

INTRODUCTION

Le management est avant tout un outil de réussite et un moyen de pousser chaque personne à découvrir son vrai potentiel tout en avançant soi-même. Motiver, accompagner et augmenter le potentiel des équipes passe par une connaissance de l'humain sur son aspect psychologique mais aussi par la connaissance de la dynamique de groupe et des leviers positifs pour créer un cadre permettant la réussite. Aujourd'hui, le manager fait face à une donnée universelle : il se retrouve parfois en position de diriger des acteurs aux identités multiples, issus d'entreprises localisées à des endroits distincts du globe travaillant pourtant sur le même projet. Ou il évolue au sein d'équipes rassemblées dans un même lieu, mais avec des identités de travail culturellement différentes. Par ailleurs, les caractéristiques psychologiques propres à chacun influent sur la réussite ou la non-réussite d'un projet. Inspirer un homme c'est déjà un pas vers la réussite. Le modèle ONCA est né de la prise en compte des nouvelles facettes du management d'aujourd'hui, un management qui fait face à la diversité aussi bien culturelle que générationnelle. Cette réalité est, en fait, une chance, car plusieurs recherches ont mis en exergue un fait : **la diversité augmente les potentiels.**

Pour cela, il faut arriver à mettre en place un management qui pousse à la collaboration, à l'unité et à l'égalité. Où que vous soyez sur le globe et qui que vous dirigiez, la clé de la réussite passe par la création d'un bateau commun où chaque personne se retrouve partie prenante de la réussite.

Ainsi, dans cette articulation de cultures différentes, de diversités générationnelles et de profils psychologiques, la différence devient centrale. Quel type de management peut-on alors mettre en place pour créer une identité commune ? Comment, avec notre bagage culturel professionnel singu-

lier, pouvons-nous en tant que manager fédérer une équipe autour d'objectifs communs ? Ces différences peuvent être religieuses ou culturelles. Cela peut être des différences de croyances, de buts et de visées ; des différences dans les éléments de compréhension, dans les tâches et dans l'approche des objectifs, etc. Et cela entraîne parfois des difficultés dans la création d'une identité d'entreprise. Les clés que vous donne le Modèle ONCA sont universelles et peuvent être utilisées pour tout manager qui souhaite fédérer une équipe confiante qui, dans un même mouvement, inspire confiance.

Ainsi, le management interculturel est à repenser à la lumière de la culture qui l'accueille et le management local à la lumière des diversités qui le constituent. Manager des équipes est à repenser à la lumière du concept de culture et de psychologie. Un travail d'adaptation du manager devient ainsi nécessaire, autant au niveau théorique que pratique. La culture du pays impacte le rapport entre l'individu et son travail, impacte son monde et ses aspirations, tout comme la mise en place des pratiques managériales. Ainsi, le management, votre management, s'inspire de votre parcours professionnel et de votre culture. Cet ouvrage, au travers du modèle ONCA et autres clés psychologiques vous permettra d'appréhender votre management sous son aspect psychologique. Un management qui crée et inspire le groupe comme l'Homme.