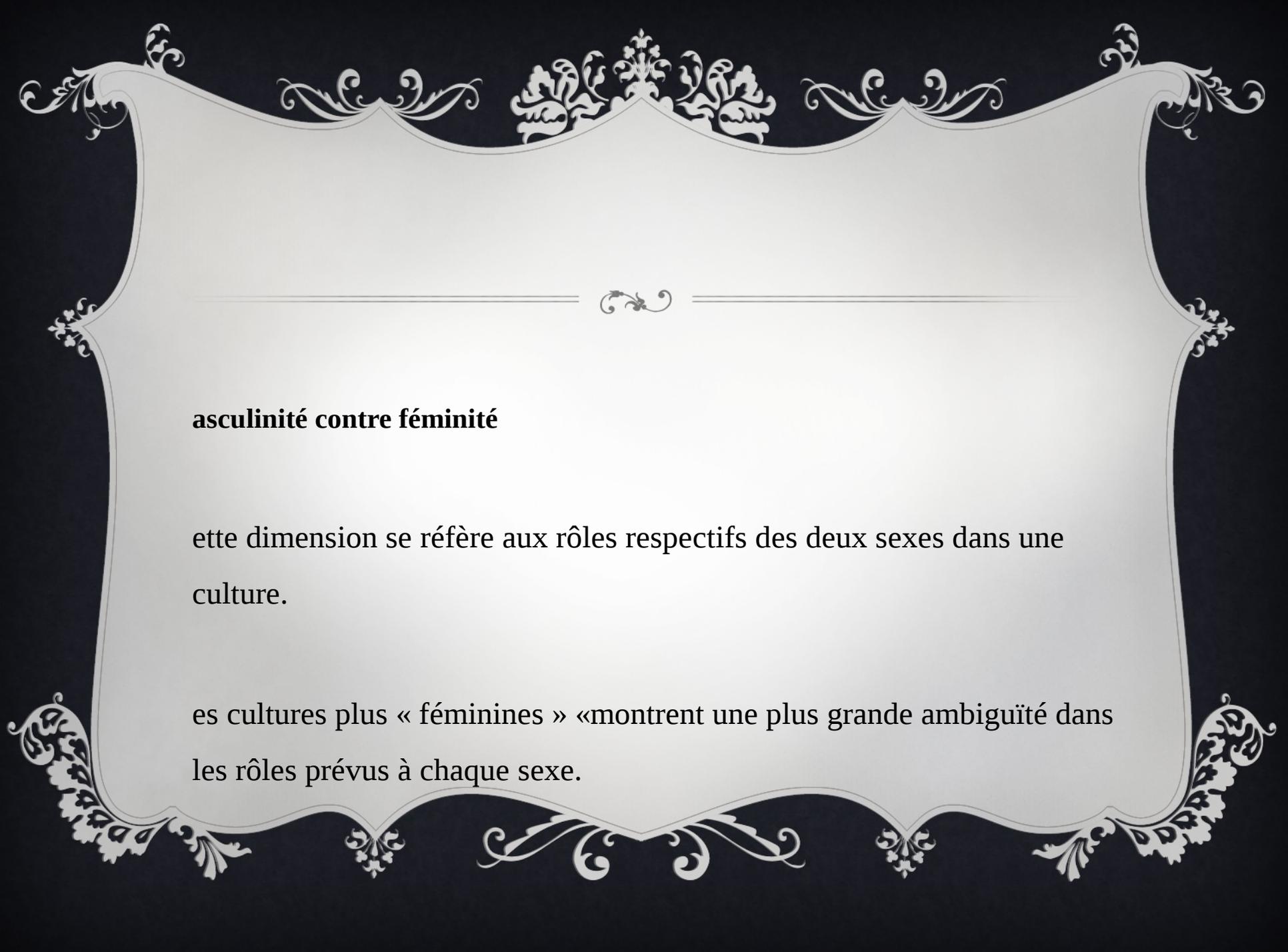
#### **➤ La religion :**

- Elle exerce encore une forte pression sur les individus.
- On ne peut comprendre certaines sociétés sans référence à leur religion dominante.



➤ **La notion du temps :**

- Tout comme celle de l'espace, dépend de la culture.
- Dans les pays monochrones (Etats Unis, Grande Bretagne, Allemagne, Suède) le temps est considéré comme une ressource qu'on ne gaspille pas.



