

Introduction

Autor(en): **Laurent, Philippe / Lee, Yih-teen**

Objektyp: **Preface**

Zeitschrift: **Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales**

Band (Jahr): **63 (2005)**

Heft 3: **Entreprise et cultures : vers une compétence interculturelle ; Gouvernance d'entreprise en Suisse : conseils d'administration, direction assemblées générales ; Économie d'entreprise et Capital humain II**

PDF erstellt am: **08.08.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

INTRODUCTION

PHILIPPE LAURENT

HEG Arc de Neuchâtel, Suisse

YIH-TEEN LEE

Groupe ESSCA, Angers, France

Ce dossier spécial sur la compétence interculturelle est le résultat des réflexions et d'échanges qui ont eu lieu au sein d'un groupe de chercheurs et de praticiens participant à un colloque en avril dernier à Neuchâtel. Soucieux des problématiques de l'interculturel et des compétences qui y renvoient, ces acteurs partagent le souci de promouvoir la performance économique et le bien-être général, tant individuel qu'organisationnel, de notre société dans laquelle la multiculturalité est devenue une réalité incontournable.

L'homme est essentiellement un être de culture. Issus d'environnements physiques et sociaux différents, les êtres humains sont entourés d'univers de sens souvent très variés résultant de systèmes de valeurs, d'attitudes, et de comportement différents. Plus spécifiquement, ces différences culturelles se manifestent par la différenciation dans la perception, les manières d'évaluer et d'utiliser l'information, ainsi que par les modèles d'action (Triandis, 1972) portés par les acteurs culturels dans leurs contextes spécifiques. De nombreuses études scientifiques, quels que soient les paradigmes auxquels elles appartiennent, nous ont fourni des preuves solides indiquant que les différences culturelles s'imposent aux nombreux aspects des milieux de travail aujourd'hui (par exemple, le style de gestion, la prise de décision, la structure d'entreprise, les pratiques de la GRH, le marketing, la négociation, etc.).

Grâce à l'avancement de la technologie et la mondialisation des activités économiques, le monde semble devenu plus petit et le contact entre personnes de différentes cultures plus fréquent. Nous sommes dans le même temps devenus plus conscients de la diversité culturelle qui existe dans la société ainsi que dans le milieu de travail. Même si l'on décrit aujourd'hui une sorte de «citoyen du monde» qui ne s'attacherait plus à une culture nationale unique, cette description a davantage trait à une utopie qu'à une réalité immédiatement vivable pour tout un chacun. Les bagages et les contraintes culturelles nous obligent, bon gré mal gré, à mieux comprendre les autres, et de trouver des manières de vivre ou travailler ensemble sans entrer en conflit, dû à d'éventuels malentendus culturels.

Malheureusement, cette compréhension mutuelle et cette recherche de solution ne sont ni naturelles ni faciles, ce qui exige parfois des efforts très élevés pour les obtenir. Ceci représente bien une compétence particulière qui permet à la personne qui la possède de dépasser la barrière de la culture, et qui facilite l'atteinte des objectifs dans l'interaction interculturelle. Alors, cette compétence et son application dans l'interaction interculturelle ou le management interculturel sont aussi devenues une nécessité pour toute entreprise confrontée à la diversité des cultures.

Qu'est-ce que la compétence interculturelle? Comment peut-on l'appréhender? Pourquoi est-elle si pertinente dans le monde économique hautement internationalisé? Quelle est son importance en termes d'efficacité de la performance des entreprises, en tenant compte des évolutions récentes dans le milieu de travail? Comment développer et mobiliser cette compétence de sorte qu'un meilleur résultat managérial soit acquis? Quelles sont les bénéfices concrets d'une entreprise qui détient cette compétence? Ce dossier vise donc à répondre à ces questions relatives à la compétence interculturelle, qui portent des enjeux économiques et sociaux importants. En bref, «quoi», «pourquoi», et «comment» illustrent les trois lignes de questions que nous nous posons dans ce dossier, nous permettant de combiner dans ces réflexions la rigueur académique, la valeur illustrative, et les constats résultant de la pratique ou des contextes.

Les études sur la compétence interculturelle sont abondantes, et les résultats accumulés relativement riches déjà. Or, elles manquent généralement d'une cohérence synthétique et ressemblent davantage à une liste d'items juxtaposés qu'à un concept bien construit et élaboré. En proposant un cadre théorique, l'article de Y.-T. Lee et Ph. Laurent nous invite à réfléchir sur la notion et la nature de la compétence interculturelle, ainsi que sur la portée de cette notion, ses risques, ses enjeux, et son devenir. Constatant une transformation des nouvelles situations de travail, J.-P. Segal montre combien les cultures nationales, organisationnelles, et professionnelles sont inextricablement liées, et aide à comprendre comment les mobiliser d'une manière adéquate pour se confronter à cette «nouvelle donne de la mondialisation». On remarque aussi de nouvelles conditions de mobilité des cadres, qui nous incitent à regarder de près la compétence interculturelle au sein des multinationales par le biais de la GRH. Se préoccupant de la question d'identité des cadres dans la mobilité internationale, Ph. Pierre parle de la compétence interculturelle des cadres internationaux de troisième génération dans l'ajustement et l'adaptation constante au travail. Dans la même veine, P. Yanaprasart s'intéresse à l'acquisition des compétences socioprofessionnelles à travers la mobilité dans un souci d'objectivation et de transférabilité, pour autant que le rôle de médiateur des expatriés ou impatriés soit reconnu. La capacité de bien diriger des équipes interculturelles constitue une des composantes principales de la compétence interculturelle. Dans cette collection, S. Chevrier propose de nouvelles perspectives pour bâtir des synergies culturelles non seulement par un processus empirique d'essais et d'erreurs, mais aussi par l'introduction d'un médiateur qui accompagne l'équipe dans la réflexion sur leur expérience et leur pratique. Les études de L. Fayol-Song et de P. Yanaprasart, portant respectivement sur la culture chinoise et thaïlandaise, nous donnent des exemples concrets sur la complexité culturelle et nous expliquent pourquoi la compétence culturelle est importante dans le contexte de travail. Finalement, les pratiques des GRH à l'égard de la compétence interculturelle en Suisse sont illustrées par l'entretien avec B. Oberson, DRH du Groupe Edipresse.

Peut-on vraiment gérer et développer la compétence interculturelle? C'est la question que nous nous posons après avoir fait le tour de toutes ces réflexions. En fait, nous considérons tant l'individu que l'organisation comme un acteur stratégique compétent, qui dispose d'une autonomie d'agir, mais qui est aussi contraint dans ses répertoires socio-culturels (Crozier & Friedberg, 1977). Développer la compétence culturelle, c'est d'élargir ses répertoires de pensée et de comportements, allant au-delà de ses propres repères et cadres d'interprétation, ce qui est réalisable grâce à des efforts et à des méthodes appropriés.

Les questionnements sur la compétence interculturelle sont loin d'être complets. Nous vivons d'ores et déjà dans un monde multiculturel, et la compétence interculturelle deviendra de plus en plus pertinente dans la vie quotidienne de chacun. Nous souhaitons que les réflexions de ce dossier incitent à penser l'interculturel, de sorte à faciliter la compréhension de plus en plus fine de ses manifestations.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Crozier, Michel, et Friedberg, Erhard, (1977), *L'acteur et le système: Les contraintes de l'action collective*, Paris, Seuil.

Triandis, Harry C., (1972), *The Analysis of Subjective Culture*, New York, Wiley.