



HAL
open science

Editorial

Zahir Yanat, Jacques Igalens

► **To cite this version:**

Zahir Yanat, Jacques Igalens. Editorial. La culture : facteur d'intégration Impacts sur l'entreprise, 2015, pp.2-3. hal-01879158

HAL Id: hal-01879158

<https://hal.science/hal-01879158>

Submitted on 22 Sep 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Copyright

Éditorial

Qu'elle soit envisagée comme ensemble de valeurs opérationnelles et stratégiques ou comme objet de recherche sur le sens et la finalité des comportements des acteurs, la culture demeure un vaste champ de préoccupation pour les chercheurs, toutes disciplines confondues, et pour les parties prenantes internes/externes du monde des organisations comme de la société globale.

Les uns et les autres sont conscients de ses enjeux et parient sur sa capacité d'intégration à un moment où les liens sociaux se délitent, les frontières vacillent et les logiques d'ordre le disputent aux logiques de désordre.

Les articles du dossier de ce numéro 18 de *Management et Sciences sociales* sont issus de contributions présentées à la 12^e journée Humanisme et Gestion à Mons (Belgique), ville alors Capitale européenne de la culture, en partenariat avec l'Université de Mons, le 3 avril 2015.

Jacques Igalens introduit ce dossier en s'interrogeant sur la capacité de la culture à devenir une ressource ou mieux encore un levier d'action visant à l'intégration. Il considère la culture autant comme une partie du problème que comme une solution et voit trois niveaux de culture qui coexistent dans les organisations, la culture nationale, la culture organisationnelle (*Corporate Culture*) et la culture de métier ou culture professionnelle. Seules les deux dernières lui apparaissent effectivement comme de possibles facteurs d'intégration lorsque les acteurs le désirent véritablement.

Alain Finet et **Marcella Notarrigo** s'interrogent sur le phénomène des Capitales culturelles européennes et son évolution d'une volonté d'intégrer différentes composantes nationales vers un accroissement de la composante socio-économique, à travers une enquête sur le ressenti de plusieurs dirigeants d'entreprise de l'écosystème Parc Initialis.

Plus tournés vers un contexte de culture d'entreprise stricto sensu, **Geoffroy Douillié**, **Jean Vandewattyne** et **Agnès Van Daele**, avec leur texte sur la sociocratie, présentent une étude de cas portant sur un mode de gouvernance basé sur la participation de tous les membres d'une organisation aux prises de décisions stratégiques. Cette sociocratie fonctionne à partir de quatre règles : l'organisation en cercles, le consentement, l'élection sans candidat et le double lien.

Avec un article original sur le concept de romance au travail, **Sylvie St-Onge** et **Myriam Ritory** analysent des pratiques de RH qui doivent gérer des relations mutuelles et consensuelles impliquant une attraction sexuelle. Se fondant sur les résultats d'une étude menée au Québec et d'une enquête comparative aux États-Unis, ces auteurs vérifient que les dirigeants, les cadres et les employés se sentent souvent démunis à l'égard de la gestion des romances au travail faute de balises sur le sujet. Nous disposons avec cet article d'une véritable typologie des approches de gestion des romances de travail.

Pour marquer le caractère européen du Congrès de Mons, c'est en anglais que nous publions une réflexion de **Luc Frédéric Ducray** critique à l'égard de l'approche classique du management multiculturel, et qui propose un modèle surtout centré sur les individus, les « équipiers », et leur comportement réel et non sur une évaluation statistique plus traditionnelle, axée sur la culture nationale du comportement de strates.

Dans la rubrique *Varia*, **L'Hocine Houanti**, **Bélaïd Abrika**, **Tarik Sadoudi** et **Samia Sbihi** examinent les impacts de l'organisation de la fête des bijoux sur la localité d'Ath-Yenni en Algérie. Pour ce faire, des entretiens qualitatifs ont été conduits auprès de deux responsables organisateurs, de seize artisans-bijoutiers et de soixante citoyens. Leurs résultats montrent que l'organisation de la fête des bijoux permet une amélioration de l'activité des opérateurs et engendre des retombées positives pour les villageois (renforcement des liens sociaux, création d'emplois...). Elle pose néanmoins des problèmes de nuisances de différentes natures (embouteillages, pollution, nuisances sonores...).

Enfin une note de lecture de **Maria Giuseppina Bruna** présente quelques ouvrages classiques en management interculturel qui analysent le lien entre cultures nationales et comportements organisationnels.

Jacques IGALENS

Professeur IAE Toulouse

Zahir YANAT

Professeur à KEDGE Business School

Rédacteur en chef