RSTE
Revue des Sciences, de Technologies et de l'Environnement

LES DIMENSIONS CULTURELLES DANS LES COMPORTEMENTS MANAGÉRIAUX À MADAGASCAR

RABEHAVANA Van Aldo [(1)], RAMAHEFASOA Barbin [(2)]
1-Enseignant Chercheur à l'IUGM, Université de Mahajanga, Madagascar
E-mail : aldorabehavana@yahoo.fr
2-Enseignant Chercheur à l'ILC, Université de Mahajanga, Madagascar
E-mail : barbinramahefasoa@yahoo.fr

Résumé :

Ce travail expose et analyse les dimensions culturelles par rapport aux comportements managériaux des cadres dirigeants malgaches. Ainsi, à travers la recherche que nous avons effectuée, nous avons pu constater que les dimensions culturelles pourraient largement influencer les comportements managériaux. En effet, les traditions sont parmi les phénomènes qui prévalent particulièrement dans ce cadre lié aux comportements managériaux. Et on pourra avancer aussi que ce poids de la tradition par rapport au contexte managérial est perçu comme étant négatif particulièrement dans le cadre du développement d'une organisation. Bref, la promotion de cette dernière a donc un lien étroit avec les comportements managériaux des cadres dirigeants qui eux aussi se rapportent avec les phénomènes culturels. Il nous paraît même juste d'avancer l'idée selon laquelle le développement de l'Etat malgache et aussi d'une organisation pourrait dépendre de sa capacité de miser sur ce rapport entre la culture et l'aspect managérial. Et vers la fin de notre travail, nous avons évoqué un problème majeur selon lequel le respect excessif de phénomènes traditionnels pourrait freiner le développement particulièrement dans le cadre du secteur public et privé.

Mots clés : dimensions culturelles, cadres dirigeants, style de management, reconversion culturelle.

Abstract :

This work shall deal with the cultural dimensions related to the managerial behaviors of Malagasy white collar-workers. Thus, through the research that we have conducted, we have realized that the cultural dimensions could largely influence the managerial behaviors. In fact, we would like to note that the traditions are among the prevalent phenomena that still evident particularly in the case related to the managerial behaviors. And, it is also pertinent to assert that the weight of traditions especially about the managerial context could present negative aspect for the development of an organization. Therefore, the promotion of this latter has strong relationship with the managerial behaviors which connected with cultural aspects. Also, we then find true that the development of Malagasy state and also a private company depends on its capacity to put into question the relationship between culture and managerial aspects. And in the end of our work, we have revealed a problem according to which the excessive respect of traditional cultures could negatively affect the development particularly for the case of a public sector and private.

Keywords: cultural dimensions, white collar-workers, management style, cultural reconversion

I. CONTEXTE

Conscient du rapport perceptible entre les dimensions culturelles et le monde du management, notre choix s'est porté sur cette thématique afin d'explorer et surtout de connaître davantage à quel point l'interférence culturelle, religieuse, traditionnelle pourrait fortement influencer les comportements managériaux d'un cadre dirigeant et en l'occurrence d'un cadre malgache exerçant à Madagascar.

Aujourd'hui, et comme nous le savons, le phénomène de la mondialisation s'impose davantage et pourrait influencer un certain nombre de domaines y compris le domaine économique et managérial. Le développement sans précédent de nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) contribuerait à promouvoir ce qu'on appelle une économie plus globalisée et qui pourrait ensuite avoir des impacts sur le système managérial d'un cadre.

Mais signalons d'emblée aussi que le même phénomène technologique ne serait également pas sans conséquence par rapport au mode de pensée des acteurs managériaux. Autrement dit, cette mondialisation qui tend à s'imposer pourrait influencer non seulement l'économie d'un pays, mais aussi les domaines culturels de celui-ci, le mode du travail d'une personne. Bien qu'il soit économiquement sous développé, Madagascar ne peut bien évidemment pas s'échapper de ce changement considérable de la nouvelle forme économique (RAJAOSON François, 2012). Compte tenu de ce développement remarquable de la technologie, la société malgache se trouve alors en pleine phase de mutation y compris donc le domaine culturel. Et très souvent les dirigeants d'une entreprise donnée qui font partie de ces acteurs économiques subiront l'impact de celle-ci à partir de leurs comportements. Et comme nous le savons ces derniers ont un rapport étroit avec la partie managériale. En d'autres termes, nous pensons que les comportements obtenus à partir de nos vies antérieures par le biais de l'éducation familiale, scolaire et sociale auraient des impacts sur nos vies professionnelles. Ainsi, à l'instar de ce phénomène de la mondialisation économique, nous avons remarqué aussi que les différentes formes d'éducations pourraient avoir de rapport avec le mode de pensée d'un cadre d'une organisation donnée. Notre article essaiera justement de contribuer à la mise en valeur de ce lien étroit entre les dimensions culturelles, le cadre éducatif, religieux, traditionnel et les domaines managériaux particulièrement pour le cas de Madagascar. Beaucoup de dirigeants, par exemple, sont laxistes. Mais nous pensons qu'un tel comportement n'est pas un fruit du hasard, on pourra se référer à leur vie antérieure pour expliquer une telle attitude. D'autres

