

Les coentreprises donnent aux associés la chance d'apprendre en observant la façon de travailler de l'autre organisme — comment gérer la R-D, l'expansion commerciale, les exportations, les filiales outre-mer ou les ressources humaines. Les programmes de formation peuvent aider à transférer le savoir-faire entre les sociétés-mères ou à la coentreprise.

ÉVALUATION DU RENDEMENT

Les évaluations du rendement aident à préciser les points forts et les points faibles. Les programmes de formation et de perfectionnement peuvent donc être adaptés aux besoins des employés et liés au processus de planification à long terme de la coentreprise. Ils peuvent aussi régler des problèmes qui échappent au contrôle des employés évalués.

Les évaluateurs devraient recevoir une formation axée sur les bonnes techniques d'évaluation. Les associés et le directeur général de la coentreprise ainsi que le personnel devraient s'entendre sur les critères et les normes de rendement. Tenez le directeur général et le personnel au courant de la fréquence, de la nature et du but des évaluations de rendement.

RÉMUNÉRATION ET RÉCOMPENSES

Établissez un lien direct entre les objectifs de la coentreprise et les récompenses aux employés. Il n'est pas nécessaire que le système de récompenses de la coentreprise soit le même que celui des sociétés-mères — des objectifs différents peuvent demander un comportement et des récompenses différentes.

RELATIONS ENTRE LA SOCIÉTÉ-MÈRE ET LA COENTREPRISE

L'ESPRIT D'INDÉPENDANCE

Une coentreprise qui a sa propre identité et sa propre culture a de meilleures chances de réussir et de répondre aux objectifs des sociétés-mères.

Pour créer cette identité et cette culture, les mesures suivantes pourraient être nécessaires :

- réorientation des employés;
- nouvelles politiques et procédures;
- installations distinctes;
- programme de mesures incitatives et régime de pension distinct.

Recruter des employés à l'extérieur des sociétés-mères est un moyen de promouvoir une culture indépendante dans la coentreprise. Un autre moyen d'y parvenir est de donner à la coentreprise l'autonomie nécessaire dans les activités quotidiennes. Cependant, il faut accorder aux cadres de la coentreprise la même attention qu'aux gestionnaires des entreprises en propriété entière des sociétés-mères.