

La valeur des entreprises africaines fondée sur la dynamique culturelle

Le système de production d'une entreprise est un processus d'addition de valeur, dont la fonction est de délivrer des biens et des services qui répondent à des objectifs de quantité, de qualité, de prix et de délai. Le contexte économique et l'évolution du marché conduisent les entreprises à adapter leurs systèmes de production pour améliorer leur performance, notion multidimensionnelle qui fait intervenir des concepts financiers, organisationnels, opérationnels, humains et sociologiques. La notion de performance industrielle fait référence à l'aptitude d'une entreprise à garantir des résultats par son organisation et donc à assurer sa survie.

Le management des entreprises en Afrique de l'Ouest requiert d'importants changements pour se positionner dans l'environnement concurrentiel actuel. Ainsi, il est indispensable de repenser le management dans le sens de la recherche de la performance et de la compétitivité des entreprises. Le dynamisme des organisations en Afrique de l'Ouest dépendra donc du professionnalisme de ses managers et de leur capacité à s'adapter aux réalités socioculturelles de la région.



Si l'on admet, *avec d'autres*, que les styles de management sont spécifiquement identifiables dans chacun des pays, il convient d'utiliser des modèles de management adaptés au contexte socioculturel africain. En effet, l'application tous azimuts des concepts de management sans le respect des valeurs du milieu social, sont certainement au centre des contre-performances de plusieurs entreprises modernes de la région.

Deux types de styles de management semblent se dégager dans les entreprises :

-
- *des styles bureaucratiques observables dans les organisations formelles et importées du modèle de management classique occidental ;*
 - *des styles humanistes dans les petites entreprises locales et hérités des traditions.*
-

Les études de terrain nous ont révélé :

- le manque de formalisation, la prévalence de la tradition orale et la façon de concevoir le temps qui se répercute sur les attitudes (manque d'enthousiasme et de respect des rendez-vous, absentéisme, retard, salutations verbales à rallonge, lecture des journaux locaux sans relation avec le travail, conversations téléphoniques personnelles...) ; mais également relevé l'importance de certaines connaissances endogènes issues de la tradition au développement de l'entreprise moderne (le respect mutuel, la solidarité du groupe, la communication de face-à-face, etc...). Ces connaissances endogènes sont importantes dans un environnement en pleine mutation

Sur ce constat, les concepts de management occidental privilégiant la dynamique du groupe qui favorise l'interaction, doivent-êtré adaptés plutôt que copiés, dans un contexte socioculturel spécifique où l'esprit de famille et la vie en communauté régissent les comportements des individus, par conséquent, influencent énormément la gestion de l'entreprise moderne.

D'ailleurs, M. Dia (1996) a montré qu'en réalité, les entreprises africaines qui ont essayé la méthode à la fois de l'enracinement et de l'ouverture sont généralement performantes.

Le développement et les changements économiques en Afrique de l'Ouest demandent aujourd'hui un leadership orienté sur des valeurs charismatiques et sociales.

En conclusion, il est impératif d'orienter certaines spécificités sociales vers la poursuite du développement économique. Aujourd'hui, l'application de modèles culturels endogènes nous semble être la nouvelle voie pour atteindre la performance nécessaire, dans le but de relever les défis auxquels se livrent les entreprises.