L'INTERCULTUREL, UNE URGENCE DE SOCIÉTÉ



Philippe PIERRE
Sociologue

10 pistes de développement du management interculturel pour Philippe Pierre

Le management interculturel n'est ni une approche monoculturelle, ni une approche multiculturelle. Reconnaitre l'altérité, c'est plus que tolérer ! Un rendez-vous n'est pas une rencontre !

Toute démarche sérieuse de management interculturel part de la lutte contre les discriminations et de la posture exigeante « d'étonnement volontaire » de tout manager.

Le management interculturel doit être - de plus en plus – une réflexion nécessaire sur le « fragment », le « bricolage identitaire » et « l'hybride » ! Arrêtons de séparer et de classer uniquement par « cultures nationales » !

Le management interculturel aide à décoder le renouveau et la coexistence des modèles d'organisation. Vers des entreprises en « archipel » ? Relire Edouard Glissant !

Le management interculturel aide à mieux comprendre la remise en cause de nos modèles mentaux.

« Chronémie » (rapport culturel au temps) et « proxémie » (rapport culturel à la distance physique et symbolique) sont, par exemple, mis à l'épreuve !

Nous participons involontairement de plusieurs mondes !

Explorons davantage les bricolages identitaires ! Relire Carmel Camilleri !

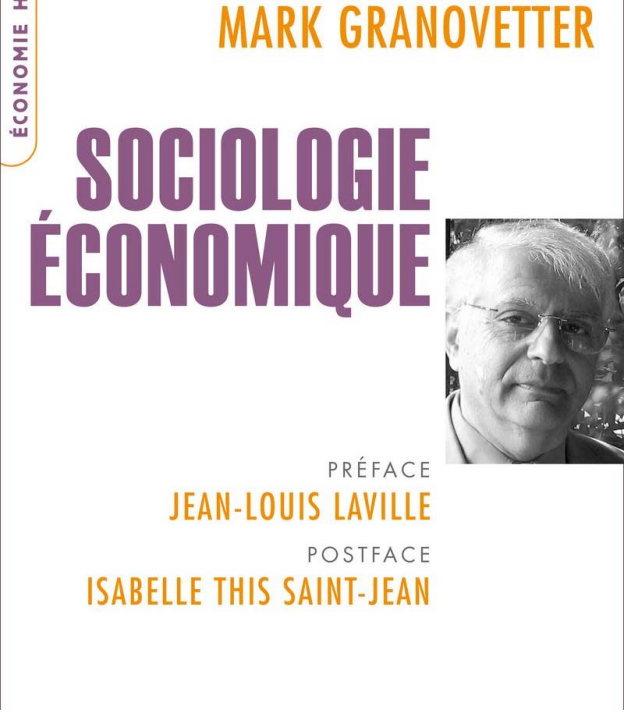
Le management interculturel se distingue de la simple et moins utile « gestion de la diversité ». Agir c'est plus que rendre compte ! La diversité n'est pas un idéal ! L'équité, si. Rendre compte n'est pas agir en élargissant ses viviers de recrutement, en protégeant les « pas comme nous », en éveillant aux situations d'altération de nos compétences !

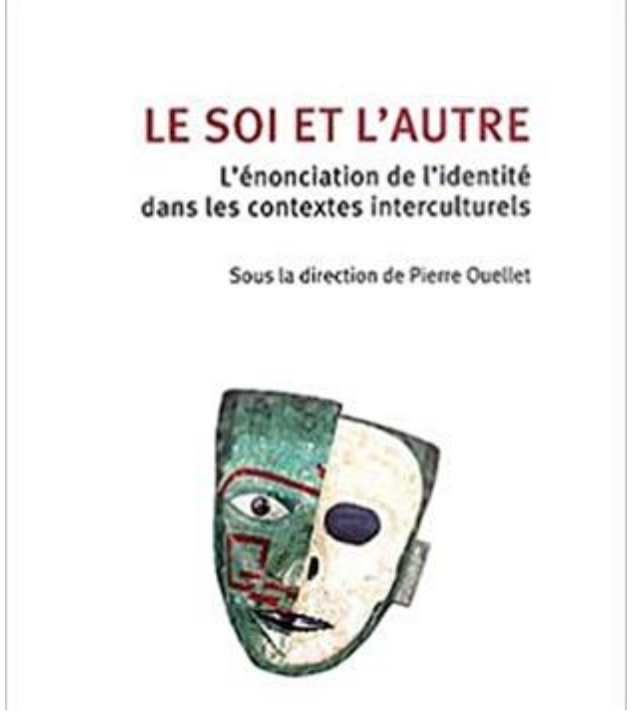
Management interculturel et thématique de l'organisation apprenante s'enrichissent mutuellement. Nous devons continuer d'explorer ces liens !