## **masculinité contre féminité**

cette dimension se réfère aux rôles respectifs des deux sexes dans une culture.

les cultures plus « féminines » «montrent une plus grande ambiguïté dans les rôles prévus à chaque sexe.

## ❖ L'équipe interculturelle

**Précision conceptuelle :**

**La notion de « culture » :**

- La culture traduit une manière commune, de penser, de sentir, de communiquer, de produire, etc.

**La notion de l'interculturel :**

- Selon O. Meier :  
« Processus dynamique d'interaction entre individus et groupes porteurs de représentations et de valeurs différentes »



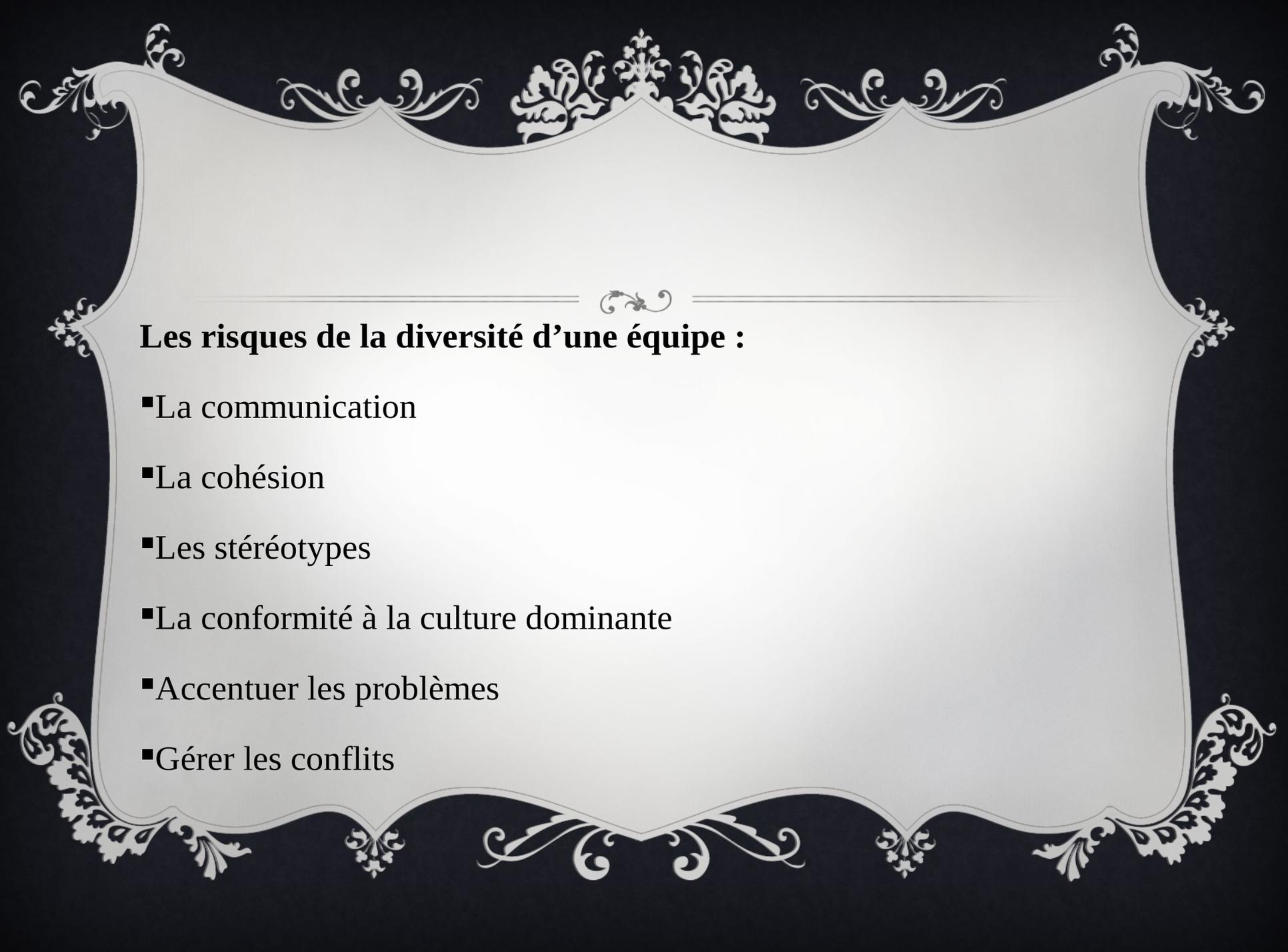
## **L'équipe interculturelle :**

- Une équipe interculturelle est composée d'individus appartenant à des groupes culturels différents



