

POSTULER ET TRAVAILLER EN FRANCE ET EN ALLEMAGNE

FEINE UNTERSCHIEDE DER DEUTSCHEN UND FRANZÖSISCHEN ARBEITSWELT

Dans le monde du travail, la coopération franco-allemande est souvent freinée par des malentendus. Des différences dans la culture d'entreprise ou le système d'éducation méconnus par le partenaire peuvent être la source de conflits. Françoise Dorison, consultante en management interculturel et conseillère en charge des carrières et ressources humaines explique les petites nuances interculturelles.

PAR FRANÇOISE DORISON

Un jeune ingénieur français, sortant d'une grande école, se présente pour un entretien d'embauche en Allemagne au DRH d'un grand sous-traitant automobile mondial allemand. Deux représentants du service pour lequel l'entreprise embauche ainsi que le représentant DRH pour "Highpots" participent à cette entrevue.

Les échanges évoluent normalement aux yeux des recruteurs allemands jusqu'au moment où ils demandent au candidat quels sont ses plans pour l'avenir, où se voit-il dans 3-4 ans. Ses réponses sont à leurs yeux trop vagues. Ils insistent : ne pourrait-il pas s'imaginer évoluer quelque peu ? Le candidat n'a pas vraiment l'air de comprendre ce qu'ils veulent dire. Lorsqu'ils posent la question de savoir s'il pourrait, par exemple, s'imaginer prendre la tête d'une équipe, d'un groupe de projet dans quelques années, notre jeune ingénieur leur fait comprendre, tout en essayant de rester diplomate, qu'étant donné son parcours et sa formation il devrait être clair qu'une telle position est exactement ce à quoi il postule déjà aujourd'hui. En sortant, le candidat est en colère, il se demande à haute voix pour qui on le prend, reprochant à ses interlocuteurs d'être particulièrement bornés et de ne pas avoir saisi à

qui ils ont affaire ! De retour dans la salle de réunion, les collègues du service sont, par contre, choqués par le comportement prétentieux de ce jeune débutant : quelle arrogance bien française ! Deux perceptions et attentes totalement opposées les unes aux autres se sont affrontées.

DES ATTENTES PAS TOUT À FAIT PAREILLES

Le sens de l'élite pour les Français, ainsi que la fascination qu'elle exerce sur eux, est difficile à saisir pleinement par les Allemands. Notre jeune ingénieur sortant d'une grande école fait, à ses yeux, dès aujourd'hui partie d'une élite amenée à diriger. Il se voit donc tout à fait prendre la tête d'une équipe de projet tout de suite. Les Allemands, eux, recherchent à l'heure actuelle un spécialiste en la matière, qui sait gérer ses projets de façon fiable et qui s'intégrera dans l'équipe. Ce n'est qu'après quelques années que se posera la question de prendre la tête d'une équipe.

Particulièrement regrettable dans le cas décrit était que le DRH, lui, était, par contre, persuadé que ce candidat correspondait au profil recherché. Les irritations survenues lors de l'entretien étaient telles qu'une embauche contre l'avis des futurs supérieurs n'était plus possible.

CONSEILS

Votre CV et candidature pour l'Allemagne

- Objectif de votre CV : rendre votre personnalité, dans son ensemble, transparente et dire comment s'est formée la personne qui se présente aujourd'hui.
- Commencez par l'école primaire si vous n'avez pas plus de 3 ans d'expérience.
- Le CV allemand ne supporte pas de trou et chaque étape de votre CV se veut justifiée par un diplôme ou une attestation. Expliquez toujours les activités pendant ces périodes par des engagements sociaux, formations, voyages, congé parental, etc.
- Un CV de plus d'une page est chose courante, mais ne pas dépasser deux.
- Une belle photo prise par un professionnel.
- Les classes préparatoires et grandes écoles : expliquez brièvement de quoi il s'agit, cela n'existant pas en Allemagne !
- Votre dossier de candidature peut, annexes incluses, facilement faire 20 pages !

SZENEN EINES DEUTSCH-FRANZÖSISCHEN MEETINGS

AU SECOURS, UNE SURPRISE !



