

AVANT-PROPOS DE LA RÉDACTION

Ce troisième numéro de l'année 2005 de la *Revue Economique et Sociale* est tout empreint de culture.

La connotation est évidente en ce qui concerne le dossier spécial consacré à la compétence interculturelle ou à l'article intitulé «La communication et le marketing des institutions culturelles». Elle l'est aussi pour l'étude que les deux Bergmann ont consacré à Travail et poésie. Et si l'on regarde les multiples facettes du talent d'Yves Patrick Delachaux, sous-brigadier de gendarmerie, mais aussi selon ses dires «flic écrivain, flic chercheur, flic complice», le lien avec la culture est tout aussi immédiat. Enfin, le dossier traitant de la gouvernance d'entreprises met également en évidence la question de la culture, par les différences qu'il peut y avoir dans les relations des actionnaires avec l'administration ou la direction des entreprises.

Si, comme Schein, nous retenons comme définition de la culture «la manière dont un groupe de personnes règle les problèmes et réconcilie les dilemmes», nous voyons que le lien entre la culture et l'organisation peut être connexe. C'est ainsi que le texte de Bernard Baudry traitant de l'impact d'un nouveau cadre des relations interfirmes sur la gestion de l'emploi des firmes qui sont en situation de quasi-intégration par rapport à la «firme-pivot» peut être lu en terme d'acculturation, l'auteur faisant l'hypothèse que «les nouvelles modalités de coordination soumettent les firmes «fournisseurs» à des impératifs de flexibilité, de réactivité, de productivité et d'innovation, ces impératifs à leur tour contraignant leur gestion de l'emploi, gestion mise dans ces conditions au service de la firme-pivot».

La question de la culture interroge plus généralement le rapport à l'autre, dans lequel tout être humain se construit ; cet autre qui, pour chacun d'entre nous, est à la fois modèle, objet, soutien ou adversaire, voire bouc émissaire. Le rapport individuel et collectif à l'autre a toujours existé et pénètre tous les niveaux, de l'individu à l'humanité, en passant par l'entreprise et la société. Toutefois, ce rapport à l'autre prend aujourd'hui une signification et une importance toute particulière. A l'heure où la globalisation de l'économie se développe parallèlement au renouveau des identités culturelles, où les relations économiques internationales s'intensifient avec la mondialisation et où les sociétés occidentales se cosmopolitisent, le rapport à l'autre s'est modifié dans chaque collectivité et en chaque individu. Ces transformations ne sont pas sans influencer sur la vie des organisations et les relations de travail, puisqu'il s'agit désormais de faire travailler ensemble des populations de cultures différentes, dans une confrontation commune avec un univers culturel simplement différent.

Bien que des études montrent que les équipes composées de membres d'horizons culturels différents envisagent un éventail de données plus large qui mène souvent à des solutions plus créatives et plus efficaces, les entreprises n'aiment pas la diversité culturelle même si elle peut constituer une source d'avantage concurrentiel. Il faut en effet savoir gérer cette diversité, ce qui nécessite une réflexion et des efforts considérables en termes d'apprentissage et d'écoute, mais d'inconfort aussi. Travailler avec des personnes ou des groupes issus d'autres

cultures nous dépouille des sentiments de sécurité et d'efficacité auxquels nous nous sommes habitués dans notre activité quotidienne. Il n'est donc pas surprenant que, dans le monde du travail, les différences culturelles et de logiques créent des situations qui avivent notre orgueil et font surgir en nous des préjugés profonds, généralement insondés.

Puisse ce numéro de la *Revue Economique et Sociale* contribuer à nous en faire prendre conscience.

Pour la rédaction, Achille Grosvernier