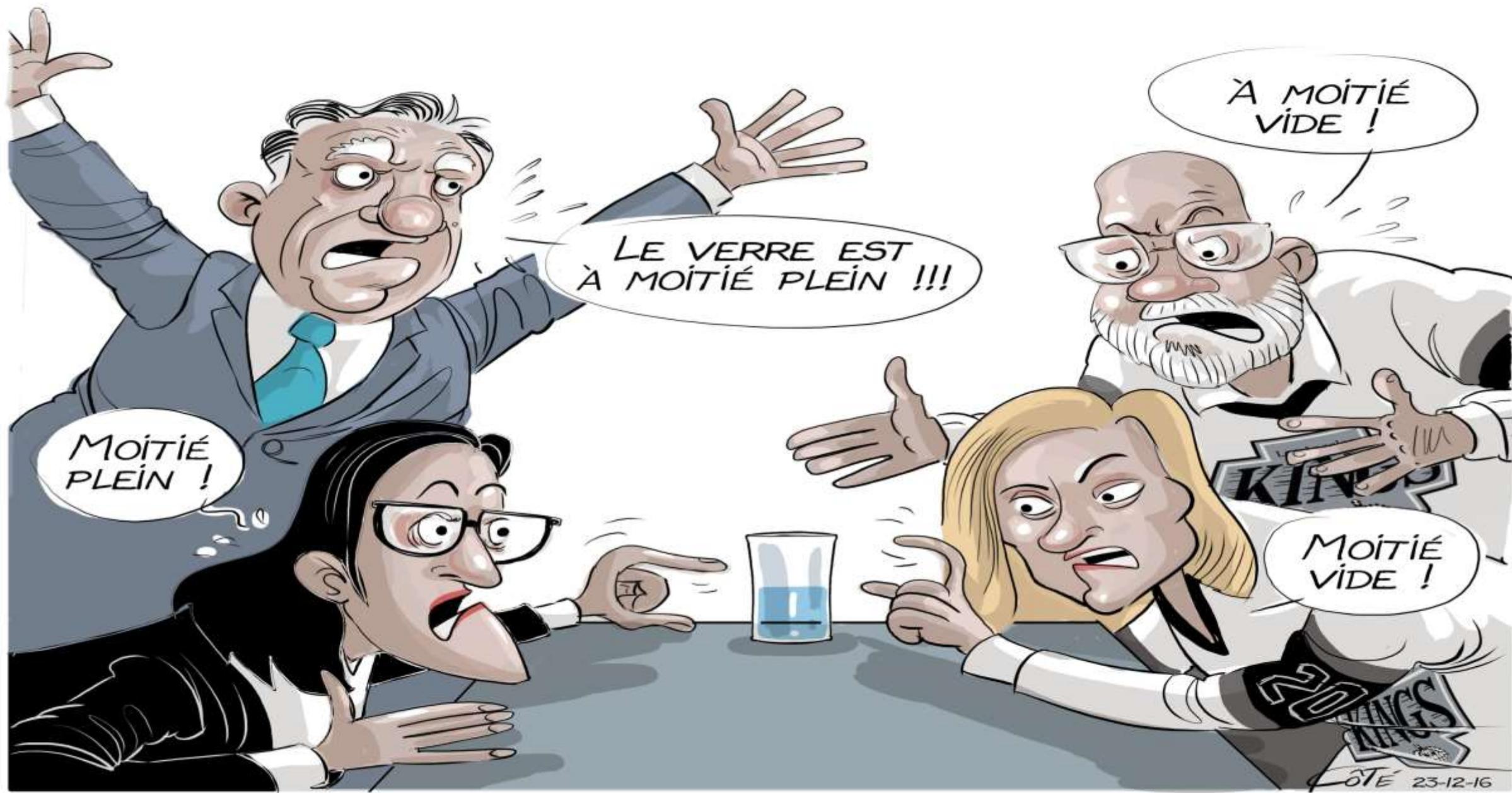




# Rôle des expatriés dans la gestion des équipes multiculturelles



LES NÉGOS AVANCENT...





BONJOUR

HOLA!

CIAO!

SALAM!

GUTEN TAG!

HELLO!