**Les avantages de la diversité d'une équipe :**

- S'adapter aux contextes locaux
- Innover en confrontant les points de vue
- Attirer des cadres à haut potentiel
- Répondre à la compétitivité de l'environnement



---

## **Les risques de la diversité d'une équipe :**

- La communication
- La cohésion
- Les stéréotypes
- La conformité à la culture dominante
- Accentuer les problèmes
- Gérer les conflits

# LE MANAGEMENT INTERCULTUREL

## ❖ Définition du management interculturel

Le management interculturel est un mélange entre connaissance, perspicacité et compétences nécessaires pour jongler correctement entre les différentes cultures régionales et nationales, à différents niveaux de management au sein de et entre les organisations.

# LA COMMUNICATION INTERCULTURELLE ET LES VOIX D'ACTION

## ❖ La communication interculturelle et les voix d'action

### Les enjeux:

- La communication entre deux cultures tend à stimuler l'imagerie mentale des individus en les focalisant sur les aspects culturels et symboliques de la communication.



---

## **Les pièges de la communication interculturelles :**

- Perception et compréhension du message
- Par rapport à des acteurs internes
- Par rapport à des acteurs externes

## LA COMMUNICATION NON VERBALE

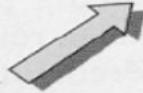
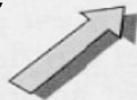
Manifestations	Caractéristiques
Mouvements physiques et corporels	Présentation, salutation, expression du visage, regard, gestes, toucher, allure physique, posture, inaction, passivité, mouvement des yeux et autres sortes de mouvement faisant appel aux différentes parties du corps.
Manifestations sensorielles et personnelles	Odeurs corporelles, respiration, haleine, chaleur humaine et autres caractéristiques sensorielles.
Paralanguage	Qualités de la voix, volume, vitesse de parole, tonalité de voix, élocution, silence.
Rapport au temps	Perception du temps et relation au temps : ponctualité, précision, retard, précipitation.
Utilisation de l'espace	Distance par rapport à l'interlocuteur et délimitation de l'espace personnel et social.
Environnement physique	Organisation spatiale, décoration, éclairage.



**En affaires internationales, une communication non verbale mal maîtrisée peut avoir des effets désastreux sur la conduite des affaires. Elle peut amener à des malentendus préjudiciables. Ainsi, par exemple, en fonction du pays, le rôle du regard peut revêtir des significations différents et induire en erreurs sur les intentions de l'interlocuteur.**

# LES VOIX D'ACTION

Au niveau de  
l'entreprise



**Étape 1 : Opérations d'export :**  
L'entreprise étend son marché à d'autres pays  
en maintenant la production dans son pays d'origine.

