

poussent les entreprises à rechercher dans le monde entier les travailleurs les plus compétents au coût le plus bas.

Certes, les multinationales ne déménagent pas leurs activités dans le Tiers monde par philanthropie. On peut en effet citer des cas de multinationales qui ont grossièrement exploité la main-d'oeuvre locale, causé des dommages à l'environnement et rapatrié la totalité de leurs bénéfices et de leur technologie. Par contre, les filiales des multinationales peuvent faire et font des contributions effectives au développement national du pays d'accueil, en employant et en formant les nationaux dans des postes qui exigent des compétences de niveau intermédiaire à supérieur (ce qui permet à un pays d'élever le niveau général de ses compétences et de ses capacités en gestion), en achetant des produits et des services (ce qui agit comme stimulant pour les groupes d'experts-conseils locaux et autres professions plus spécialisées) et en exportant (ce qui fait rentrer des devises étrangères).

La motivation des employés du pays d'accueil, la qualité de la formation destinée à les familiariser avec les technologies de l'entreprise et la capacité d'adaptation de l'entreprise aux circonstances locales et aux réalités culturelles sont les grands déterminants de la compétitivité d'une multinationale dans un pays en voie de développement. Elles figurent donc parmi les grands défis et les principales tâches des cadres et des spécialistes des multinationales en poste dans une filiale.<sup>87</sup> Ce rôle de formation ou de développement des ressources humaines est particulièrement important parce que les gouvernements d'accueil des PVD font habituellement tout ce qu'ils peuvent pour que les multinationales fassent leur recrutement sur place.<sup>88</sup> De plus, les cadres supérieurs expatriés passent beaucoup de temps à traiter avec les gouvernements locaux et autres groupes intéressés et à tenter de dissiper certaines des tensions qui naissent presque partout entre les cadres locaux et les cadres expatriés, qui sont

---

87 Bartlett, Christopher A. et Ghoshal, Sumantra, «What is a Global Manager?» *Harvard Business Review*, septembre-octobre 1992.

88 Banai, Moshe, «Human Resource Management Problems in American Multinational Corporation», *Business in the Contemporary World*, été 1991, p. 116.