

mandat. Par exemple, votre partenaire népalais pourrait vous demander d'user de votre influence auprès de son patron pour qu'il obtienne une promotion.

Plusieurs ateliers interculturels tenus au Népal ont révélé que les Népalais se sentent menacés quand les donateurs insistent sur la nécessité de mécanismes de surveillance et d'évaluation des projets. Pour les Népalais, qui sont sensibles à tout regard insistant, la mise en place de mécanismes de surveillance et d'évaluation complexes signifie que les donateurs n'ont pas confiance en la relation.

La vie professionnelle des Népalais est souvent perturbée par la jalousie. Ce qui semble être une opinion professionnelle pourrait être en réalité le reflet d'une jalousie ou d'un sentiment d'injustice caché.

Sensibles à la critique et au ridicule, les Népalais sont vivement conscients des problèmes politiques, économiques et sociaux de leur pays. Selon Somlai (1989), l'étranger n'a rien à gagner à leur rappeler ces problèmes ou à abonder dans le sens de leurs autocritiques.

Le statut social et la hiérarchie

Les Népalais respectent la hiérarchie et l'autorité et ils valorisent

énormément le prestige et le pouvoir, d'où un style de gestion autoritaire et des relations paternalistes entre employeurs et employés. Souvent, le patron a plus d'importance que le travail lui-même. Les subordonnés contestent rarement une décision du patron car celui-ci pourrait perdre la face. Voilà pourquoi le sens de la responsabilité et de l'imputabilité individuelles fait souvent défaut dans les organisations népalaises.

Les conseillers canadiens disent que les décisions se prennent à des niveaux plus élevés que nécessaire au Népal, d'où une situation dans laquelle les ministres s'affairent à régler des problèmes mineurs. Les délégations d'autorité sont l'exception plutôt que la règle, car pour les Népalais, déléguer c'est céder un pouvoir précieux à quelqu'un d'autre. Ainsi, la plupart des décisions sont prises par les cadres les plus haut placés; les rencontres avec les gestionnaires de niveau intermédiaire ne servent qu'à les officialiser. Il arrive aussi que des décisions soient prises par des inconnus au sein de la hiérarchie. Il est extrêmement important que vous appreniez à distinguer les décideurs en titre des décideurs réels (Somlai 1989).

Les Népalais considèrent leur patron expatrié comme une figure paternelle bienveillante qui les guidera à chaque tournant. L'initiative personnelle et le