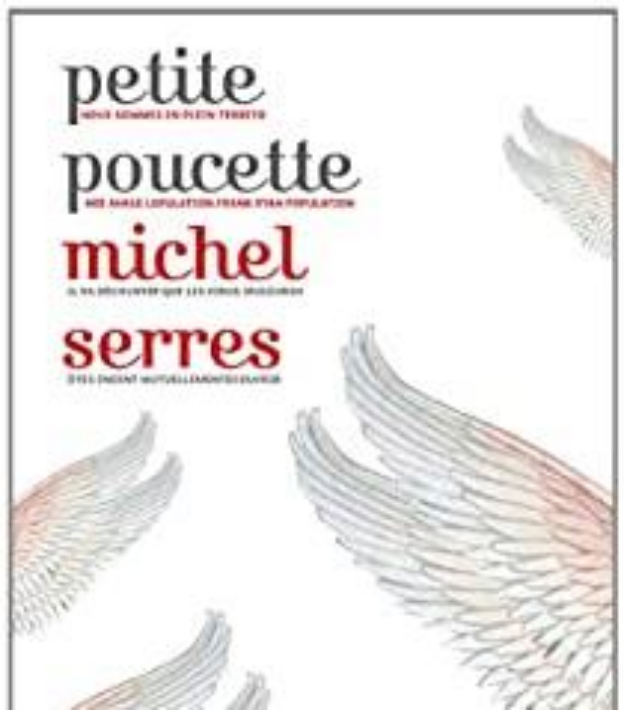
Le management interculturel vise à protéger les talents et les profils atypiques. En appeler toujours à la « force de la différence » chère au sociologue Norbert Alter !

Le management interculturel aide à la juste prise en compte du « fait religieux » et des pratiques « cultuelles » dans le champ du travail, si bien analysées par l'anthropologue Patrick Banon.

Le management interculturel permet de comprendre et développer les compétences de communication à distance et recherche un « commun » qui n'est pas un « semblable ».



