

Trompenaars 7 dimensions culturelles

Le management d'une équipe multiculturelle n'est pas un jeu d'enfant même pour un manager, cadre dans une grande entreprise. Il est plus approprié de savoir quelles valeurs sont inculquées dans chacun de vos collaborateurs venant d'autres pays pour mieux communiquer dans les affaires. Accorder plus d'importance à ces cultures vous aidera dans le management de vos relations avec les individus des pays extérieurs. Approfondissez vos connaissances sur les dimensions culturelles spécifiques en lisant cet article. Découvrez plus dans ces grandes lignes comment améliorer votre management dans vos affaires.

C'est quoi la dimension culturelle ?

La dimension culturelle part d'un principe national qui peut s'étendre à l'international avec une organisation. Elle est transcendante et consiste en système d'idées et de croyance acquise. Elle constitue des éléments à l'intérieur de chaque composant social ou culturel. Tous les éléments sont définis selon l'ensemble des six dimensions suivantes :

Dimensions économiques ;

Dimensions politiques ;

Dimensions sociales ;

Dimensions technologiques ;

Dimensions religieuses ;

Dimensions esthétiques.

Quels sont les paramètres culturels ?

Dans un domaine culturel, des paramètres sont à considérer pour une meilleure gestion des ressources. Ces paramètres sont conformes à chaque pays, et le manager d'une entreprise se doit de les prendre en compte pour un éventuel travail interculturel. Ces paramètres comprennent :

Le système juridique ;

Le système économique ;

Le système politique ;

Le système religieux ;

Le système éducatif ;

Les liens parentés ;

Les rituels, etc.

Comment mieux gérer les paramètres culturels ?

Le modèle de management interculturel de Trompenaars facilite la compréhension des différences culturelles, améliore la communication et la collaboration au sein d'équipes multiculturelles.

Dans notre pratique de formateur et de consultant en management interculturel, nous aimons rappeler que les 7 dimensions culturelles de Trompenaars ne sont pas la seule analyse des dimensions culturelles qui existent. Nous utilisons aussi dans le cadre de nos formations managériales, le modèle d'Hofstede, et le modèle d'Erin Meyer.

Dimension culturelle : un comportement acquis.

Une dimension culturelle se base sur le comportement acquis d'un individu à un autre par des symboles et non par la génétique.

Les dimensions culturelles évoqués plus haut se manifestent dans chaque individu, mais vous ne pouvez le voir comme vous pouvez voir une personne. Même en essayant de ne prendre en compte qu'une dimension culturelle, il est indispensable de considérer chacune des six dimensions avec leurs réciprocités.

Quelles sont les dimensions culturelles ?

Fons Trompenaars est un consultant et auteur franco-néerlandais dans le domaine de la communication interculturelle. Fons Trompenaars et Charles Hampden-Turner ont exposé un modèle d'analyse culturelle distingué en sept dimensions pour établir les différences entre les sociétés. L'objectif est de favoriser une relation vis-à-vis des différences de cultures. Il s'agit de :

Universalisme/particularisme : La question à laquelle on se pose lorsqu'on travaille dans une équipe de cultures et de valeurs différente est la plus importante entre les relations et les règles. Le statut des cultures universalistes considère qu'une décision peut s'appliquer à tous types de problèmes. Ainsi, le statut des cultures particularistes accorde plus d'attention à des contraintes relationnelles et à des situations personnelles dans les entreprises.

Individualisme/collectivisme : Est-ce qu'on fonctionne en collectif ou en individuel ? La culture individualiste est bien évidemment orientée vers l'individu et ses besoins. Alors que la culture collectiviste est orientée vers les besoins collectifs d'un groupe et de ce qui est favorable pour eux. Il s'agit donc des cultures qui sont tournées vers la réalisation de projets et d'objectifs communs.

