***Analyse multiculturelle :***

Power Distance :

* Les individus dans les sociétés ne sont pas égaux
* « Les collaborateurs les moins haut dans l’échelle hiérarchique acceptent que le pouvoir soit inégalement réparti »
* Le patron est le détenteur du pouvoir

Individualisme :

* Sociétés à la fois collective et individualiste
* Collective : les indiens aiment appartenir à un cadre social
* Il y a une certaine relation entre employeur et employé basée sur la loyauté
* L’aspect individualiste de la société Indienne est dû en quelque sorte à leur religion : l’hindouisme. Les Hindous croient en la réincarnation. Les indiens sont donc individuellement responsables de la façon dont ils mènent leur vie et donc de l’impact qu’elle aura sur leur réincarnation.

Masculinité :

* L’Inde est considérée comme une société masculine.
* En terme d’affichage visuel de réussite et de pouvoir

Incertitude :

* En Inde on tolère l’incertitude, rien n’est parfait.
* L’Inde est un pays patient où la tolérance pour l’imprévu est élevée.
* Les collaborateurs ne se sentent pas souvent motivés.
* Les règles sont contournées
* Un mot utilisé est souvent ajusté
* Dicton : « rien est impossible tant que l’on sait comment l’ajuster »

Orientation à long terme :

* Le concept de « Karma » domine les pensées religieuses et philosophiques.
* Les indiens acceptent beaucoup de chose

Indulgence :

* Cynisme et pessimisme
* Pas beaucoup de loisirs

***Déterminer si Indira doit poursuivre ou non la création de la fonction people support en justifiant votre position sur la culture d’entreprise de Parivar, le fonctionnement de la future fonction et votre analyse multiculturelle.***

Bien que la fonction « people support » soit une bonne idée puisqu’elle permet de faire remonter certains problèmes en haut de l’échelle sociale, nous sommes tombés d’accord pour que Indira ne poursuive pas la création.

Tout d’abord, du point de vue du salarié, lorsqu’il voit les firmes concurrentes rémunérant mieux les employés (car il n ‘y a pas de budget alloué à la fonction people support), ils n’ont pas envie que ce dernier se créé. Donc pour nous, il vaut mieux augmenter les salaires des gens plutôt que de créer la fonction people support. Si les gens ont un besoin urgent de parler, ils peuvent trouver des personnes, hors travail, à qui parler de leurs problèmes.

Pour continuer sur ce point, en Inde on tolère l’incertitude (rien n’est parfait). L’Inde est un pays patient ou la tolérance pour l’imprévu est élevé. Les règles sont souvent contournées et les mots ajustés (proverbe indien : « rien est impossible tant que l’on sait comment l’ajuster »). De ce fait, les indiens sont donc tolérant aux faits qui peuvent avoir lieu dans l’entreprise et donc n’ont pas forcement le besoin d’en parler.

De plus la société indienne est une société plutôt masculine donc elle est accès sur la compétition et la performance. Cette société valorise les performances et le pouvoir. Dans ces pays, les salariés prônent la récompense. En effet, le succès est caractérisé par l’obtention de biens matériels. Les employés préfèrent travailler dans de moins bonnes conditions (donc sans la fonction people support) et avoir un meilleur salaire. C’est pourquoi ils préfèrent aller dans les entreprises concurrentes.

Enfin la société indienne est une société en partie collective puisque les indiens aiment appartenir à un cadre social. Mais aussi parce qu’il y a une certaine relation entre employeur/employé qui est basée sur la loyauté. Cela explique donc pourquoi les employés ne voudront pas de la fonction « people support » car ils sont loyaux et ne veulent pas dire vraiment ce qu’ils pensent.