

Créer le débat sur le « travailler ensemble »

Publié le mardi 03 juillet 2012

Initiative de la Ligue des droits de l'homme, un séminaire clôturé par une conférence tentera de livrer des réflexions sur les différences culturelles au sein des entreprises.



« La commission transculturalité de la LDH prend l'initiative de créer une charte du "travailler ensemble" », indique Jeannette Bole.

Les Nouvelles calédoniennes : La LDH concocte un séminaire demain sur la transculturalité. Comment définiriez-vous ce concept ?

Jeannette Bole : Au sein de la Ligue des droits de l'homme existe une commission « transculturalité ». Nous aurions pu l'appeler « commission interculturelle » ou « multiculturelle ». Mais nous avons choisi le mot « transculturalité », puisque ce concept demande à l'un de se déconstruire pour pouvoir comprendre l'autre. Il va donc au-delà d'une acceptation et d'une connaissance de l'autre.

Était-ce une évidence d'aborder ce thème ?

Oui, je le pense, personnellement. Car nous parlons souvent de l'accord de Nouméa. La Ligue des droits de l'homme s'inscrit dans ce processus de décolonisation, et elle accompagne

l'accord dans lequel on met en évidence le « vivre ensemble ». La LDH s'intéresse donc, tout naturellement, au « vivre ensemble » des différentes cultures.

Durant ce séminaire, ces problématiques au sein des entreprises, placées aux premières loges du destin commun au quotidien, vont être débattues. Y existe-t-il de forts soucis culturels ?

Les entreprises nous répondront ce mercredi. Pour la commission transculturalité, l'objectif est de réunir ces sociétés afin de créer ce débat. Au sein des entreprises, des cultures se croisent, donc automatiquement, il y a certainement, je le pense, des problèmes qui peuvent être liés à cette différence de cultures.

Par exemple, en théorie ?

Sur le plan de la communication, notamment. Parfois, l'employeur de culture européenne, va donner un ordre de type hiérarchique. Dans le monde kanak, un salarié souhaiterait, de par sa vision culturelle, qu'une décision soit prise par conciliation. Et non pas par voie hiérarchique. Ou encore le « non-dit » : il serait intéressant d'étudier ce thème mercredi. Comment peut-on interpréter le « non-dit » qui est inscrit dans la culture kanak ? Nous allons réunir les entreprises pour les sensibiliser à ces problématiques interculturelles. Au niveau mondial, on parle de concurrence, de capitalisme, de règles du marché. On met alors l'homme à côté. Et quand on dit « l'homme », on parle aussi de la prise en compte de sa culture.

Toutefois, des initiatives sont parfois adoptées au sein d'entreprises, pour dépasser ces problèmes, n'est-ce pas ?

Oui. Des solutions sont appliquées, selon les problèmes rencontrés. L'idée de ce séminaire est également que ces entreprises, dont le projet s'est concrétisé, viennent partager ces initiatives. Le concept de transculturalité est très important, car au-delà du « travailler ensemble », on demande à ce qu'il y ait une profondeur au niveau de la relation. Non pas une cohabitation passive mais plutôt constructive. A l'issue de ce séminaire, une charte du « travailler ensemble » doit être produite.

Ce qui permettrait de gagner en efficacité au sein de l'entreprise ?

Beaucoup. Au sein de la commission transculturalité, nous sommes persuadés que si l'entreprise s'adapte au contexte réel du pays, aux différences culturelles des salariés, elle gagnerait en efficacité et serait beaucoup plus productive. La LDH n'est pas là pour opposer les visions océanienne et européenne. Les deux sont justes. Mais il faudrait trouver des passerelles entre ces visions.

Conférence « Travailler ensemble », le chemin parcouru - le chemin à parcourir : « Comment prendre en compte la diversité culturelle au travail ? » Demain, à partir de 17h45 dans l'amphithéâtre de l'IRD.

Propos recueillis par Y.M.