

	Up ! Enhanced Management	Première édition
	11 L'international 11.4 Les ressources humaines	http://www.up-comp.com contact@up-comp.com

Pays	Style directif	Style persuasif	Style participatif	Style délégatif
Allemagne	N	n	o	O
Angleterre	N	n	o	O
Australie	N	n	o	O
Brésil	o	o	O	N
Canada	N	n	o	O
Chine	o	O	n	N
France	o	O	o	n
Hong Kong	o	o	o	o
Inde	O	o	n	N
Italie	o	O	o	n
Japon	n	o	O	N
Corée	n	o	O	N
Pays bas	N	n	o	O
Nouvelle Zélande	N	n	o	O
Pakistan	o	o	o	N
Philippines	o	o	o	N
Suède	N	o	O	n
Taiwan	n	o	O	N

Table 485 – Le management à l'international

M

Croire qu'un manager efficace dans son pays le sera tout autant dans une autre zone géographique est une grave erreur : 25 % des cadres expatriés seraient inefficaces pour les raisons suivantes :

- 1) L'époux ou l'épouse du manager n'arrive pas à s'adapter au mode de vie local ou à la culture locale.
- 2) Le manager n'arrive pas à s'adapter au mode de vie local ou à la culture locale.
- 3) L'expatriation crée un déracinement familial.
- 4) Le manager n'arrive pas à traiter avec les autorités locales.

11.4.4 Les qualités d'un manager interculturel

J

Selon **Philipp HARRIS** et **Robert MORAN**, voici les principales qualités caractérisant un manager réussissant dans un environnement interculturel :

- **Cosmopolitisme.**
Compréhension de la différence culturelle d'un interlocuteur et adaptation de son propre comportement sans craindre d'affecter son identité.
- **Communication interculturelle.**
Capacité à écouter et à transmettre des messages en tenant compte des spécificités de la culture de son interlocuteur, tels les codes et la communication implicite.
- **Acculturation.**
Capacité à définir une stratégie de gestion de ressources humaines pour des individus de