Neutralité/affectivité : Est-ce que nous montrons nos émotions ? La dimension culturelle neutralité/affectivité est aussi appelée objectivité/subjectivité, elle se caractérise par la capacité à exprimer ses émotions en milieu professionnel. La neutralité n'apprécie pas le fait de mettre en exposition ses émotions au travail. Contrairement à elle, l'affectivité ou les cultures subjectives montrent aisément ses émotions dans le milieu professionnel.

Degré d'engagement : limité ou diffus, jusqu'à quel niveau devons-nous impliquer vis-à-vis d'une situation ou d'une personne ? Cette dimension culturelle s'accorde avec la précédente sans pour autant être son égal et se limiter aux émotions. Elle caractérise l'espace d'intimité que l'on accorde aux autres dans le cadre professionnel. Une culture limitée met une barrière entre la vie privée et la vie professionnelle tandis qu'une culture diffuse accepte de mettre en relation les deux.

Statut attribué/statut acquis : Devons-nous faire nos preuves pour acquérir un statut ou nous est-il attribué par les autres ? Elle prend en considération une analyse de la position sociale, le statut attribué est en liaison avec l'individu en fonction de son niveau d'étude, de sa profession ou de son âge. Mais les cultures qui se tournent vers le statut acquis mettent en valeur les réalisations et les actions de chaque personne.

Orientation temporelle : Faisons-nous une seule chose à la fois ou plusieurs en même temps ? Connue aussi sous le nom « temps séquentiel/temps synchrone », cette dimension culturelle définit le rapport au temps dans chaque culture. Les travaux sont exécutés les uns après les autres pour les cultures séquentielles. Mais pour le cas des cultures synchroniques, le management des tâches se fait en même temps.

Orientation interne/externe : Contrôlons-nous notre environnement ou devons-nous le subir ? Les cultures à l'orientation interne considèrent qu'elles sont capables d'exercer une action sur la nature, en le contrôlant à sa manière. Au contraire, les cultures à orientation externe se laissent aller avec la nature.

D'autres théories des dimensions culturelles sont développées dans le cadre de la communication interculturelle par Geert Hofstede et Minkov.

Découvrez les 7 dimensions culturelles de Trompenaars

Découvrez les 7 dimensions culturelles de Trompenaars

Quelles sont les dimensions culturelles au sens de Hall ?

Selon l'analyse d'Edward T. Hall, l'univers de chaque société répond à une dynamique et gestion interne qui lui est spécifique. Il le précise notamment en ce qui concerne la référence au contexte, la perception du temps et de l'espace.

Le rapport au contexte

E. T. Hall parle en premier de l'importance du contexte pour la communication en général. Selon lui, la signification des mots et des phrases dépend du contexte dans lequel elles sont exprimées.

Plus les individus communiquent et échangent des informations, plus le contexte interculturel sera fort.

Pour illustrer une situation de contexte fort, E. T. Hall la décrit par le cas de deux personnes qui se connaissent depuis des années. Ces dernières sont très proches et n'auront pas besoin de s'expliquer dans certaines situations. Par exemple, la personne A peut décortiquer l'expression du visage de la personne B sans que cette dernière ne dise un mot. Par contre, pour illustrer le cas d'un contexte bas, E. T. Hall réfère aux tribunaux et aux mathématiques. Dans ces cas, l'information doit être exprimée de façon claire et précise, d'où le contexte qui est faible.

Le rapport au temps

En ce qui concerne la perception du temps, il existe deux manières de l'utiliser selon l'analyse d'E. T. Hall. Dans cette circonstance, d'autres le répartissent tandis que d'autres le découpent selon leurs perceptions. Les personnes qui répartissent le temps ne peuvent faire qu'une chose à la fois. Tandis que les autres qui le découpent sont capables de faire plusieurs choses en même temps.

Le rapport à l'espace

Selon E. T. Hall, l'espace est défini comme le territoire personnel de chaque individu. C'est à partir de son interaction avec l'espace qu'une personne garde une distance vis-à-vis d'un individu, ou au contraire se rapproche d'elle.

Cet article a été rédigé par Marc Prager.