

Douce France...

"Une approche interculturelle est une forme d'ouverture qui implique un renoncement à l'ethnocentrisme. Elle considère que chaque pays, chaque peuple, chaque groupe humain possède une culture différente qui lui est propre et qu'il n'existe pas une culture, mais des cultures dont certaines coexistent et interagissent".*

Il faut admettre qu'après avoir dit cela, personne n'a les clés d'un fonctionnement interculturel efficace. Elles sont pourtant indispensables, aussi bien pour la réussite collective des équipes ou la satisfaction du client que pour la construction d'une stratégie à dimension européenne ou mondiale.

Depuis ses recherches pour IBM, première société à dépasser les frontières de son pays dans les années 70, Geert Hofstede est devenu la référence sur le sujet de l'interculturalité. Il nous explique que la culture d'un pays se caractérise par ses symboles (la Tour Eiffel), ses héros (personnages admirés par 80% de la population), ses rituels (les activités collectives qui permettent de vivre en harmonie) et ses valeurs qui relèvent de l'inconscient et de l'implicite et qui définissent la différence entre le "bon" et le "mauvais".

Les valeurs d'une culture se décryptent selon une grille à six dimensions : la relation au pouvoir, la relation au groupe, la relation à la motivation, la relation à l'incertitude, la relation au temps et la relation au plaisir. Chaque culture nationale possède sa propre alchimie par rapport à ces dimensions. Et chacune de ces alchimies est aussi légitime que l'autre, quelle que soit la perception d'étrangeté que cela peut procurer aux uns et aux autres.

Pour ce qui concerne la relation au pouvoir, certains pays sont dit égalitaires (décentralisés) et d'autres hiérarchisés (pouvoir/centralisation). Pour ce qui concerne la relation au groupe, certains pays sont collectivistes (poids du groupe, du clan, de la famille) et d'autres sont individualistes (chacun est responsable de lui-même et de ses proches). La France, reconnue comme étant LE pays des conflits sociaux ingérables, est à la fois un pays hiérarchisé et individualiste. Ce qui fait d'elle une exception mondiale, puisque tous les autres pays hiérarchisés sont collectivistes et tous les autres pays individualistes sont égalitaires. En regardant le verre à moitié plein, on comprend rapidement qu'elle puisse occuper assez naturellement une position clé au niveau diplomatique mais avec le verre à moitié vide, on comprend également qu'elle dérouté tous ceux qui tentent d'y investir quelques deniers.

Dans une société hiérarchisée, lorsqu'un désaccord survient les différents représentants des parties en présence négocient passent éventuellement par une phase de grève, mais ont suffisamment de poids pour faire

adhérer leurs groupes respectifs. Dans une société égalitaire, un désaccord se résout dans le cadre d'une cogestion ou d'une coalition ou par une négociation individuelle visant à aplanir les différends. Chaque individu est responsabilisé par rapport aux conséquences du conflit. Notre "French paradox", Nous conduit à une négociation entre des parties dont on ne sait jamais exactement si elles vont ou non être suivies par leurs bases... Incredible!

Chaque culture a son charme, ses travers et sa légitimité. Dans les entreprises présentes sur tous les continents, il est impératif de les prendre toutes en compte. Qu'elles plaisent ou non et quel que soit le poids économique du pays. Et c'est là que l'on touche aux limites. Et c'est là qu'apparaît l'importance d'une culture d'entreprise pensée, élaborée bien au delà des dimensions nationales de la maison-mère. Une culture à la fois claire sur le cadre, le sens et le lien qui se doit d'être commune à tous. Une culture bâtie autour d'une stratégie mondiale et d'une vision humaniste.

Une culture qui est l'enjeu de la réussite des entreprises de demain qui intègrent déjà la dimension collaborative dans leurs business models.

Véronique Thiel

* Source : La Toupie

LA TRANSFORMATION ET LE CHANGEMENT

3 choses smart à faire pour votre « ménage » de printemps pro !

