



Newsletter N° 12 - Jeudi 26 Mai 2005

<http://www.objectif-chine.com/>

Coaching Chine

Accompagnement managérial spécifique. Chine.

Dès que le mot est prononcé, dès que l'on en parle, toutes les écoutilles se dressent, l'attention se concentre voire les autres conversations dévierait volontiers de leur cours initial. Je veux parler de la Chine, du monde chinois plus exactement et tout particulièrement de l'accompagnement managérial spécifique des responsables français désireux d'entamer des négociations franco-chinoises, bref de nos espoirs et de nos craintes aussi si nous ne nous remettons quelque peu en question, vis-à-vis de nos amis orientaux qui possèdent un sens commercial aigu, qui représentent un cinquième de notre humanité et qui pourraient, croit-on, ne nous laisser que quelques miettes d'un formidable gâteau.

Ce phénomène n'a rien de nouveau. Il suffit de se référer à nos philosophes et écrivains du XVII^e et XVIII^e siècle en particulier dont aucun n'avait d'ailleurs foulé le territoire du céleste empire pour constater un manichéisme bien français et qui, en quatre siècles, n'a pas gagné en mansuétude.

Nous terminons une période de deux années croisées, de la Chine en France et de la France en Chine. Signalons tout de suite que ce n'est pas du simple fait de ces années que toute industrie qui se respecte se tourne vers la République Populaire de Chine. Ces années, culturelles dans leur essence, ont été décrétées le 25 octobre 1999 lors de la rencontre entre les Présidents Jacques Chirac et Jiang Zemin du fait d'un désir d'intensification des relations culturelles. La croissance exponentielle de la production en Chine et par voie de conséquence des relations commerciales croisées s'il en est, entre l'empire du milieu et les pays développés et la France notamment, renforcent le questionnement du positionnement de nos industries et « du comment et qu'en faire ».

Il serait grand temps que nos responsables de négociations commerciales se posent deux questions : « quelle sont les causes récurrentes de ce qu'on appelle volontiers dans le milieu de la sinologie, des rendez-vous manqués avec la Chine ? » et deuxièmement, « pourquoi la France qui a souvent des labels de qualité reconnus mondialement en terme de production et d'innovation ne retrouve pas le même classement quand il s'agit d'exportation tout particulièrement dans le lointain orient ? ».

Le français passe pour être souvent arrogant et les milieux d'affaires chinois ne démentent pas toujours cette affirmation. Tant que nous arriverons en terrain pensé conquis, nous froisserons et c'est bien naturel, et la hiérarchie d'un pouvoir jalousement gardé par le sens confucéen et ne nous ajusterons jamais sur « l'agir

naturel - comprenons ce qui doit être - ». Bien évidemment la nouvelle génération, en deçà du quadragénaire est censée ne pas avoir hérité des sagesse traditionnelles chinoises. Mais peut-on raisonnablement refouler 2500 ans de culture traditionnelle homogène sans qu'elle soit d'une intensité non encore mesurée au moins dans l'inconscient individuel et collectif ? Les Chinois n'ont pas eu leur Freud pour en mesurer encore la puissance des conséquences mais là n'est pas notre sujet. Donner quelques clés du « tripode culturel » (confucianisme, taoïsme et bouddhisme) me semble être un fondement indispensable. Nous ne ferons pas lire Mengzi, Xunzi, Sunzi ni même les œuvres complètes de Confucius et Laozi (quoique) aux managers qui se veulent responsables mais ancrer en eux quelques fondamentaux sera une démarche au service de l'efficacité, un énorme gain de temps et la réalisation pour tout un chacun de la différence sans les différents. A contrario, nombre de témoins sont passés par un certain « chaos management » lors de négociations avec les Chinois sans en comprendre les arcanes et ont été surpris que de telles négociations puissent aboutir, tant il est vrai que négocier avec l'orient est une nouvelle orientation et pour continuer dans les troublants jeux de mots, je dirai qu'un bon « Coach'Chine ® » risque fort de se faire rencontrer de façon plus certaine (notre) orient et occident.

Je n'ai pas encore répondu à la deuxième question mais le simple fait d'avoir accompagné des responsables allemands, futurs expatriés en Chine m'a fait constater que la Chine est envisagée dès le poste n-1. L'encore jeune manager germanique dispose donc de trois années pour apprendre à penser chinois et non pas comme on le voit encore quelquefois dans les entretiens bien franco-français de respectables DRH : « pour votre poste de septembre, vous préférez la Chine ou le Brésil ? »....sans commentaire.