

INTRODUCTION

le monde réel. Par exemple, il faudra éventuellement adapter ou carrément retirer des indicateurs tels que « éviter de rentrer au pays » ou « bâtir des relations harmonieuses entre collègues étrangers et collègues locaux » (par exemple, dans le cas du travail dangereux des casques bleus ou des travailleurs de l'aide humanitaire). Par ailleurs, une « attitude de modestie et de respect » s'impose sans doute plus dans le cas des gens du Nord allant travailler dans le Sud que l'inverse (certains résidents des pays du Sud venant travailler dans le Nord sont connus pour avoir presque trop de respect et de modestie, à la limite de la timidité). Encore une fois, les utilisateurs des profils devront faire preuve de jugement dans les cas spéciaux.

- e) Il convient de remarquer que la facilité d'adaptation des conjoints et des autres membres de la famille accompagnant les travailleurs à l'étranger est un facteur déterminant de la réussite des employés au contact d'une autre culture. Bien que ce profil concerne plus directement ou plus complètement le cas des personnes affectées à des missions internationales, il

est également valable dans la situation des conjoints qui ne travaillent pas.

- f) Moyennant une certaine adaptation, ce profil peut permettre de définir les compétences interculturelles exigées au Canada dans de nombreux domaines où le multiculturalisme est un facteur important dans le milieu de travail (effectifs diversifiés, corps policiers, établissements d'enseignement).

Les avertissements et réserves qui précèdent ne servent qu'à rappeler que le profil d'efficacité interculturelle est un début, un travail en cours, qui gagnera à être amélioré dans l'avenir. Nous sommes tout de même convaincus qu'il demeure un outil unique se prêtant à plusieurs applications immédiates dans les domaines de la sélection, de la formation et de l'évaluation du personnel. Nous espérons qu'il saura inspirer l'élaboration d'autres produits et instruments dans des domaines connexes, comme le multiculturalisme au Canada et la définition d'institutions interculturellement efficaces, comme nous l'avons fait dans le cas des particuliers.