



UNIVERSITÉ
D'ANTANANARIVO



DOMAINE ARTS, LETTRES ET SCIENCES HUMAINES
MENTION ETUDES FRANCAISES ET FRANCOPHONES
MASTER INTERNATIONAL (EN PARTENARIAT AVEC L'UNIVERSITE
DE RENNES 2)
FRANCOPHONIE, PLURILINGUISME, MEDIATION INTERCULTURELLE
PARCOURS : INTERCULTURALITE ET ENTREPRISE (I.E)

ANALYSE SEMIO-SITUATIONNELLE DES COMPOSANTES DE LA CULTURE D'ENTREPRISE, LEVIER DE MOTIVATION DES RESSOURCES HUMAINES ET MOTEUR DE PERFORMANCE

Cas de la société Brasseries STAR Madagascar



Mémoire de Master

Présenté par :

Ny Rindralalaina RAFANOMEZANTSOA

Sous la direction de

Monsieur Emmanuel RANDRIANARISON

Maître de conférences

RESUME

Face à la mondialisation économique, la concurrence est rude pour les entreprises. Par ailleurs, l'homme est une ressource complexe à gérer dans une structure à vocation économique qu'est l'entreprise compte tenu de sa culture d'appartenance. De là, les sociétés doivent trouver les moyens de se démarquer de la concurrence. Pourtant, grâce à sa forte culture d'entreprise, l'entreprise STAR a su gérer la cohésion interne et assurer la performance. C'est pourquoi, nous l'avons choisie comme cadre d'étude pratique dans notre mémoire axé sur l'analyse sémiotique des composantes de la culture d'entreprise, levier de motivation des ressources humaines et moteur de performance.

Partant de la problématique de l'étude de la manière dont la direction met en œuvre des stratégies de communication pour gérer les problèmes de cohésion interne, le but général de notre travail consiste à voir comment la communication managériale exploite la culture d'entreprise pour gérer la cohésion interne face aux défis actuels de la gestion des ressources humaines. Pour ce faire, nous allons adopter la théorie sémiotique pour décrire et analyser les composantes de la culture d'entreprise du Groupe STAR.

En vérité, la culture d'entreprise instaure une ligne de conduites que doit suivre chaque employé pour assurer la performance. Ainsi, l'analyse des données d'entretiens et d'enquête collectées permettra de vérifier que la mise en œuvre d'une culture d'entreprise permet d'assurer l'environnement de travail agréable dans la société et que la non-adhésion du personnel à la culture d'entreprise compte tenu des situations de confrontations interculturelles en entreprise constitue un obstacle pour la motivation des ressources humaines, la performance et le développement de la société. Les résultats montreront qu'en procédant à une manipulation de la culture d'entreprise, l'équipe de direction a pu rapprocher les membres de l'organisation pour faciliter les échanges et les travaux en groupe. Notre mémoire se subdivise en trois points. Le premier portera sur la culture d'entreprise et motivation des ressources humaines, la présentation générale de la société STAR et des données d'enquête, le second sera axé sur les techniques de recueil de données, l'analyse sémiotique et la démarche d'analyse sémiotique et le dernier abordera le problème de style de management autoritaire et les recommandations.

Mots clés : culture d'entreprise, communication interne, motivation, ressources humaines, performance, valeurs.