sont plutôt assez rigoureux, dans leurs façons de travailler et de diriger leurs équipes et que leur passé voire la société dans laquelle ils ont vécu pourrait jouer un rôle considérable au point de se comporter de telle sorte.

Rappelons en effet que si l'on tient compte de l'histoire de Madagascar, plusieurs phénomènes devraient être pris en compte. D'abord, Madagascar est une île marquée par une histoire assez dynamique qui pourrait également former les dimensions culturelles des gens de l'île.

Selon l'histoire, dès le XIIIè siècle, Madagascar a déjà connu l'arrivée des migrants qui vont constituer les clans de Zafiraminia, des gens issus de civilisation islamique : arabes, persans (Françoise Raison-Jourde, 1983). Et la tradition indonésienne s'est imposée vers le XVIIe siècle et qui s'est installée particulièrement dans la région merina et betsileo (Pierre Boiteau, 1958) et une dernière migration qui composerait la civilisation malgache est celle issue de l'Afrique, le groupe bantou qui selon les historiens était des serviteurs qui accompagnaient vers la fin du XVIe siècle les migrants orientaux. Ces bantous africains étaient venus à Madagascar à partir de la côte occidentale de l'île (Françoise Raison-Jourde, 1983)

Ainsi, la civilisation malgache aurait donc été formée par un certain nombre de faits historiques qui sont principalement liés par l'histoire des migrants. Une civilisation qui s'est formée par le dynamisme maritime. Le poids des migrants reste associé à la formation culturelle de la Grande-île. C'est à partir de ces problèmes de migration que va se former l'histoire de la monarchie malgache qui sera ensuite remplacée par le gouvernement colonial. Tout ce poids du passé restera important pour la formation culturelle du pays et qui bien évidemment influencera la vie des Malgaches et y compris le système économique. Il faudra souligner aussi que les échanges commerciaux entre Madagascar et les pays étrangers ont été déjà établis depuis la période du XVIIIe siècle. La relation avec les pays étrangers par le biais de la transaction était déjà familière pour les Malgaches : « Richelieu fonda en 1642 la Compagnie française des Indes orientales et lui accorda le monopole du commerce à Madagascar » (Pierre Boiteau, 1958). Compte tenu de ce rapport que le pays entretient avec les pays étrangers et compte tenu de son passé historique, la culture voire le mode de pensée des gens se trouve alors en phase de mutation. Et donc les séquelles de ces passés restent perceptibles et c'est très difficile à effacer [(1)] (Michel CROZIER et Bernard PRADIER 1961).

II. OBJECTIFS

Par rapport à cette thématique, nous voudrions démontrer que pour obtenir des résultats satisfaisants, une entité ou une organisation donnée doit tenir compte des aspects qui relèvent du domaine de cultures, de la religion, de la société qui se forment à partir de l'environnement voire de cursus scolaire, du passé d'un individu donné. Comme le dit Hofstede[1] les facteurs qui influencent le comportement d'un individu se trouvent dans son histoire, son environnement, et aussi par le biais de l'éducation et de l'enseignement. Nous comptons mettre en relief que la culture d'un cadre dirigeant qui s'exprime par son comportement, son mode de penser et sa manière de vivre pourrait fortement influencer ses styles de management. Autrement dit, la performance ou l'incompétence d'un individu-cadre supérieur d'une entreprise ou d'une organisation aurait un rapport avec ses dimensions culturelles. Or ces dernières se forment au moyen de plusieurs facteurs que nous les avons déjà précédemment évoquées et y compris aussi les passés historiques.