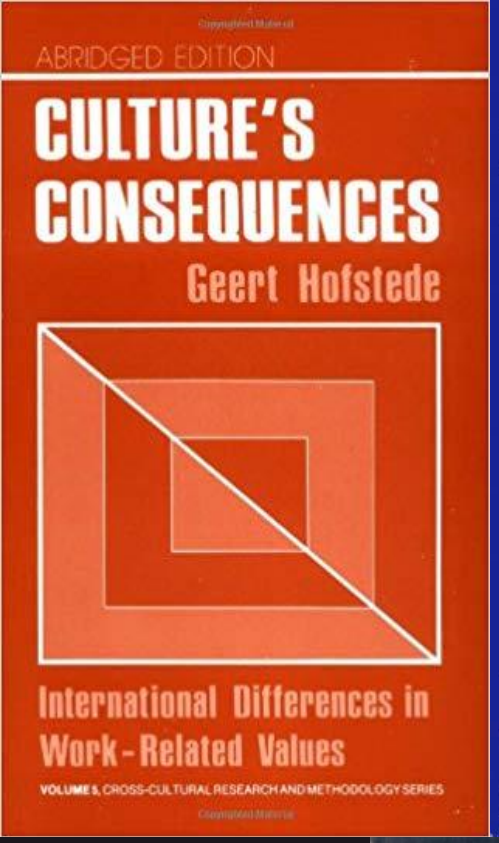


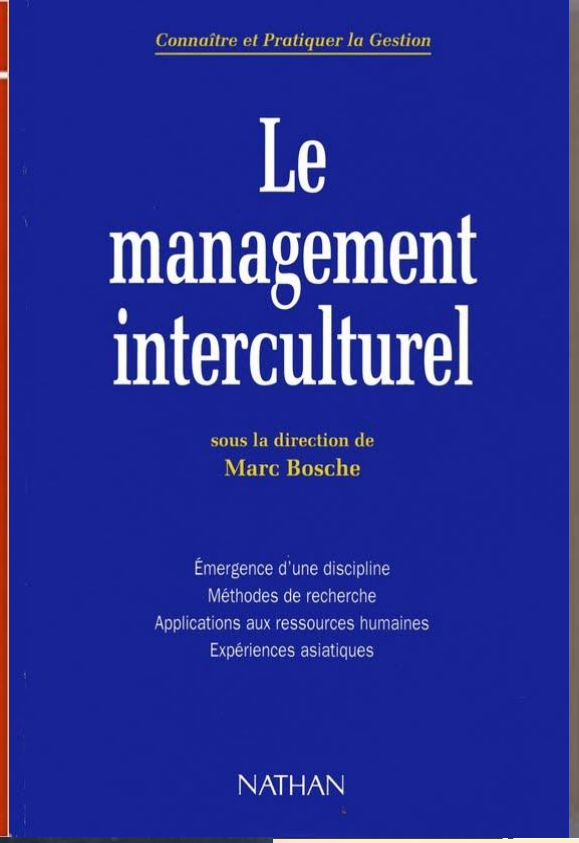




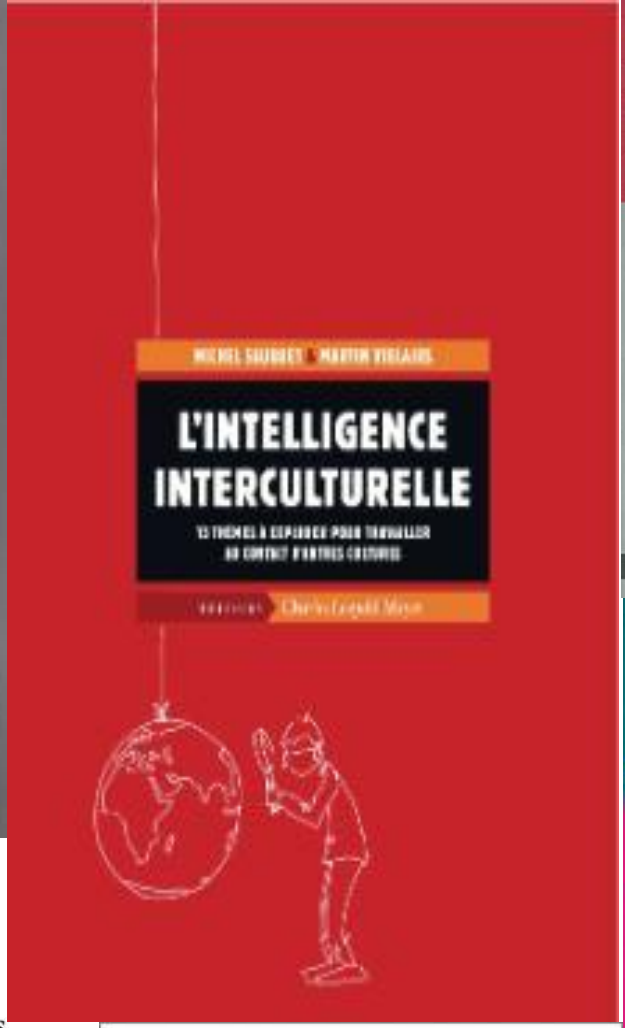


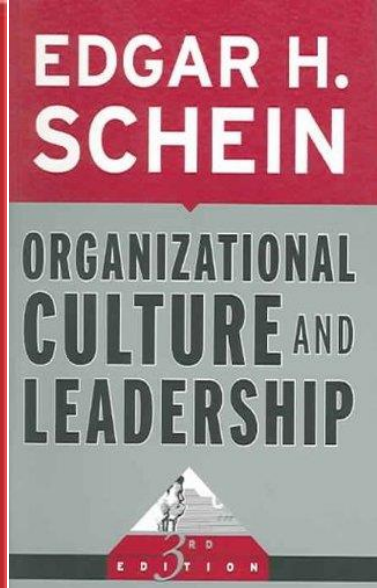
Quelques ouvrages très utiles pour les interculturalistes !