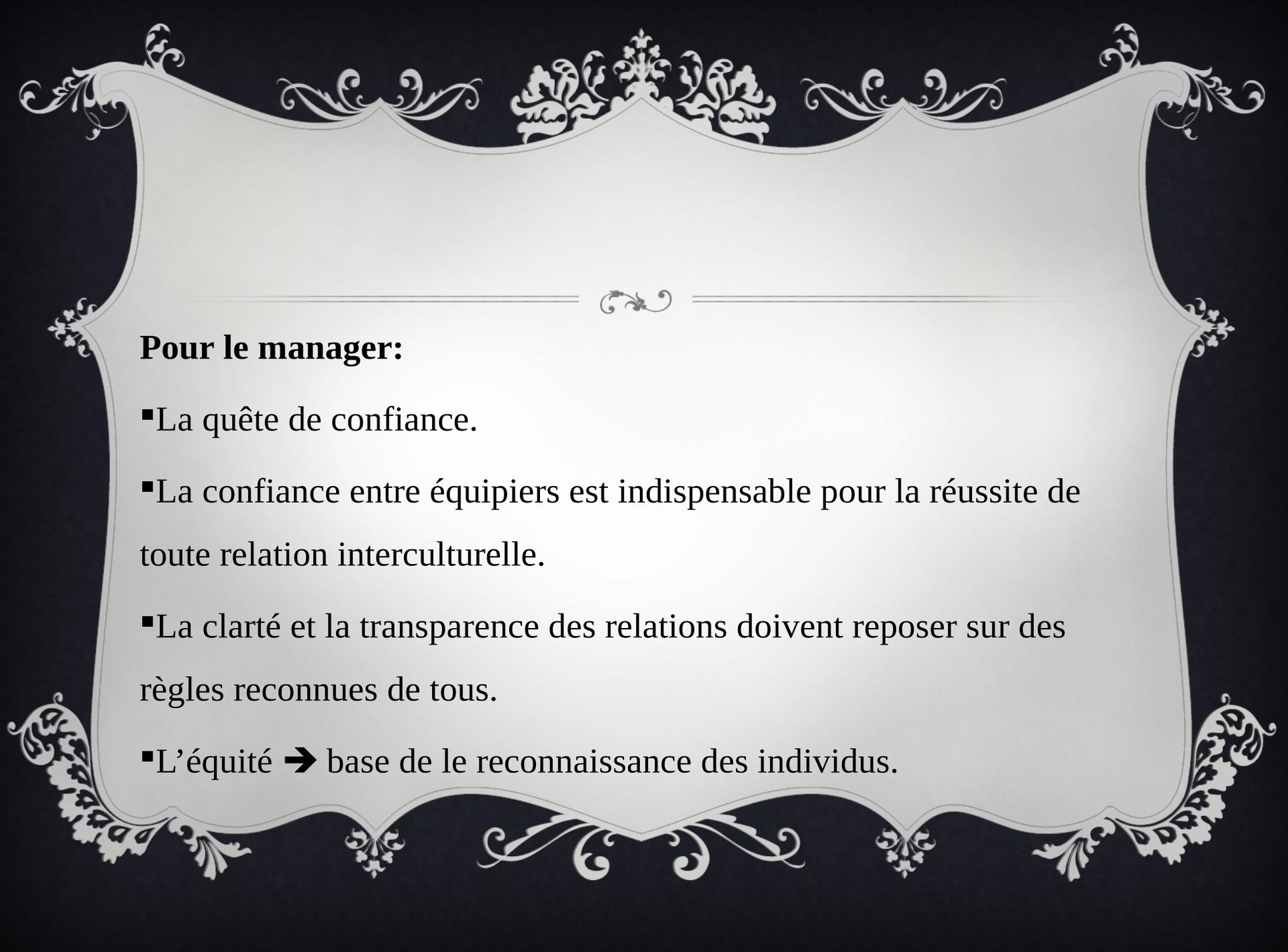
**Étape 2 : Filiale ou réseau d'entreprises :**  
L'entreprise déplace une partie de ses opérations  
à l'extérieur de son pays d'origine.

**Étape 3 : Opérations Multinationales.** L'entreprise devient  
une entreprise multinationale avec des opérations de production  
et de commercialisation dans différents pays. Les décisions stratégiques  
sont prises au siège de l'entreprise.

**Étape 4 : Opérations transnationales** visant à concilier  
intégration globale et différenciation, en essayant de tirer partie  
autant que possible des économies d'échelle et de champ, tout  
en conservant des avantages distinctifs au plan local.

