

COMPARAISON DES STYLES DE GESTION

| Aspect | Mexique | États-Unis |
|---------------------------------|--|---|
| Travail/loisir | Travaille pour vivre. Le loisir est considéré comme essentiel pour avoir une vie pleine. L'argent sert à profiter de la vie | Vivre pour travailler. Le loisir est une récompense pour celui qui a travaillé fort. L'argent est une fin en soi. |
| Direction/délégation de pouvoir | Le gestionnaire traditionnel est autocratique. Le gestionnaire plus jeune commence à déléguer des responsabilités. Les subordonnés sont habitués à se faire confier des travaux et non pas des pouvoirs. | Le gestionnaire délègue ses responsabilités et ses pouvoirs. Le dirigeant recherche les responsabilités et en accepte les conséquences. |
| Théorie et pratique | Esprit essentiellement théorique. Le passage à la pratique est souvent très difficile. | Essentiellement pratique. L'approche orientée vers la résolution des problèmes. |
| Contrôle | Pas encore pleinement accepté. Sensible au fait d'être « vérifié ». | Universellement accepté et pratiqué |
| Loyauté | Essentiellement loyal envers son supérieur (la personne plutôt que l'organisation) Le début de la loyauté envers soi. | Surtout loyal envers soi, motivé par l'ambition. |
| Concurrence | Évite la concurrence entre les personnes. Préfère l'harmonie au travail. | Aime se prouver à soi-même dans des situations concurrentielles. |
| Formation et développement | Formation surtout théorique. Peu de programmes structurés | Formation concrète, précise. Programmes en général structurés |
| Temps | Concept relatif, délais souples | Un impératif absolu, les délais et les engagements sont fermes |
| Planification | Surtout à court terme à cause de l'incertitude du contexte | Surtout à long terme dans les contextes stables |

Source : *Management in the Two Cultures, Bridging the gap between U.S. and Mexican Managers* par Eva Kras; ne produit avec l'autorisation de Intercultural Press, Inc., Yarmouth, ME, © 1988.

Pratiques des relations de travail

Les lois mexicaines sur les relations de travail fournissent un système complexe et très sophistiqué de protection du travailleur mexicain. Le code du travail fixe les grandes lignes des négociations collectives, des mises à pied, de la rémunération, des heures maximum de travail, des vacances, des avantages sociaux pour les ménages, du partage des profits, du droit à la grève et des avantages offerts par la sécurité sociale. Ces règlements s'appliquent également à toute société étrangère qui emploie directement des citoyens mexicains.

Prestations de la sécurité sociale : les lois sur la sécurité sociale garantissent les services médicaux et sociaux aux travailleurs et à leurs familles. La sécurité sociale est obligatoire pour tous les employés et couvre les risques d'accidents et professionnels, la maladie et la maternité, les

crèches, les pensions de vieillesse et les prestations de décès. Il n'est pas nécessaire d'avoir des assurances additionnelles.

Les prestations d'assurance sociale sont financées par des fonds fédéraux, les cotisations des employeurs et les déductions de salaire des employés. Les pensions de retraite sont normalement payables à l'âge de 65 ans, bien qu'il soit possible de prendre sa retraite plus tôt, à partir de 60 ans, mais en touchant moins de prestations.

Le système de sécurité sociale du Mexique a été mis sur pied en 1942 et a par la suite pris de l'ampleur tant en importance qu'en couverture avec les raffinements et les modifications qu'on y a apportés pendant de nombreuses années. Les modifications les plus récentes et les plus profondes ont été apportées au système en 1973.