III. PROBLEMATIQUE

La question qui nous intéresse consiste à déterminer l'impact de ces cultures sur le système transactionnel qui s'exprime par les comportements managériaux. En d'autres termes, nous avons pour objectif d'analyser le rapport entre les comportements managériaux en général et les styles de commandement des cadres dirigeants malgaches en particulier, et ce, en tenant compte du sexe, de la religion, de l'origine sociale et ethnique, ainsi que de la formation.

Nous voudrions connaître dans quelle mesure le profil d'un dirigeant serait le fruit de la culture de son pays, de sa région, du sexe, de la génération à laquelle il appartient ou de la culture gestionnaire qu'il a acquise ou non au cours de sa formation universitaire ainsi que de ses expériences professionnelles. Et ensuite, on aura l'intérêt de trouver les impacts positifs et négatifs des différentes cultures sur la croissance et le développement que ce soit dans l'entreprise ou au sein du pays (Madagascar).

IV. HYPOTHESE

À partir de ce travail de recherche, nous voudrions démontrer que le domaine religieux, la tradition, le sexe, l'âge, la culture professionnelle, l'origine ethnique et sociale, et y compris la mondialisation pourraient avoir des impacts sur les comportements managériaux d'un cadre dirigeant. L'hypothèse que nous avançons

[1] Geert Hofstede, *Culture's Consequences,* Sage Publications, 2001

s'articule autour de l'idée selon laquelle la vie antérieure d'un cadre dirigeant malgache se reflète largement dans sa manière de gérer une organisation donnée voire même dans son mode de travailler. En d'autres termes, les comportements managériaux d'un individu donné auraient, selon notre point de vue, de rapport étroit avec la vie antérieure de celui-ci : son genre, son origine sociale voire même la question de mondialisation. Un cadre dirigeant issu d'une famille aisée, par exemple, se comporterait différemment dans sa façon d'exercer par rapport à un autre qui a vécu dans une société marquée par la pauvreté. La culture professionnelle se formerait, selon notre vision, à partir des éléments antérieurs vécus par celui ou celle qui dirige. De même, nous démontrerons aussi, à travers cette thèse, que la question du genre pourrait jouer un rôle considérable dans le domaine managérial. Un homme-cadre serait différent d'une femme particulièrement au niveau de la question du travail.

V. METHODOLOGIE

Nous voudrions souligner que notre sujet de recherche se situe à mi-chemin entre la sociologie et le management. Bien évidemment, les deux domaines ne sont pas incompatibles à nos yeux d'autant plus que lors de notre formation antérieure nous avons déjà acquis quelques connaissances concernant la question de management. De même, la sociologie est un domaine d'une grande diversité. Et dans ce travail, nous nous intéresserons particulièrement à la sociologie du travail. Comme nous l'avons déjà dit *supra,* le sujet a été élaboré en vue de mettre en évidence le rapport qu'on peut établir entre les traditions, la religion, l'origine sociale, etc. et les comportements managériaux d'un cadre dirigeant malgache. Pour parvenir à un tel objectif nous nous sommes basés sur deux types d'approches. D'une part, nous avons adopté la méthodologie axée sur une étude quantitative et au cours de laquelle nous avons élaboré un questionnaire pour collecter les données qui nous semblent utiles. D'autre part, l'étude qualitative a également été choisie. Et pour cette dernière approche, nous avons interviewé et enquêté plusieurs personnes afin d'obtenir des réponses fiables.

VI. RESULTATS ET DISCUSSIONS

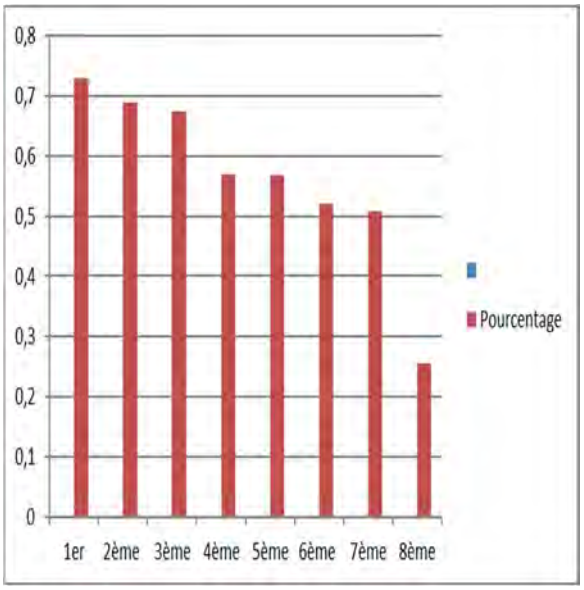
Nous récapitulons dans le tableau ci-après la classification des dimensions culturelles suivant nos résultats :