**Étape 5 : Opérations globales**

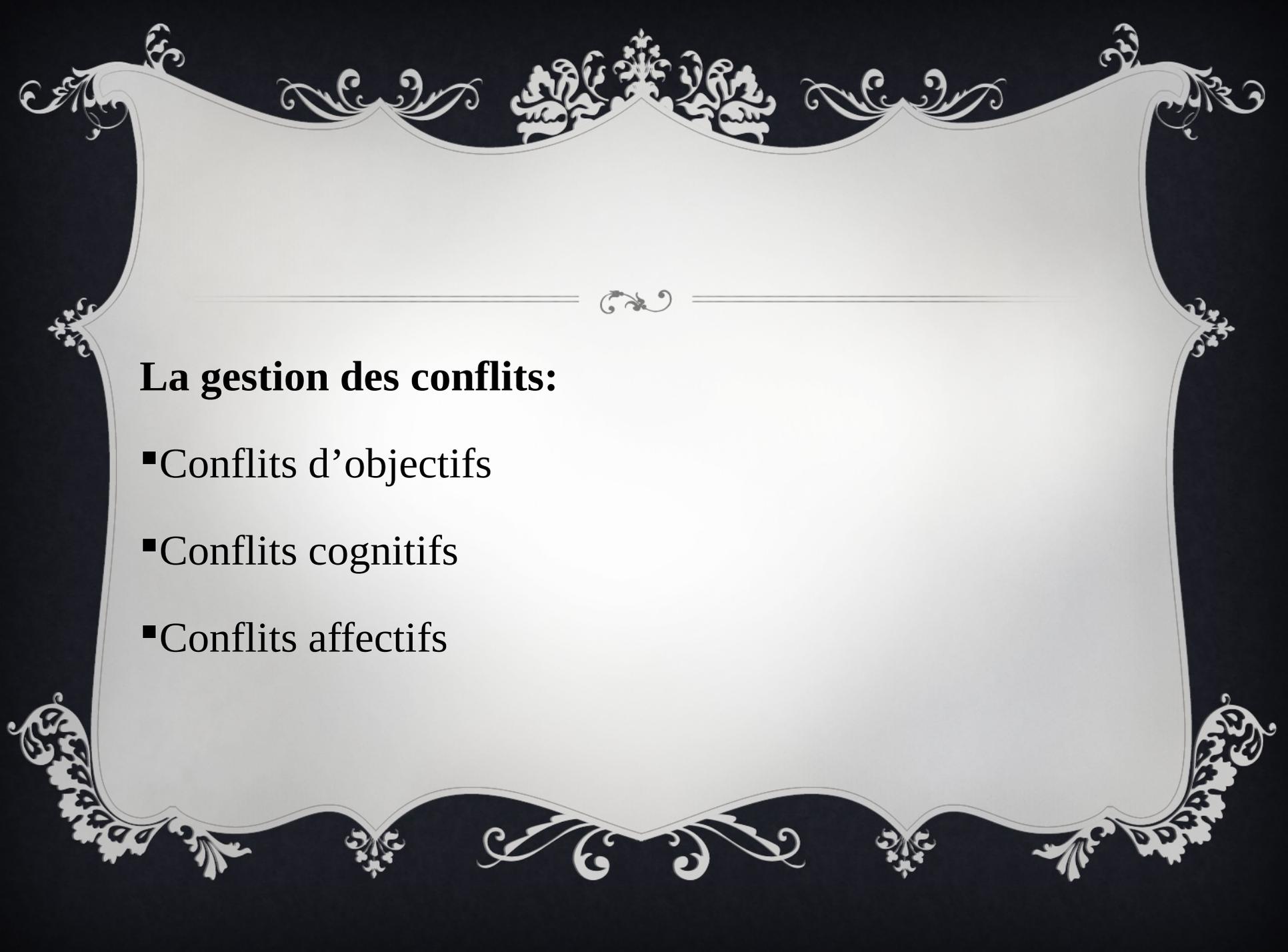
L'entreprise est appelée 'globale' car elle  
n'est plus identifiée à un pays d'origine, le siège  
central a une fonction de contrôle et de coordination.



