

## COMPÉTENCES ORGANISATIONNELLES

## Compétence de base

- 8.3** Les PEI créent le consensus entre les résidents locaux et les étrangers en conciliant les points de vue des différentes cultures pour que tout le monde ait l'impression de contribuer utilement à l'action entreprise.

## Indicateurs comportementaux

- 8.3** Les personnes efficaces sur le plan interculturel :

- cherchent à mettre sur pied une organisation dont les procédés, les systèmes et les valeurs seront en harmonie avec les valeurs culturelles de ceux qui la composent; pour cela, elles peuvent :
  - expliquer comment les collègues locaux conçoivent et définissent les pratiques organisationnelles (comment ils définissent ce qui constitue un processus et un résultat appropriés)
  - vérifier dans quelle mesure les pratiques organisationnelles sont acceptées en mettant en œuvre des mécanismes de rétroaction appropriés à la culture locale
  - expliquer l'importance de prendre en compte les idées et les méthodes locales (par exemple, en envisageant d'apporter des changements aux plans et aux méthodes à partir des recommandations locales)
- encouragent les résidents locaux et les étrangers à parler des problèmes et à envisager les solutions, sans aller à l'encontre des pratiques locales :
  - en mettant en commun informations et savoirs avec leurs collègues
  - en demandant aux collègues locaux comment ils peuvent eux-mêmes contribuer, et en quoi les expatriés peuvent également contribuer
  - en définissant, en des termes communs, les notions, procédés et résultats anticipés pour l'entreprise
  - en pouvant définir les compromis et les nouvelles solutions avec les collègues locaux
- sont patientes dans leur approche visant à concilier les points de vue et à travailler dans le sens du changement organisationnel; pour cela :
  - elles permettent à l'organisation et à son personnel d'apprendre grâce aux erreurs