Clash des valeurs et traditions comme par exemple les couleurs

Clash aussi des valeurs, des manières d’organiser, des traditions du fonctionnement du travail en groupe, temps des vacances, ...

-> Peut aboutir à des incompréhensions entre des équipes de différents pays, baisse de moral ou de motivation si restrictions fortes, retard, prix, …

Eg :

Protestants ont de forte croyances sur la valeur des économies, investissements et des gratification retardé -> Récompense à long terme

Confucianisme & shintoïsme où récompenses sont les fruits d’un dur labeur et d’un investissement.

Stoïcisme de population africaine dû à “la volonté de dieu”

Adaptation du produit en fonction du marché : lié aux différences culturelles

Ethnocentrisme : un comportement social et une attitude inconsciemment motivée qui amènent en particulier à surestimer le groupe racial, géographique ou national auquel on appartient, aboutissant parfois à des [préjugés](https://fr.wikipedia.org/wiki/Pr%C3%A9jug%C3%A9) en ce qui concerne les autres [peuples](https://fr.wikipedia.org/wiki/Peuple).

Mc Donald est le symbole de la mondialisation et de la convergence culturelle. Pour éviter cela ils se posent comme locaux à travers les managers et les matières premières adaptés au population. De plus considéré parfois comme repas de riche en Russie et Chine alors que la marque porte des labels de mauvais pour la santé et subis des taxes dans de nombreux pays occidentaux.

## Culture 4 dimensions de Hofstede

Power distance : acceptation de la distribution inégale (hiérarchie forte) du pouvoir

Uncertainty avoidance : incomfortabilité face à l’incertitude

* Forte : reflète la forte place des rituels, routines et des procédures (Japon, Argentine, France)
* Faible : accentue la flexibilité et l'informativité

Individualism

Masculinity: valeur des résultats, assurance et succès (Japon, Mexique, Allemagne) (par opposition aux valeurs de relation, modestie, bienveillance, qualité de vie (Suède, Pays-Bas, Danemark))

## Culture 7 dimensions de Trompenaars

Universalism vs Particularism : d’une situation dans un contexte, prise en compte de celui-ci ?

(Suisse, Canada, US vs Australie, Angleterre)

Individualism vs Collectivism :

(Canada, US, Suisse, Angleterre vs Japon, Égypte, Inde)

Neutral vs Emotional : a quel point les émotions sont présents dans l’endroit du travail -> prise de décision

(Japon, Allemagne, Suisse, Chine, Indonésie vs France, Italie)

Specific vs Diffuse : relations hiérarchiques spécifiques au travail ou diffuse en dehors

(Australie, Pays-Bas vs Chine, Japon, Inde, Singapore

Achievement vs Ascription : status est mérité, acquis et non pas dû, et inversement

(Norvège, Suède, US, Australie, Canada, Angleterre vs Egypte, Turquie, Argentine et un peu France, Russie, Japon)

Sequential vs Synchronic (Attitudes toward time) : importance de la ponctualité

(Europe vs Amérique Latine, Pays arabe)

Attitudes toward the environment : controle contre harmonie

9 dimensions de la culture du projet Globe

-Assertiveness

-Future orientation

- Gender differentiation : rôle des genres différencié

(Corée du Sud, Egypte, Chine fort par rapport Hongrie, Pologne, Danemark)

- Uncertainty avoidance

- Power distance

- Instutional collectivism

- In group / family collectivsm

- Performance orientation

- Humane orientation : emphase sur l'égalité, altruisme, générosité

(Irlande, Malaisie, Egypte fort par rapport Allemagne, Espagne, France, Singapore, Brésil )

-> Problèmes de méthodologie soulevé

Des différences culturelles se créent des styles de communication et d'intéraction différent

eg : US managers sont assertifs et orienté vers la performance