---

**Pour le manager:**

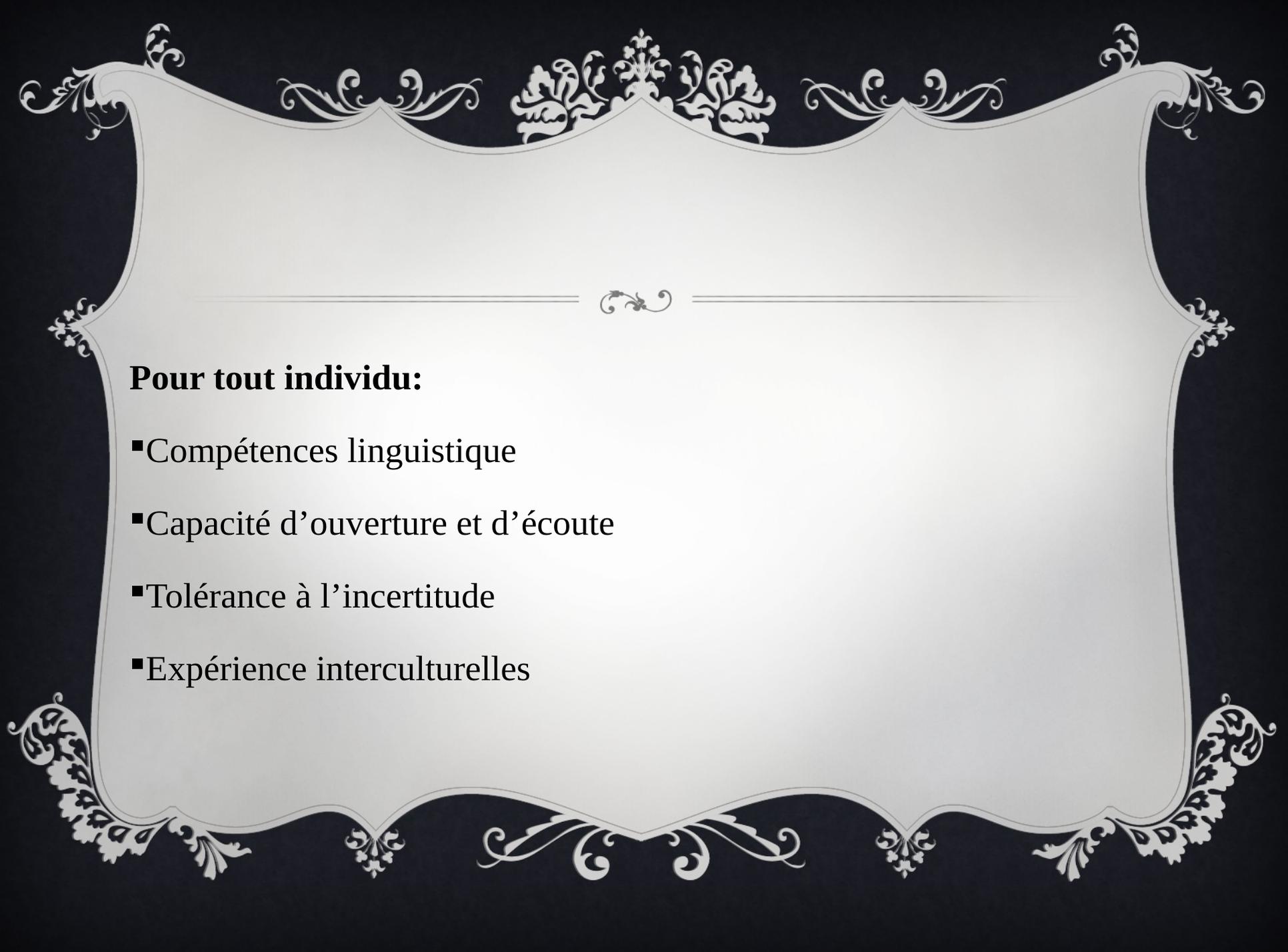
- La quête de confiance.
- La confiance entre équipiers est indispensable pour la réussite de toute relation interculturelle.
- La clarté et la transparence des relations doivent reposer sur des règles reconnues de tous.
- L'équité → base de la reconnaissance des individus.



---

## **La gestion des conflits:**

- Conflits d'objectifs
- Conflits cognitifs
- Conflits affectifs



**Pour tout individu:**

- Compétences linguistique
- Capacité d'ouverture et d'écoute
- Tolérance à l'incertitude
- Expérience interculturelles

# ETUDE DE CAS : ALLIANCE RENAULT-NISSAN

Afin de mener à bien notre étude de cas nous allons suivre le plan suivant :

- Présentation de l'alliance
- Différences culturelles
- Solutions apporté par le management interculturel.



