



Université d'Oran 2
Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et des Sciences de Gestion

THESE

Pour l'obtention du diplôme de Doctorat « L.M.D »
En Sciences de Gestion

**Management interculturel et adaptation des pratiques de GRH
Cas des multinationales françaises en Algérie**

Présentée et soutenue publiquement par:

M^{me} HAMMOU MAMMAR Nawel

Devant le jury composé de:

M ^r REGUIEG ISSAD Driss	Professeur	Université d'Oran 2	Président
M ^r BENCHIKH Houari	Professeur	Université d'Oran 2	Rapporteur
M ^r NAIT BAHLOUL Mokrane	Maître de conférences " A "	Université d'Oran 2	Examinateur
M ^r ZIAD M'hamed	Professeur	Université de Mascara	Examinateur
M ^{me} HADJAR Assia	Maître de conférences " A "	Université de Mostaganem	Examinateur

Année: 2022-2023

*Management interculturel et adaptation des pratiques de GRH:
Cas des multinationales françaises en Algérie*

Résumé:

L'objectif principale de cette recherche est de combler l'écart de connaissance sur l'importance de l'adoption du management interculturel comme discipline de gestion de la diversité culturelle créée dans les multinationales, et qu'il est indispensable d'adapter les pratiques de la GRH au contexte local du pays cible à l'internationalisation et surtout d'apporter aux managers des multinationales un repère scientifique afin de se remédier pour bien réussir l'activité de leurs entreprises à l'internationale.

Mots clés: *l'internationalisation, la culture, management interculturel, les pratiques de GRH, gestion interculturelle de RH, La diversité culturelle, la communication interculturelle, Modèle géocentrique, Modèle polycentrique, Modèle régeocentrique, Modèle éthnocentrique*

*Intercultural management and adaptation of HRM practices:
Case of French multinationals in Algeria*

Abstract:

The main objective of this research is to fill the knowledge gap on the importance of adopting intercultural management as a discipline for managing the cultural diversity created in multinationals, and that it is essential to adapt the practices from HRM to the local context of the target country to internationalization and above all to provide managers of multinationals with a scientific benchmark in order to remedy themselves for the success of the activity of their companies internationally.

Key words: *internationalization, culture, intercultural management, HRM practices, intercultural HR management, intercultural communication, geocentric model, polycentric model, regeocentric model, ethnocentric model.*

إدارة التنوع الثقافي وتكييف ممارسات إدارة الموارد البشرية حالة الشركات الفرنسية متعددة الجنسيات في الجزائر
المخلص:

الهدف الرئيسي من هذا البحث هو ملاءم الفراغ المعرفي حول أهمية تبني إدارة التنوع الثقافي كسلوك لتسيير الجماعات متنوعة الثقافات في الشركات متعددة الجنسيات، وكذا إظهار الأهمية المتناهية لتكييف ممارسات تسيير الموارد البشرية مع المحيط والوضع المحلي للبلد المستهدف، والأهم هو وضع تحت تصرف مسيري المؤسسات مرجع علمي يمكنهم الاعتماد عليه لإنجاح نشاط مؤسساتهم في الخارج.
كلمات المفتاحية: التدويل، الثقافة، إدارة التنوع الثقافي، ممارسات تسيير الموارد البشرية، التسيير الثقافي للموارد البشرية، نموذج المركز الجغرافي، النموذج المتعدد المراكز الجغرافية، النموذج المركزي الجهوي الجغرافي، النموذج العرقي.