# Le management des équipes multiculturelles

- ▶ **En tant qu'un système d'orientations, de références, de valeurs et de pratiques, la culture construit sa logique selon les groupes d'appartenance. Le développement exponentiel des équipes multiculturelles est à l'origine des entreprises horizontales par projet qui se singularisent par un éclatement géographique des fonctions et des spécialisations de leurs entités.**

**➡ Le brassage des nationalités exerce des implications sur la qualité des projets en commun.**

**Les mêmes situations vécues peuvent être perçues et interprétées différemment d'un individu à un autre (le rapport entretenu avec le temps, les formes de langage, les préférences envers le langage verbal ou non verbal, etc.).**

**➡ De cette manière, les processus, l'efficacité et les résultats peuvent être par conséquent affectés.**

# Les types d'équipes multiculturelles

- ▶ La formation des équipes multiculturelles requiert une forte collaboration entre des membres dont les croyances, les valeurs et les comportements se divergent d'une nationalité à une autre.
- ▶ Le service RH doit gérer différemment trois formes succinctes d'équipes multiculturelles:
  - Pour les équipes biculturelles qui sont constituées des membres originaires de deux cultures, la GRH doit prévenir la dominance d'une culture et d'une force sur une autre.
  - Concernant les équipes multiculturelles, les membres dépassant trois cultures disposent plus de capacités d'adaptation sous le devise de « courtoisie interculturelle. la fonction GRH centrale doit déterminer la langue de travail commune, le leader de l'équipe ainsi que les appartenances culturelles des équipiers.
  - Quant aux équipes multiculturelles virtuelles, elles consistent à un travail à distance entre des équipes virtuelles sur des projets précis grâce à l'utilisation des nouvelles technologies.

# Le concept d'intelligence culturelle

- ▶ Il provient d'un sens d'ouverture ou de sensibilité aux différences culturelles. Ce concept s'appuie sur la capacité des membres d'une équipe à raisonner (le quotient intellectuel) à percevoir, à comprendre et à gérer toutes les émotions avec les autres (le quotient émotionnel). L'aptitude à s'adapter à ces différences culturelles fait générer une compétence se manifestant dans la rapidité de l'action.

# Les outils de la communication interculturelle

- ▶ **L'analyse de la communication interculturelle est considérée comme un domaine relevant de la psychologie sociale. Cette dernière suscite l'intérêt de la GRHi vu ses implications sur les interactions des membres des équipes.**
- ▶ **La pédagogie interculturelle tient compte de l'acceptation des autres dans leurs extériorités et en analysant les perceptions, les attitudes et les ressentis réciproques.**



**La flexibilité d'environnements de travail facilite au management l'adaptation à la diversité des situations auxquelles les équipes multiculturelles peuvent être exposées pour résoudre des conflits provoqués par des problèmes relationnels.**

- 
- ▶ **Les équipes multiculturelles et les expatriés sont des aspects importants dans le contexte mondial des affaires, où les entreprises opèrent à l'échelle internationale et interagissent avec des personnes de différentes cultures.**
  - ▶ **Les expatriés jouent un rôle crucial dans le management interculturel, en particulier lorsqu'ils occupent des postes de direction ou de gestion dans un environnement multinational.**

- 
- ▶ **Pont entre les cultures : Les expatriés servent souvent de pont entre la culture de leur entreprise d'origine et la culture du pays d'accueil. Ils sont bien placés pour faciliter la compréhension mutuelle et la collaboration entre les employés de différentes cultures.**

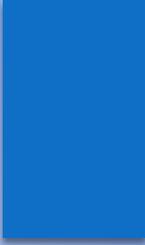
- 
- ▶ **Transmission des valeurs de l'entreprise : Les expatriés peuvent jouer un rôle clé dans la transmission des valeurs, de la mission et de la vision de l'entreprise à l'échelle mondiale. Ils contribuent à maintenir la cohérence culturelle au sein de l'organisation.**

- 
- ▶ **Leadership adaptatif : Les expatriés doivent développer des compétences de leadership adaptatif pour gérer des équipes multiculturelles. Cela implique la capacité de comprendre et de s'adapter aux différentes normes culturelles en matière de communication, de prise de décision et de résolution de problèmes.**

- 
- ▶ **Gestion des équipes multiculturelles : En tant que responsables, les expatriés sont souvent amenés à gérer des équipes composées de membres de différentes cultures. Cela nécessite des compétences de gestion interculturelle pour maximiser la productivité et encourager la cohésion au sein de l'équipe.**

- 
- ▶ **Sensibilisation culturelle : Les expatriés doivent être sensibles aux différences culturelles et être en mesure de les intégrer dans la prise de décision et la gestion quotidienne. Cela contribue à créer un environnement de travail respectueux et inclusif.**

- 
- ▶ **Développement du talent : Les expatriés sont souvent impliqués dans le développement des talents au niveau international. Cela peut inclure la formation et le mentorat pour aider les employés à acquérir les compétences nécessaires pour réussir dans un contexte multiculturel.**