Eigentlich ist alles schon geklärt. Fest steht, wie die Zusammenarbeit im neuen Joint-Venture laufen soll. Seit Monaten sind die Verhandlungen im Gang, die Ziele und Arbeitsbereiche wurden in mehreren Treffen abgesteckt. Deutsche und Franzosen erwarten wichtige Vorteile von der Kooperation. Nun empfängt das deutsche Unternehmen die französischen Besucher an ihrem Firmensitz. Nach ein paar Willkommensworten des deutschen Kollegen hält der französische Delegationsführer eine Rede, in welcher er seine Freude zum Ausdruck bringt, dieses Projekt gemeinsam mit den Deutschen vorantreiben zu können. Er ist sichtlich bewegt. Er freut sich so sehr, dass er als Zeichen seiner besonderen Wertschätzung des deutschen Partners das Angebot unterbreiten möchte, die geplante Kooperation nicht nur auf Deutschland und Frankreich zu beschränken, sondern doch gleich auf die ganze Welt auszuweiten. Die Deutschen erstarren.

Auch hier prallen Welten aufeinander. Der französische Redner wundert sich, warum seine deutschen Kollegen sich nicht sofort für dieses brillante Angebot bedanken, das – wie seinen beiläufig auf Französisch geäußerten Worten zu entnehmen ist – ja fast einem Heiratsantrag gleich kommt. Umgekehrt hat dieser Vorschlag die Deutschen kalt erwischt. Mit einer solchen Überraschung haben sie absolut nicht gerechnet. Wie sollen sie reagieren? Sie haben in diesem Augenblick keine Vorstellung, ob ein

solcher Vorschlag überhaupt sinnvoll ist. Welche grob geschätzten Kosten würde das wohl verursachen? Wie sollen sie aufgeteilt werden? Und vor allem: Warum wurde das nicht vorher abgesprochen und hier vor versammelter Mannschaft einfach vorgetragen? Der Empfang und die Zusammenarbeit waren seit Monaten geplant.

ÜBERRASCHUNGEN UNERWÜNSCHT

Französische Verhandlungspartner lieben es, mit Überraschungsmomenten zu punkten (sogenannten „Scoops“) und sich dabei selbst in Szene zu setzen. Sie stellen gerne ihre Fähigkeit unter Beweis, Visionen zu entwickeln, was nach französischem Verständnis eine gute Führungskraft ausmacht. Das widerstrebt den deutschen Erwartungen, nach Plan und Tagesordnung vorzugehen, um Unerwartetem nicht unvorbereitet begegnen zu müssen. Die relativ emotionale Seite der Franzosen und die eher pragmatischen Erwartungen der Deutschen zusammenzubringen: diese Herausforderung zu Beginn jeder deutsch-französischen Kooperation wird häufig unterschätzt. ●



Dr. Françoise Dorison ist Beraterin für interkulturelles Management und interkulturelle Personalentwicklung (Do...&GO International)

TIPPS

Eine erfolgreiche Bewerbung in Frankreich

- Zeigen Sie Ihre Persönlichkeit: in Frankreich steht die Person stärker im Vordergrund.
- Lebenslauf: Ihr Lebenslauf kann Lücken aufweisen, wenn eine Phase Ihres Werdegangs für die betreffende Stelle nicht relevant ist.
- 1 Lebenslauf = 1 Seite! Damit stellen Sie Ihren „esprit de synthèse“ unter Beweis
- Geben Sie Ihrem Lebenslauf einen Titel, der entweder Ihre Qualifikation oder Ihre Motivation wiedergibt (z.B.: Cadre commercial gestionnaire France-Allemagne).
- Es wird ab und zu ein handschriftliches Anschreiben verlangt. Grafologische Untersuchungen sind nicht unüblich.
- Sollte die Universität, die Sie besucht haben, in Ihrem Fach besonders anerkannt sein, weisen Sie darauf hin, da universitäre Abschlüsse in Frankreich oftmals einen schlechteren Ruf genießen als in Deutschland.
- Ihre Bewerbung besteht aus 2 Seiten: Ihrem Anschreiben und Ihrem Lebenslauf!