

AIPTLF- BOLOGNA 2004
*13^{ème} Congrès de psychologie du travail et des
organisations*

**QUALITE DE VIE AU TRAVAIL DES
MIGRANTS : COMPLEXITE DE SOI ET
SOUTIEN SOCIAL.**

Martine BRÉGENT & Daniel PASQUIER

CHR Orléans, martinebregent2@libertysurf.fr

Laboratoire PRIS, Rouen, daniel.pasquier@libertysurf.fr

Communication : PO73

Thème : 2.12

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL DES MIGRANTS : COMPLEXITE DE SOI ET SOUTIEN SOCIAL.

Martine BRÉGENT & Daniel PASQUIER ¹

Résumé

Dans cet article les auteurs explorent de façon clinique les liens supposés exister entre la qualité de l'intégration des personnes de différentes origines ethniques et culturelles et la quantité et la qualité du soutien social perçu d'une part, et la complexité de la représentation de soi d'autre part. Les résultats ne confirment que le second lien. Il resterait à valider ces résultats auprès d'un échantillon plus important. La conclusion évoque les aspects éthiques dans la relation à l'Autre.

Mots-clés : Complexité soi, soutien social perçu, stratégies d'acculturation, identité culturelle.

I. Problématique

Nous envisagerons que les difficultés psychologiques au travail auxquelles sont confrontées des personnes culturellement différentes relèvent d'une dynamique d'acculturation tout ou partie défailante. Nous posons comme hypothèse clinique que cette défailance est une conséquence d'un soi insuffisamment différencié, modulée par un

¹ Martine Brégent, CHR Orléans, martinebregent2@libertysurf.fr
& Daniel Pasquier, Laboratoire PRIS, Rouen, daniel.pasquier@libertysurf.fr

soutien social inadapté, de la part tant du milieu d'origine que du milieu de l'entreprise d'accueil. Les modèles théoriques utilisés pour l'approche clinique des difficultés d'insertion seront le modèle bidimensionnel de l'acculturation de Berry (1994), le modèle de la complexité de soi de Linville (1985) et le modèle bidimensionnel du soutien social proposé par Sarason (1983).

II. Cadre théorique

II.1. Modèle bidimensionnel de l'acculturation :

Berry (1994) propose un modèle relatif aux stratégies d'acculturation qui les décrit en quatre catégories au croisement de deux dimensions: le rapport à la culture d'origine et le rapport à la culture d'accueil *modulo* la pression sociale qui s'exerce sur le groupe ethnique dominé.

L'*intégration* se caractérise par le maintien partiel de l'intégrité culturelle du groupe ethnique et par une participation croissante à la société d'accueil.

Le deuxième cas se subdivise en deux stratégies. La *séparation* consiste à rester volontairement isolé dans la société d'accueil et à privilégier le maintien des relations avec le groupe ethnique d'origine. *A contrario* la *ségrégation* apparaît quand le groupe dominant maintient à l'écart les nouveaux arrivants contre leur gré.

L'*assimilation* est un mouvement inverse du précédent: l'individu rompt avec sa culture d'origine avec l'intention de se fondre dans la société d'accueil.

Dans le cas extrême de la *marginalisation*, conséquence directe des pratiques discriminatoires des dominants, le migrant a perdu les repères de son identité culturelle d'origine sans pour autant pouvoir accéder à la construction d'une nouvelle identité.

II.2. Modèle de la complexité de soi :

Linville (1985) part de trois postulats: le soi présente plusieurs facettes (catégories cognitives, concepts, schémas); ces facettes varient en fonction des affects qui leur sont associés; il existe des différences

dans le degré de complexité de l'élaboration de l'image de soi. Il présuppose l'existence d'un lien fonctionnel entre ce niveau d'élaboration de la connaissance de soi et la gestion du stress et des émotions (Cf. le *coping*).

II.3. Modèle bidimensionnel du soutien social :

Sarason (1983) a conçu un questionnaire visant à évaluer deux dimensions relativement stables du soutien social perçu: la disponibilité et la satisfaction.

La disponibilité renvoie à l'estimation du nombre de personnes susceptibles d'apporter un soutien en cas de besoin et la satisfaction à l'adéquation entre le soutien perçu et le besoin ressenti (l'efficacité du soutien).

Il est admis *a priori* qu'un soutien social efficace protège le sujet des agressions de vie stressante.

III. Méthodologie

L'approche se fait par entretien semi-directif impliquant différents travailleurs de milieu hospitalier exprimant une plainte de façon récurrente. On explore la qualité de l'insertion professionnelle en adaptant le modèle de Berry à l'approche clinique à partir de récits autour du travail. L'entretien s'articule en trois parties.