Tableau 01 : Classification des dimensions culturelle par degré

Dimension culturelle	Classification	Pourcentage
Tradition	1ère	73%
Religion	2ème	69%
Culture professionnelle	3ème	67,53%
Mondialisation de la culture	4ème	57%
Genre	5ème	56,68%
Origine sociale	6ème	52%
Ethnicité	7ème	50,81%
Age	8ème	25,49%

Source : Résultats de l'enquête de l'auteur, 2016

Graphique n° 1 : Taux par rapport à la classification



Source : Résultats de l'enquête de l'auteur, 2016

En se rapportant à ce tableau et ce graphique, les traditions sont en première position, suivi de la religion qui est en deuxième position, culture professionnelle en troisième position, Mondialisation en quatrième position, genre en cinquième position, origine sociale en sixième position, ethnicité en septième position, et enfin âge en huitième position.

Ainsi, d'après nos résultats nous avons pu classer les dimensions culturelles des cadres dirigeants malgaches par ordre du plus dominant au moins dominant qui sont respectivement les suivants : traditions, religion, culture professionnelle, mondialisation, genre, origine sociale, ethnicité, et enfin âge. Donc, les traditions sont les plus dominantes dans les comportements des cadres dirigeants malgaches.

VII. CONCLUSION

En conclusion, les traditions sont les plus dominantes dans les dimensions culturelles des cadres dirigeants malgaches. Donc, pour les cadres dirigeants malgaches les traditions sont les plus influentes dans leurs styles de management. De cela, nous allons nous référer aux différentes études pour justifier ces résultats. Nombreux sont les chercheurs qui ont œuvré à la classification des types de culture, qu'il s'agisse d'anthropologues, d'économistes, de psychologues, de sociologues, de politiciens, etc., nous remarquons en effet, que leurs travaux présentent quelques similitudes ; ils ont des dimensions en commun qui peuvent être regroupées en six

principaux thèmes selon Lyttle, Brett, BrosnessTinsley et Janssens (1995).

En effet, les méthodes qui ont été utilisées pour cette présente recherche dont l'enquête qualitative et l'enquête quantitative nous ont permis de hiérarchiser les dimensions culturelles des cadres dirigeants malgaches. Ainsi, dans l'ensemble les cadres dirigeants enquêtés sur le rapport entre les traditions, la religion, le genre, l'origine sociale, l'ethnicité, et les comportements managériaux ont dans la majorité confirmé l'existence de l'influence des dimensions culturelles sur le management, sauf pour la dimension âge.

Pour l'âge, la tendance est inversée, c'est-à-dire les cadres dirigeants enquêtés contredisent dans la plupart du temps cette influence. Cela signifie que les cadres dirigeants actuels ne mettent pas d'importance sur l'âge mais ils parlent plutôt des compétences qui comptent.

BIBLIOGRAPHIE

- AUBERT Nicole, GUERE Jean Pierre, LAROCHE JakJabes,Hervé, LAROCHE Sandra ENLART-BELLIER, Management, PUF, 2010 ;

- BEAUVOIS Jean-Léon, MUGNY Gabriel et OBERLE Dominique, Relations humaines, groupe et influence sociale, Presses universitaires de Grenoble, coll. « Psychologie sociale », 1er janvier 1995, 384 p. ;

- RADIMILAHY, Chantal. Peuplement de Madagascar, Académie Malgache, 2013

- RAJAOSON François, La dialectique entre le global et le local dans les pratiques sociologiques à Madagascar, Rabat-Maroc, 2012 ;

- ROUBAUD, Francois. Ethnies et castes dans l'agglomération d'Antananarivo. Septembre 1997.

- TANGUY Lucie, Retour sur l'histoire de la sociologie du travail en France, Revue française de sociologie, 2008, p.723-761 ;

- TEDONGO Henri, BAPES BA Yves, Influence sociale et leadership dans la direction des personnes, sociologiques, 2010.

- TOUNES A., ASSALA K., Influences culturelles sur des comportements managériaux d'entrepreneurs algériens, Canada, 2007 ;