

INTRODUCTION

- b) De plus, les compétences exposées ne sont pas toutes nécessaires à l'ensemble des travailleurs du domaine multiculturel, à l'échelle internationale ou nationale. Ainsi, la personne envoyée en affectation à court terme devra certainement posséder beaucoup moins de compétences désirables que celle qui sera envoyée en mission à long terme. Par ailleurs, la distance ou l'écart culturel entre le pays de rattachement et la culture du pays d'accueil aura aussi une influence sur la gamme des compétences requises. Mais, plus important encore, la priorité accordée à certaines compétences ou descriptions comportementales du profil variera d'un secteur professionnel à l'autre. Par exemple, la culture d'entreprise d'une organisation multinationale, où se côtoient visiteurs et travailleurs locaux, pourra

avoir une influence tout aussi importante sur le comportement des employés que leur culture nationale respective. Il incombera aux utilisateurs des profils d'adapter ces derniers à leur situation ou à celle régnant sur le terrain. Toutefois, même si des modifications importantes s'imposent, nous estimons que ce profil est un outil valable pour la sélection des employés.

- c) Compte tenu de la façon dont le profil est rédigé, il sera sans doute le plus utile sur le plan de l'évaluation du rendement du personnel. Par exemple, les indicateurs comportementaux sont énoncés sous la forme de comportements observables se prêtant à une évaluation. Il sera peut-être nécessaire de modifier la façon dont les compétences et les comportements correspondants sont rédigés afin d'utiliser le profil aux fins de sélection ou de formation.
- d) La description des indicateurs de compétence et de comportement du profil reflète des situations « moyennes » ou typiques dans lesquelles se retrouvent les travailleurs internationaux. On pourra toujours trouver des exceptions dans

