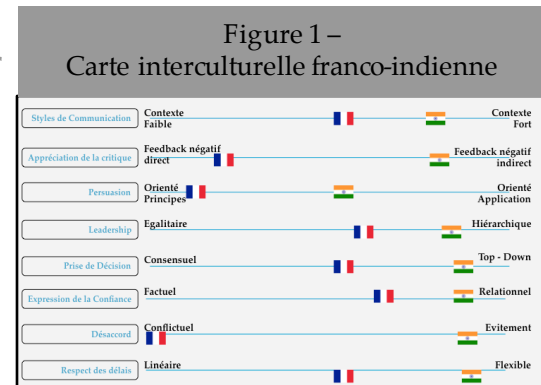


La performance de l'entreprise s'accroît en actionnant les leviers des différences interculturelles.

Les paradigmes établis de management tels que le management participatif par objectifs, la rémunération en fonction des résultats, la qualité totale, les organisations matricielles, les centres d'évaluation, la hiérarchie plate... ne sont pas les plus appropriés à certaines cultures.

L'incompréhension culturelle est source de dysfonctionnement et génératrice de contre-performance.

- Tout manager se doit d'identifier les spécificités de la culture d'un groupe pour comprendre sa façon de réagir et de régler les problèmes auxquels il est confronté.
- 8 échelles reflètent la posture interculturelle généralement observée. Elles permettent de comprendre comment éviter par des attitudes, des postures ou des comportements, de contribuer aux effets préjudiciables.
 - Démission de collaborateurs ;
 - Perte de clients ;
 - Détérioration de l'image de l'entreprise ;
 - Chute des parts de marché...

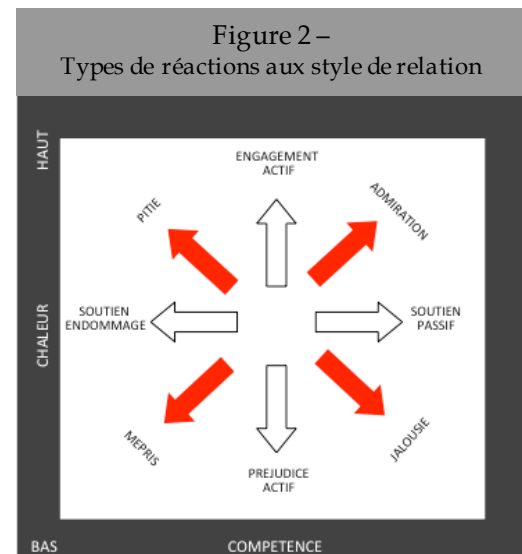


• Figure 1 : Illustration de la carte interculturelle Meyer

La façon perçue de ses niveaux de chaleur et de compétence, détermine les émotions que l'on suscite et sa capacité à influencer une situation

L'approche **transculturelle** permet de répondre aux questions suivantes :

- Les échecs rencontrés sont-ils des faits inéluctables ou pouvaient-ils être prévisibles ?
- Comment exprimer publiquement l'erreur professionnelle commise par un pair, un collègue ou un ami ?
- Eviter les erreurs repose-t-il sur la créativité individuelle ou sur le consensus d'un groupe ?
- Doit-on critiquer un fait ou une personne ?
- La gravité d'une erreur affecte-t-elle la personne qui l'a commise ou non ?
- L'échec est-il imputable à un individu, à l'équipe ou au responsable hiérarchique...



• Figure 2 : Amy Cuddy, Susan Fiske, and Peter Glic Connect then Lead

L'approche anthropologique de BlueTalent transforme un simple management interculturel en management **transculturel**. Elle influence la croissance de l'entreprise en réconciliant les actions individuelles et collectives de chacun à leurs repères socio-culturels.

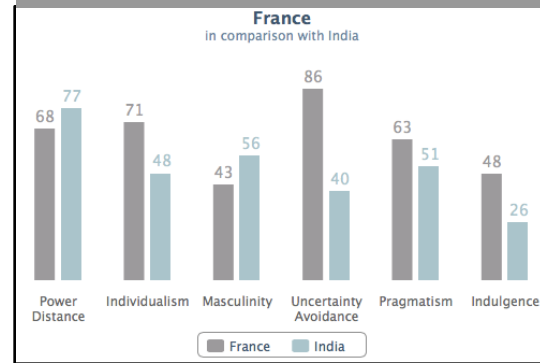
Notre approche anthropologique se démarque de l'analyse sociologique classique pour réussir le changement depuis l'audit culturel jusqu'à la transformation réussie et la réconciliation des résultats avec les objectifs.

Les cultures constituent un capital essentiel au changement via l'acculturation, processus de contacts et d'interpénétration de groupes culturels distincts.

Audits culturels :

- Approche transculturelle
- Confrontation des ressemblances et des divergences
- Accompagnement du changement
- Développement interculturel

Figure 3 - Comparaison des centres d'intérêts franco-indiens



• Figure 3 : 6-D Model de Geert Hofstede

Les cultures constituent un capital essentiel au changement qui peut être apprivoisé via l'approche **transculturelle**, processus de contacts et d'interpénétration des spécificités culturelles distinctes.

La culture devient alors un accélérateur de performance et transforme les acquis en atouts et avantages compétitifs.

- Assimilation des concepts de culture
- Processus d'intégration culturelle
- Evolution du détail au global
- Comportements et fonctionnements
- Mobilisation transculturelle

