

Tous ensemble : Construisons une entreprise mondiale



BEQOM | PRESS RELEASE | 08 JUILLET 2020



PARTAGER



À mesure que le monde se rétrécit et que les cultures s'entremêlent de plus en plus, les entreprises réexaminent ce que signifie être multiculturel, être divers, être mondial. Chez beqom, nous sommes au service de grandes entreprises dans le monde entier, et ces clients servent à leur tour des communautés d'employés qui sont variées en termes de géographie, de langue, de culture, de coutumes et de pratiques professionnelles. Nous avons vu comment notre propre ADN mondial nous aide à mieux servir nos clients mondiaux. Nous pensons que si vous voulez servir le marché mondial, vous devez être mondial, à tous égards.

Être mondial pour servir la communauté mondiale

Chez beqom, être mondial signifie être capable de travailler 24 heures sur 24 pour soutenir les clients. Cela signifie que nous pouvons faire appel à l'expertise de spécialistes en fonction des besoins, quel que soit leur emplacement physique. Et cela signifie que nous sommes mieux à même de comprendre les défis auxquels nos clients sont confrontés en tant que grandes entreprises mondiales.

Nous constatons les efforts déployés par les entreprises pour répondre aux besoins locaux, tout en maintenant la cohérence et l'équité dans toute l'organisation, et nous leur fournissons des outils pour y parvenir. Les entreprises veulent garantir des rémunérations équitables, mais elles reconnaissent que les normes en la matière varient selon les régions et les conditions locales. Les salaires doivent être compétitifs pour le marché sur lequel vous évoluez, adaptés aux employés sur ce marché en fonction de leur rôle et de leur ancienneté, et sensibles à des critères d'équité entre

L'importance de valoriser les différences culturelles

La recherche menée par la Society for Human Resource Management (SHRM) soutient que la culture nationale a un effet plus important sur les employés que la culture de leur organisation.

"Les dirigeants d'organisations et les professionnels des ressources humaines doivent comprendre les valeurs culturelles nationales des pays dans lesquels l'organisation opère afin de s'assurer que les pratiques de gestion et de ressources humaines sont appropriées et seront efficaces dans les opérations dans ces pays", écrit la SHRM.

En quoi est-il bon d'avoir des cultures différentes qui travaillent ensemble au sein de votre entreprise ? Les organisations qui ont un ADN mondial sont les mieux placées pour soutenir une clientèle mondiale. Lorsque vous avez dû faire face vous-même à des différences culturelles, vous êtes plus à l'écoute des différences culturelles des autres. Vous ne comprenez peut-être pas toutes les cultures, mais vous en savez assez pour savoir que vous n'en savez pas assez, et que vous devez écouter et apprendre, en vous efforçant de comprendre ce qui est important pour les autres, comment ils se comportent, ce qu'ils attendent.

L'histoire fournit de nombreux exemples où des cultures d'entreprise insulaires ont conduit à des catastrophes commerciales. Au début des années 2000, Abercrombie & Fitch a constaté que sa stratégie d'exclusivité a conduit à une culture homogène, à des comportements discriminatoires, à des poursuites judiciaires, à des amendes et à des boycotts. En revanche, les entreprises qui embrassent la diversité et sont sensibles aux différences culturelles sont mieux placées pour prospérer dans le monde d'aujourd'hui. Cela vaut pour la commercialisation des produits et des services, mais aussi pour l'efficacité du recrutement et de la fidélisation des talents ainsi que la motivation des employés pour atteindre les objectifs de l'entreprise.

Savoir écouter et s'adapter

Dans le domaine des ressources humaines, si vous n'adaptez pas vos pratiques aux cultures locales, vous risquez de rester muet sur des questions importantes pour les collaborateurs actuels et potentiels, de ternir votre image de marque et de rendre le recrutement de talents plus difficile. Comment pouvez-vous savoir si vous êtes muet ? Créez un espace sûr et interrogez vos employés. Ils vous diront s'ils pensent que vous voulez vraiment entendre la vérité et que vous êtes prêt à les écouter et à changer.

Pour être mondial, il faut comprendre les cultures et les marchés locaux et trouver un équilibre entre l'autonomie locale et les objectifs de l'entreprise. Il faut également savoir que les cultures et les pratiques professionnelles, ainsi que les lois et les règlements, évoluent au fil du temps. Continuez à écouter, à apprendre et à vous adapter.

A l'image du monde

multiculturel. Les entreprises qui retiennent la diversité culturelle de leur communauté et de leur clientèle sont les mieux à même de comprendre et de soutenir les besoins de ces clients.

Chez beqom, " mondial " est dans notre ADN. La Suisse, où se trouve notre siège mondial, a quatre langues nationales officielles, est connue pour sa neutralité et son efficacité, et est réputée pour être le siège de nombreuses organisations internationales, telles que le siège européen des Nations Unies, la Croix-Rouge et d'innombrables ONGs. Les employés de beqom représentent 21 nationalités différentes et parlent au moins 23 langues. Notre équipe de direction possède huit passeports différents. Nous avons des bureaux dans le monde entier, et beaucoup d'entre eux sont eux-mêmes des carrefours culturels. Dans notre bureau suisse, vous trouverez des employés originaires de Pologne, de Madagascar, d'Espagne, du Danemark, de France, des États-Unis et du Royaume-Uni, et dans le monde entier, vous trouverez le mélange culturel de beqom.

En se fondant sur les facteurs culturels, de société et de marché locaux, une entreprise peut avoir besoin de différentes stratégies pour attirer les talents et encourager les attitudes. Ainsi, lorsque nous fournissons des logiciels de gestion de la rémunération globale, nous savons qu'ils doivent permettre à nos clients d'évaluer leurs plans de rémunération en termes d'efficacité et d'équité dans toute l'entreprise. Il doit également offrir la souplesse nécessaire pour adapter les plans aux marchés locaux et pour gérer des situations complexes comme les expatriés, les règles de confidentialité des données et la possibilité de gérer plusieurs plans de rémunération sophistiqués.

Le monde a encore un long chemin à parcourir pour parvenir à une tolérance et une harmonie universelles, mais une entreprise multiculturelle montre que les gens peuvent effectivement se rassembler dans un microcosme et accomplir beaucoup de bonnes choses.

Abonnez-vous à nos articles de blog

• beqom a besoin des informations de contact que vous nous fournissez pour vous contacter au sujet de nos produits et services. Vous pouvez vous désabonner de ces communications à tout moment. Pour plus d'informations sur la façon de vous désabonner, ainsi que sur nos pratiques de confidentialité et notre engagement à protéger votre vie privée, consultez notre politique de confidentialité.

Vous aimerez aussi...



[rémunération globale](#)
[Gestion des performances commerciales](#)
[Relevés de Rémunération Globale](#)

[Clients](#)
[Partenaires](#)
[beqom dans la presse](#)
[Carrières](#)

[Formation](#)
[Service client](#)
[Ressources](#)
[Blog & actualités](#)
[Accès compte partenaire](#)

[Nos bureaux](#)

[Politique de confidentialité](#)
[Conditions d'utilisation](#)



To make your people
happy

© beqom 2013-2020 Tous droits réservés.
"beqom", "beqom to make your people happy" (logo) et "to make your people happy" sont les marques déposées de beqom SA.
La reproduction, la copie, la modification ou l'adaptation de toute partie de ce site Web ou son contenu n'est pas autorisée sans l'autorisation écrite de beqom.