

# Différences culturelles et négociations internationales

Niveau d'étude  
**Bac +5**

Composante  
**Institut d'Administration  
des Entreprises (IAE)**

Période de l'année  
**Semestre 3**

## En bref

- # **Langue(s) d'enseignement:** Français
- # **Méthodes d'enseignement:** A distance
- # **Organisation de l'enseignement:** Formation initiale, Formation continue
- # **Ouvert aux étudiants en échange:** Non

---

## Présentation

### Description

Face à la mondialisation de l'économie, les entreprises sont amenées à intégrer des équipes capables de faire face aux différents systèmes de représentation qui caractérisent les acteurs. Dans ce contexte, elles sont invitées à comprendre et à gérer les différences culturelles auxquelles elles sont confrontées. Des études portant sur des multinationales rapportent en effet que l'altérité des systèmes de valeur nationaux pose des problèmes de management et de marketing pour une majorité d'entre elles. En fait, la dispersion géographique des opérations et la nature pluriculturelle des relations à gérer (avec les employés, les fournisseurs, les clients, les détenteurs de capitaux...) invitent souvent les dirigeants à revoir leurs modes organisationnels et communicationnels.

### Objectifs

Dans un monde caractérisé par des frontières de plus en plus poreuses, il devient essentiel d'étudier les différences culturelles pour minimiser les risques et maximiser les conditions de réussite des opérations internationales. La pandémie inédite du Coronavirus-19 (COVID-19) qui est survenue en Chine en fin de l'année 2019 et dans plusieurs pays du monde, dont la France, au début de l'année 2020, a conduit à une période de confinement dans de nombreux pays. Des activités économiques nationales et internationales se sont effondrées, interrogeant sur la façon de repenser des modèles d'adaptation pour répondre aux situations de crise et d'évolution. Cette pandémie invite à une réflexion des contingences contextuelles sur le comportement d'un négociateur

ou négociatrice itinérant (e) international (e). Ce dernier ou cette dernière doit effectuer de nombreux déplacements dans le cadre de son activité. En conséquence, pour une activité dite "relationnelle" qui exige un face à face et de nombreux déplacements, peut-on continuer à négocier dans une situation de confinement ? La priorité sera-t-elle toujours donnée à la prise en compte des différences culturelles ou à une relecture des différences culturelles ? Comment les outils de communication peuvent-ils aider à poursuivre l'activité de négociation internationale dans le respect des différences culturelles ?

Pour répondre aux impératifs posés ici, ce cours se structure autour des deux thèmes suivants :

- l'identification des sources de différenciation culturelle ;
- l'appréciation des conséquences de ces différences sur les modes de fonctionnement internes et sur les négociations commerciales internationales.

## Heures d'enseignement

TD TD 10h

## Programme détaillé

CHAPITRE N° 1 LES TRAITS DE DIFFERENCIATION CULTURELLE

CHAPITRE N° 2 UNE IMBRICATION DES CULTURES NATIONALES ET ORGANISATIONNELLES

CHAPITRE N° 3 UN CADRE D'ANALYSE POUR LES NEGOCIATIONS INTERCULTURELLES

CHAPITRE N° 4 L'INTEGRATION DES DIFFERENCES CULTURELLES EN MANAGEMENT STRATEGIQUE

CHAPITRE N° 5 AU-DELA DE LA DISTANCE CULTURELLE

## Bibliographie

ABRAMSON N., MORAN R., *Managing Cultural Differences*, 10th edition, Routledge, London, 2017.

ADLER N., GUNDERSEN A., *International Dimensions of Organizational Behavior*, 5th edition, South-Western, Cincinnati, 2007.

APITSA S. M., « Les éléments culturels africains pour repenser le management interculturel en Afrique en termes de Crossvergence », dans N. Tournois, P. Véry (éds.), *Internationalisation ouverte*, Chapitre 2, p. 42-64, Vuibert, Paris, 2018.

APITSA S. M., « Développer les compétences interculturelles à l'aide des systèmes de valeurs dans un contexte spécifique : une plongée dans une multinationale française implantée au Cameroun », *Management international*, vol. 22, n° 3, juin, p. 24-38, 2018.

CELLICH C., JAIN S., *Practical Solutions to Global Business Negotiations*, Business Expert Press, 2012.

CHEVRIER, S., *Management Interculturel*, 3e édition, Que Sais-je ? Presses Universitaires de France, Paris, 2013.

CHHOKAR J., BRODBECK F., HOUSE R. (editors), Culture and Leadership across the World: The GLOBE Book of In-Depth Studies of 25 Societies, LEA, London, 2007.

DAVEL E., DUPUIS J.P., CHANLAT J.F. (éd.), Gestion en contexte interculturel, Presses de l'Université de Laval, Laval, 2009.

DERESKY H., International Management. Managing across Borders and Cultures, 9th edition, Prentice Hall, London, 2016.

DRESSER N., Multicultural Manners: Essential Rules of Etiquette for the 21st Century, Wiley, 2005.

DRUMMOND V., Le management interculturel : Gérer efficacement la diversité culturelle dans l'entreprise, 5e édition, Gereso, Paris, 2015.

DUPUIS J.P., LEMAIRE J.P., MILLIOT E. (éd.), Ancrages culturels dans un monde en mutation, Vuibert, Paris, 2016.

DUPRIEZ P., VANDERLINDEN B. (éd.), Au cœur de la dimension culturelle du management, L'Harmattan Paris, 2017.

ELASHMAWI F., Competing Globally: Mastering Multicultural Management and Negotiations, Butterworth-Heinemann, Boston, 2001.

GOULVESTRE L., Les clés du savoir être interculturel, 3e édition, Afnor éditions, Paris, 2012.

HALL E., Beyond Culture, Doubleday, New York, 1976. (Traduction française, Au-delà de la culture, Le Seuil, Paris, 1979.)

HALL E., The Silent Language, Anchor Books, New York, 1973. (Traduction française, Le langage silencieux, Le Seuil, Paris, 1984.)

LUTHANS F., DOH J., International Management: Culture, Strategy, and Behavior, 9th edition, McGraw-Hill, Boston, 2015.

HOFSTEDE G., MINKOV M., HOFSTEDE G.J., Cultures et organisations, 3e édition, Pearson, Paris, 2010.

HOUSE R., HANGES P., JAVIDAN M., DORFMAN P., GUPTA V. (editors) & GLOBE Associates, Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies, Sage, Thousand Oaks, 2004.

HOUSE R., DORFMAN P., JAVIDAN M., HANGES P., SULLY de LUQUE M., Strategic Leadership across Cultures: GLOBE Study of CEO Leadership Behavior and Effectiveness in 24 Countries, Sage, Thousand Oaks, 2013.

IRIBARNE (d') P., Penser la diversité du monde, Seuil, Paris, 2008.

---

## Infos pratiques

### Lieu(x)

# Poitiers-Centre Ville



## En savoir plus

# <https://iae.univ-poitiers.fr/formation-a-distance/>