ABRIDGED EDITION
CULTURE'S CONSEQUENCES
Geert Hofstede
International Differences in Work-Related Values
VOLUME 5, CROSS-CULTURAL RESEARCH AND METHODOLOGY SERIES

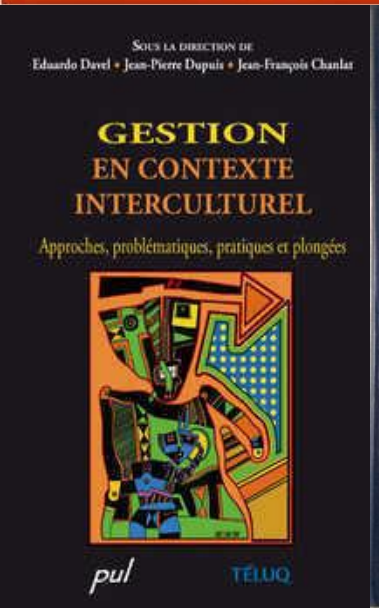

Connaître et Pratiquer la Gestion
Le management interculturel
sous la direction de
Marc Bosche
Émergence d'une discipline
Méthodes de recherche
Applications aux ressources humaines
Expériences asiatiques
NATHAN

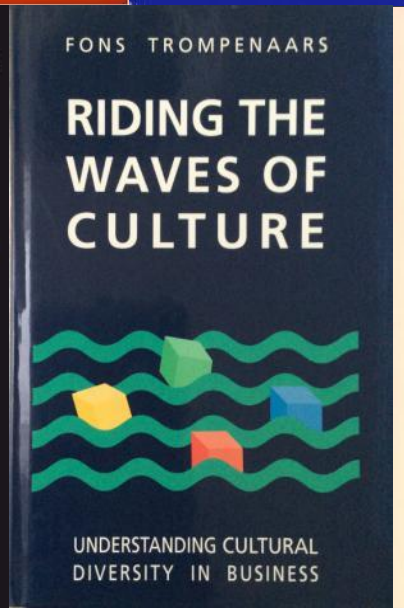

COLLECTION « CRITIQUE »
GILLES DELEUZE
FÉLIX GUATTARI
CAPITALISME ET SCHIZOPHRÉNIE
MILLE PLATEAUX
LES ÉDITIONS DE MINUIT

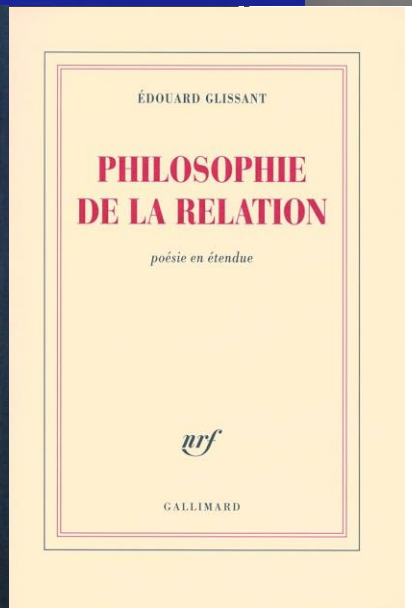

L'INTELLIGENCE INTERCULTURELLE

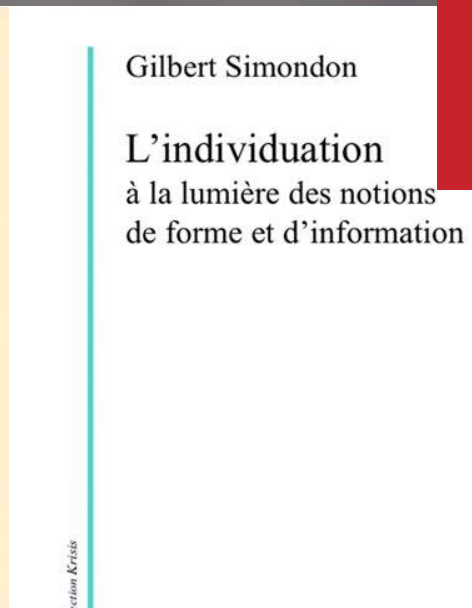

EDGAR H. SCHEIN
ORGANIZATIONAL CULTURE AND LEADERSHIP
3RD EDITION


Ressources Humaines
MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES À L'INTERNATIONAL
EYROLLES


GESTION EN CONTEXTE INTERCULTUREL
Approches, problématiques, pratiques et plongées
pul
TÉLUQ


FONS TROMPENAARS
RIDING THE WAVES OF CULTURE
UNDERSTANDING CULTURAL DIVERSITY IN BUSINESS


ÉDOUARD GLISSANT
PHILOSOPHIE DE LA RELATION
poésie en étendue
nrf
GALLIMARD


Gilbert Simondon
L'individuation
à la lumière des notions de forme et d'information


LE SENS COMMUN
erving goffman
stigmate
les usages sociaux des handicaps


COLLECTION « CRITIQUE »
GILLES DELEUZE
LOGIQUE DU SENS

Pour aller plus loin : www.philippepierre.com

