A) L'environnement international des entreprises. Lorsqu'une entreprise envisage d'investir à l'étranger, elle doit prendre en compte les différents aspects de son nouvel environnement, caractérisé par la complexité et l'incertitude. Par exemple, lorsqu'une entreprise souhaite s'implanter à l'étranger, elle doit évaluer les réglementations locales, les préférences culturelles et la concurrence sur le marché cible. Cette analyse approfondie est essentielle pour naviguer dans un environnement international complexe et incertain, minimisant ainsi les risques liés à l'investissement.

B) L'environnement socio-culturel. Chaque pays possède sa propre culture, ses traditions, ses valeurs, ses coutumes, ses normes sociales, ses préférences, sa religion et sa langue. Par exemple, sur le plan social, le nom du produit ou l'emballage peuvent s'avérer inappropriés pour une composante du produit. Dans le monde des affaires, le système de motivation au travail diffère entre les pays individualistes et collectivistes.

C) L'environnement politico-légal. La stabilité politique, ainsi que les lois, règles et réglementations jouent un rôle crucial. Par exemple, le taux de profit à rapatrier dans le pays d'origine ou la réglementation concernant la propriété des capitaux (comme la règle 49/51 s'appliquant aux investissements étrangers en Algérie).

D) L'environnement économique. La nature et la diversité de l'industrie ainsi que la monnaie utilisée sont des facteurs déterminants. Par exemple, le taux de change peut être fixé quotidiennement par rapport aux principales monnaies mondiales ou être soumis à un régime flottant, ce qui accentue l'incertitude des transactions financières.

E) L'environnement technologique. L'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) ainsi que les domaines touchés par ces technologies sont également importants. Par exemple, la vente sur internet et le e-paiement.

Pour conclure il faudrait dire que ces dernières années, le commerce international a pris une importance croissante, car les entreprises cherchent à élargir leurs sphères d'influence et à explorer de nouveaux marchés.

М. Ефименко, К. Тшаïкова
М.А. Ефименко, К.А. Чайкова
БГЭУ (Минск)
Научный руководитель А.В. Темнохуд

ГÉNÉRATIONS AU TRAVAIL: COMMENT HARMONISER LES DIFFÉRENCES

Представители разных поколений в трудовом коллективе: проблема или преимущество

Aujourd'hui le fait que les différentes générations n'ont pas la même attitude envers le travail est indiscutable. En même temps, plusieurs savants continuent à étudier ce phénomène ce qui prouve l'actualité du sujet.

Il est à noter que les baby-boomers sont nés entre 1946 et 1964, la génération X entre 1965 et 1979, la génération Y entre 1980 et 2000 et la génération Z à partir de l'an 2000.

Le but de la recherche est d'analyser l'attitude au travail des représentants des générations X, Y, Z et de systématiser les particularités de chacune afin de définir les voies d'harmonisation des relations entre elles.

Il en ressort de l'étude que pour ce qui est de la génération X, leur attitude envers le travail se caractérise par une préférence pour une structure hiérarchique claire et des avantages matériels. Les valeurs fondamentales reposent sur des principes éthiques, le travail d'équipe et une communication ouverte. L'approche de carrière se traduit par une forte présence aux postes de direction, où l'éthique prédomine sur la simple compétitivité.

Pour la génération Y, l'attitude envers le travail se caractérise par une recherche d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Le travail est perçu comme un moyen d'atteindre le succès et d'assurer une certaine qualité de vie. Les valeurs prioritaires sont le développement personnel, la dynamique de groupe et les obligations éthiques. Les individus se considèrent comme des partenaires au sein de l'entreprise, et non comme de simples employés, contribuant à une collaboration active et à un sentiment d'appartenance.

En ce qui concerne la génération Z, l'attitude au travail privilégie des conditions flexibles et des relations informelles. Les employés sont moins enclins à faire des heures supplémentaires non rémunérées, privilégiant un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Leur vision des valeurs est ancrée dans l'importance d'un travail utile à la société et d'une rémunération équitable. En ce qui concerne leur approche de carrière, ils se sentent souvent incompris et aspirent à une plus grande liberté dans leur travail.

Il est important de comprendre que chaque groupe possède ses propres forces et faiblesses, et que la réussite dépend de la capacité à les identifier et à les exploiter de manière optimale. Malgré les différences, les jeunes générations ne rejettent pas les valeurs des générations plus âgées. Par exemple, la génération Z recherche également des salaires équitables et des emplois ayant un sens social.

Dans «la République» (un dialogue de Platon, qui développe une conception originale de la vie sociale à l'intérieur d'une Cité idéale), Platon décrit une société qui alimente un désir insatiable de liberté conduisant à faire de la jeunesse un modèle à lui tout seul: «Les jeunes imitent les anciens et s'opposent violemment à eux en paroles et en actes, tandis que les anciens, s'abaissant au niveau des jeunes, se gavent de bouffonneries et de plaisanteries, imitant les jeunes pour ne pas paraître désagréables et despotiques» [1].

Plus de 2.000 ans plus tard, les paroles de Socrate nous alertent sur le fait qu'il ne faut pas survaloriser la liberté ni dévaloriser l'expérience [там же].

En conclusion il faut mettre en valeur l'idée que chaque génération ayant ses propres qualités et perspectives contribue sans doute au travail effectué. Les managers qui

appartiennent le plus souvent à la génération plus âgée devraient ne pas oublier qu'au lieu de créer des barrières, il serait préférable de rechercher des opportunités de coopération et de compréhension avec la nouvelle génération.

Référence

1. Génération X, Y, Z, le danger des étiquettes au travail // Aleteia. – 2024. – URL: <https://fr.aleteia.org/2024/10/03/generations-x-y-z-le-danger-des-etiquettes-au-travail> (date d'accès: 10.11.2024).

A. Timtchenko

А.А. Тимченко

БГЭУ (Минск)

Научный руководитель А.В. Темнохуд

ÉVITER LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX COMME OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR FRANÇAIS

Защита работников от психосоциальных рисков как обязанность работодателя во Франции

Les risques psychosociaux sont définis par le Ministère du Travail de France comme étant «un risque pour la santé physique et mentale des travailleurs» [1]. Ils sont principalement dûs à 6 facteurs: l'intensité du travail, les exigences émotionnelles, le manque d'autonomie, la dégradation des rapports sociaux au travail, les conflits de valeurs et l'insécurité de la situation de travail. Entre 1,9 et 3 milliards d'euros, c'est le coût social du stress au travail estimé en France, notamment en raison du coût des soins pour la société et de la perte de richesse pour l'entreprise (absentéisme, difficultés de recrutement, démotivation, dégradation de la productivité, etc.) [2].

Le but de la recherche est d'étudier les facteurs de risques psychosociaux et d'analyser les mesures principales prises par l'employeur afin de favoriser la santé mentale au travail.

La recherche a révélé que 57 % des salariés en France déclarent être exposés au moins à 3 facteurs de risques psychosociaux [3]:

- 1) le stress dû au déséquilibre entre les contraintes et les ressources du salarié;
- 2) des violences internes (harcèlement moral, conflits, etc.);
- 3) des violences externes (insultes d'un client, menaces, etc.).

Il est à remarquer que les risques psychosociaux ont de lourdes conséquences parmi lesquelles sont mentionnés maladies cardiovasculaires, troubles musculosquelettiques (TMS), dépression, burnout ou même suicide.