

AVANT-PROPOS

En 1995, j'ai été invité à faire office de conseiller dans le cadre d'un projet multilatéral. Notre mission : évaluer l'effet d'une formation pré-affectation en matière d'efficacité interculturelle sur le rendement des conseillers en développement. Il s'agissait essentiellement de répondre à la sempiternelle question : « Est-ce que la formation offerte modifie le rendement des employés ? ». Cet objectif de recherche est certes louable, mais quand on m'a demandé si le Centre d'apprentissage interculturel devrait appuyer l'étude en question, j'ai répondu : « Pas encore ».

Nous ne disposions pas encore d'un énoncé clair et concis du rendement attendu d'une personne efficace sur le plan interculturel.

La raison en était fort simple : nous ne disposions pas encore d'un énoncé clair et concis du rendement attendu d'une personne efficace sur le plan interculturel. On croit que, en soi, l'apprentissage va changer les choses. Il suffit de demander à celui qui se noie ce qu'il aurait pensé de quelques leçons de natation. Cependant, l'effet de la formation n'est pas toujours aussi évident. C'est particulièrement vrai dans le domaine de l'efficacité interculturelle. Comment, en effet, savoir

si une personne va ou non couler au contact d'une nouvelle culture?

Toutefois, étant donné les milliers d'employés qu'on a formés pour devenir efficaces sur le plan interculturel, ma vision des choses tenait sans doute un peu de l'hérésie. N'étais-je pas en train d'affirmer que, depuis 30 ans que nous travaillons dans le domaine de l'interculturalité, nous ne savons pas vraiment ce que nous faisons? Eh bien! Oui et non. La recherche effectuée sur le profil de la personne efficace sur le plan interculturel (PEI) nous a permis de dégager une communauté de vue chez les théoriciens et les praticiens à propos de ce qui constitue l'efficacité interculturelle. Pourtant, nous ne disposions pas d'une véritable définition à cet égard. Ainsi, que faites-vous ou ne faites-vous pas, que dites-vous ou ne dites-vous pas qui pourrait indiquer à un observateur que vous êtes bien efficace sur le plan interculturel?

Les compétences essentielles et les compétences de base, que nous avons retenues dans le profil de la personne efficace sur le plan interculturel, peuvent paraître semblables à ce qu'on trouve dans de nombreuses sources. En revanche, en décrivant les comportements constatés chez la personne considérée comme efficace sur le plan interculturel, nous avons fait un grand pas en avant. Ce fut d'ailleurs là notre véritable défi : aller au-delà de l'adaptation, de l'ajustement, du respect, de l'acceptation et de