Qui dit avril, dit ménage de printemps n'est-ce pas ? Cela vaut aussi bien pour vous et votre carrière. Faites-le ménage dans vos dossiers, dans vos emails, débloquez-vous du temps pour prendre du recul et renouer, après des périodes de rush, avec ce qui vous anime vraiment.

Les 3 points sur lesquels vous devez vous imposer une discipline de fer :

1- Savoir dire non pour mieux gérer son équilibre vie perso-pro

Si vous êtes constamment « claqué » par des tâches interminables au bureau, il est temps de redéfinir vos priorités, en particulier si vous sentez que votre temps et énergie ne sont pas focalisés sur l'essentiel, ce qui vous fait vibrer !

Pour arriver à l'équilibre, fixez vous 5 priorités professionnelles plutôt que 25.

2- Rafraîchissez votre CV :

Essayez de vous imposer ce rituel à chaque saison. Avoir un CV à jour est toujours utile.

3- Prenez le temps de « réseauter » :

Même si vous n'êtes pas à la recherche de nouvelles opportunités, prenez le temps de renouer avec vos contacts pro, présents ou passés. Cela prend très peu de temps et d'efforts, notamment grâce aux réseaux sociaux qui facilitent bien ce genre d'actions.

ÉQUITÉ DES POLITIQUES RH

Recrutement : stop au clonage !

Avant même de se demander quelles compétences seraient utiles quand il ouvre un poste, le RH a déjà dans la tête une idée bien précise de la personne qu'il cherche : âge, diplôme, années d'expériences. Mais ces critères sont-ils vraiment pertinents ?

Pour sortir de cette impasse, il est nécessaire de repenser le recrutement, de promouvoir la diversité et de ne pas chercher le clonage à tout prix. Au contraire, il faut regarder chez les candidats les capacités transverses, ce que les américains appellent les softs skills et privilégier l'étude du parcours professionnel au niveau d'étude.

Et rappelons que ce n'est pas seulement le recruteur qui doit choisir un candidat, mais également le candidat qui doit choisir son employeur et son entreprise. C'est tout l'objectif du développement de la marque employeur et la seule façon de recruter des personnes qui resteront dans votre entreprise.

DÉVELOPPEMENT DES INDIVIDUS ET DES ÉQUIPES

Management à distance : les 8 leviers de la réussite

Le management à distance se développe au sein de nos entreprises et il nécessite une approche particulière du pilotage et de l'animation.

Voyage au cœur des pratiques managériales : les 8 leviers de la réussite :

1. Hiérarchiser les activités à forte valeur ajoutée
2. Clarifier les responsabilités et développer l'interdépendance
3. Fixer les règles du jeu et harmoniser les méthodes de travail
4. Optimiser l'utilisation des outils de communication et la diffusion de l'information
5. Répondre aux attentes spécifiques et identifier les signaux faibles
6. Savoir être dans la proximité relationnelle et la confiance
7. Entretenir climat de coopération et sentiment d'appartenance
8. Disposer d'un dispositif de reporting efficace et responsabilisant

AU FIL DE LA VEILLE

Les 12 pays où les retraités préfèrent s'installer

Un retraité sur dix prend sa retraite à l'étranger. Cela représente plus d'un million de retraités du régime général français qui profitent de leurs vieux jours hors de France, souvent pour bénéficier d'une meilleure qualité de vie et d'un coût de la vie inférieur où ils peuvent mieux vivre avec leur pension.

Mais où vont s'installer ces retraités ?

D'après les chiffres de la Cnav, voici le top 12 des destinations des retraités :

- 1- Algérie (439 764)
- 2- Espagne (191 159)
- 3 - Portugal (177 923)
- 4 - Italie (91 306)
- 5 - Maroc (60 487)
- 6 - Belgique (59 893)
- 7 - Allemagne (49 154)
- 8 - Tunisie (35 180)
- 9 - Suisse (19 600)
- 10 - Canada (18 214)
- 11 - Turquie (16 235)
- 12 - Etats-Unis (14 494)

Revue de presse : Julie Husser

Crédit photo : Michel Christen