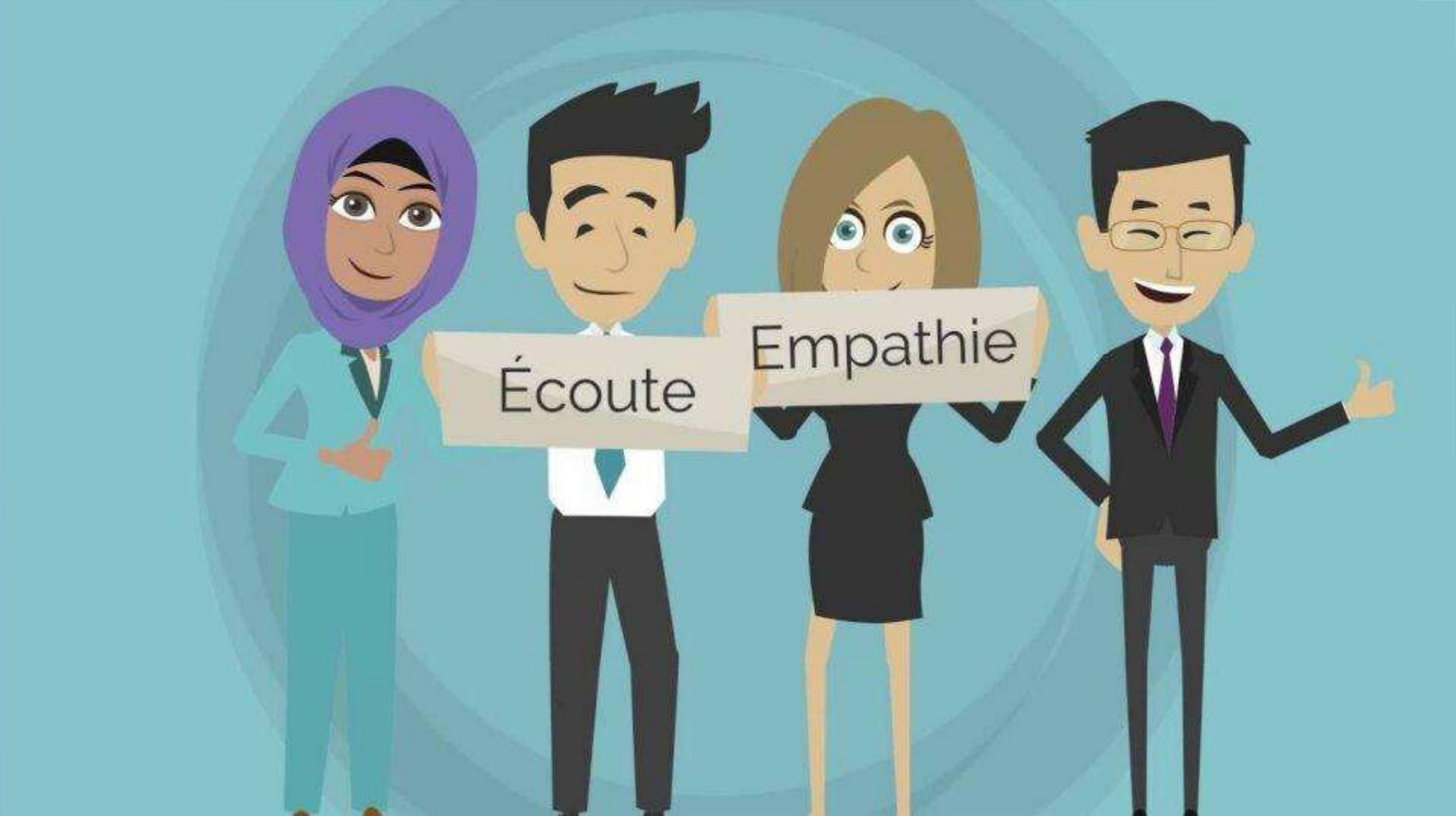
- 
- ▶ **Gestion du choc culturel : Les expatriés font souvent face au choc culturel en s'installant dans un nouvel environnement. Leur capacité à s'adapter et à surmonter ces défis peut influencer le moral et la performance de l'ensemble de l'équipe.**

- 
- ▶ **Communication interculturelle : La communication efficace est essentielle dans un contexte interculturel. Les expatriés doivent être capables de s'exprimer clairement et de comprendre les subtilités culturelles dans la communication pour éviter les malentendus.**

- 
- ▶ **Gestion de la diversité : Les expatriés contribuent à la gestion de la diversité en favorisant un environnement inclusif où les différences culturelles sont valorisées. Cela peut conduire à une plus grande créativité et à des solutions plus innovantes.**

- 
- ▶ **Adaptation aux changements : Les expatriés sont souvent confrontés à des environnements en constante évolution. Leur capacité à s'adapter rapidement et à gérer le changement peut influencer positivement la performance de l'organisation à l'échelle mondiale.**





Écoute

Empathie

- 
- ▶ **En résumé, les expatriés jouent un rôle essentiel dans la gestion interculturelle en facilitant la compréhension, en favorisant l'adaptabilité et en contribuant au développement d'une culture organisationnelle inclusive et mondiale.**