## ❖ Présentation de l'alliance

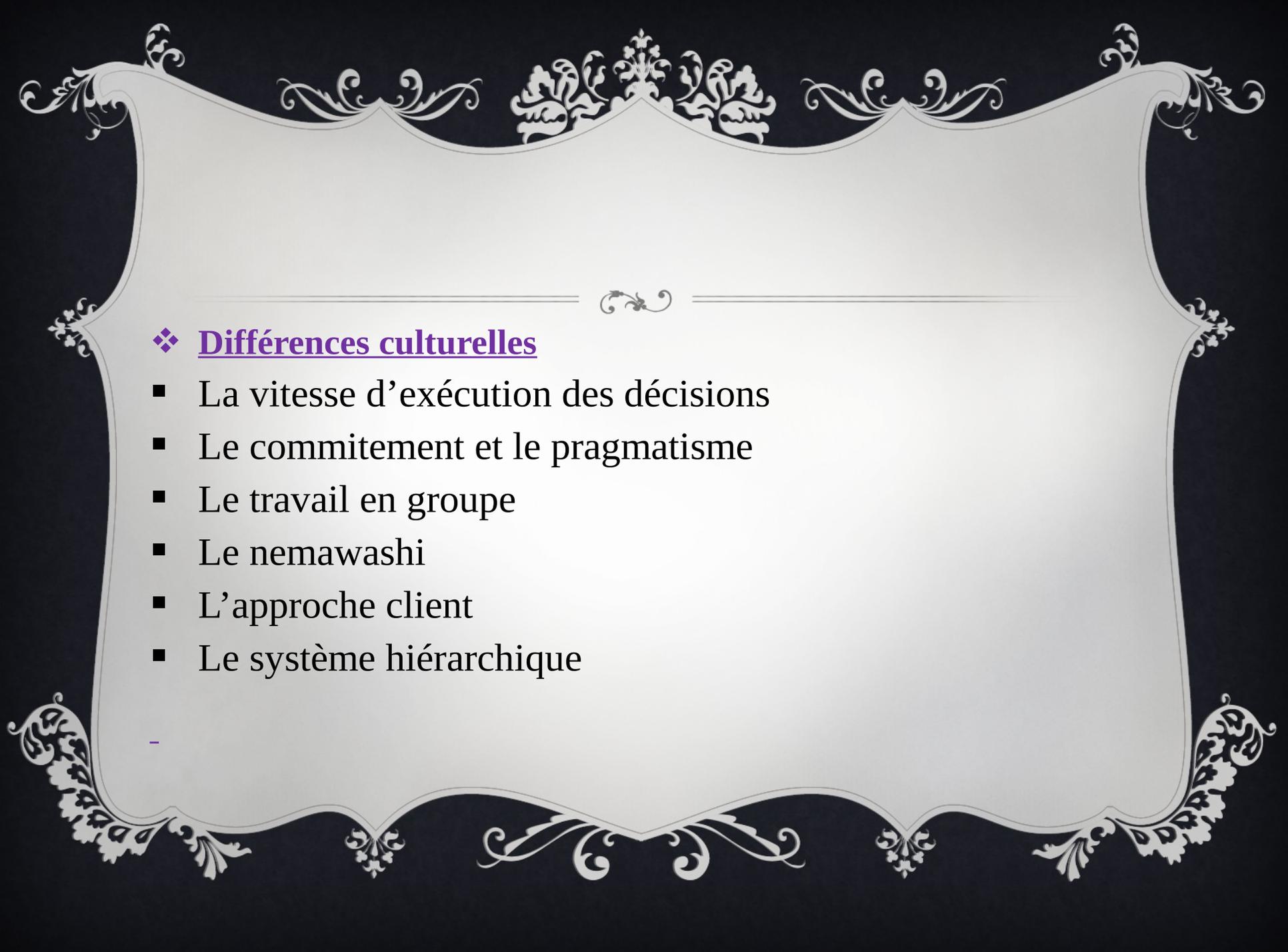
### 1) *Principes et objectifs :*

Devenir parmi les 3 premiers constructeurs automobiles en termes de :  
**qualité et attractivité des produits et services**, avec des **technologies-clés** dans les domaines des moteurs, de l'électronique et de l'environnement.



## ***2) Bénéfices et résultats :***

Le redressement financier de Nissan a été spectaculaire. Renault a renforcé ses fondations en matière de performance opérationnelle et accéléré son développement international.



---

❖ Différences culturelles

- La vitesse d'exécution des décisions
  - Le commitement et le pragmatisme
  - Le travail en groupe
  - Le nemawashi
  - L'approche client
  - Le système hiérarchique
-



❖ Solutions apporté par le management interculturel

MERCI POUR VOTRE  
ATTENTION