III.1. Première partie.

La première partie reprend les questions du questionnaire de Sarason dans son adaptation française (Bruchon-Schweitzer, 1987).

III.2. Deuxième partie.

L'entretien se poursuit par une série de questions originales qui visent à déterminer les liens qui unissent le sujet interrogé à d'une part sa culture d'origine et d'autre part à la culture d'entreprise du milieu hospitalier.

Sont abordés les thèmes suivants : domaines familial et d'entreprise, culture ethno-géographique d'origine, les valeurs, la langue, l'univers symbolique.

III.3. Troisième partie.

La dernière partie de l'entretien est consacré à l'investigation de caractéristiques individuelles en lien avec les facettes du modèle de Linville : mobilité et prise de risques, connaissance de soi, équilibre affectif, contrôle de soi, ajustement au stress, place sociale et familiale, confiance en soi, relation avec l'environnement, connaissance de son histoire.

L'analyse des réponses devrait permettre de montrer que le degré d'intégration social et professionnel est bien fonction de l'efficacité du soutien social perçu et du niveau de complexité de soi.

IV. Résultats

Le poster présentera quatre vignettes cliniques représentatives des quatre postures d'acculturation proposées par Berry afin de mettre en relief les relations intra et inter subjectives entre qualité de l'acculturation, complexité de soi et qualité du soutien social perçu.

IV. 1. Un exemple d'intégration

S1 a une bonne connaissance de son ethnie et maintient les liens avec sa culture d'origine (Yorouba). Parallèlement, elle s'exprime plutôt en français et son univers symbolique fait une large place à la culture occidentale.

Il peut compter sur 19 personnes pour le soutenir en cas ce nécessité, avec un taux d'efficacité de 75%. Le taux de complexité de soi est de 60%.

IV. 2. Un exemple de marqueurs de ségrégation

S2 connaît très mal son ethnie d'origine mais maintient quelques liens actifs avec sa culture d'origine (Catalane). Elle s'exprime peu dans sa langue d'origine mais son univers symbolique semble équilibré.

Il peut compter sur 35 personnes pour le soutenir en cas ce nécessité, avec un taux d'efficacité de 69%. Le taux de complexité de soi est de 53%.

IV. 3. Un exemple d'assimilation

S3 ne connaît pas son ethnie d'origine et ne maintient que quelques liens avec sa culture d'origine (Polonaise). Elle s'exprime peu dans sa langue d'origine mais son univers symbolique semble équilibré.

Il peut compter sur 26 personnes pour le soutenir en cas de nécessité, avec un taux d'efficacité de 63%. Le taux de complexité de soi est de 13%.

IV. 4. Un exemple de tendances à la marginalisation

S4 ne connaît pas son ethnie d'origine et ne maintient pas de liens avec sa culture d'origine (Orléanaise). Elle s'exprime dans sa langue d'origine mais son univers symbolique reste pauvre.

Il peut compter sur 26 personnes pour le soutenir en cas de nécessité, avec un taux d'efficacité de 86%. Le taux de complexité de soi est de 13%.

V. Discussion et Conclusions

Une intégration équilibrée passerait par le moyen de pouvoir communiquer en établissant et en maintenant les relations avec d'autres groupes de travail tout en cultivant son identité fondatrice. Cette économie culturelle en forme de biface suppose une complexité de soi doublement définie sur la face de la culture d'origine et sur la face de la culture du travail, et aussi adaptative et intégrative dans le mouvement et les stratégies d'un faire face efficient. Les résultats recueillis ici vont dans le sens de cette hypothèse : il semblerait que **la complexité de soi reflète une forme d'intelligence adaptative aux variations et aux pressions de l'environnement social.**

On ne peut oser changer sans risque de perte des repères qu'à la condition d'un soutien social positif tant de la part des membres de sa famille d'origine que de la part des collègues de travail et l'entretien tente de rendre explicite le pouvoir facilitant ou inhibant des réseaux relationnels. Toutefois, on ne montre pas ici de lien allant dans ce sens. **Tout ce passe comme si l'appréciation du soutien social perçu relèvait de la dynamique affective de la vie fantasmée.**

Il resterait à vérifier empiriquement sur un nombre suffisant de sujets le degré de généralisabilité de ces conclusions partielles et provisoires.

Suite à ces entretiens, il apparaît que l'écoute du récit de vie des

personnes migrantes implique de porter un intérêt véritable au sens, à la diversité et à la richesse de l'ethnicité. Les traits culturels d'une société donnée ne sont pas simplement juxtaposés ; ils sont liés, formant une configuration ethno-culturelle qui se nourrit de contradictions voire de conflits. La culture du migrant forme un objet intriqué à son identité dont chaque élément doit être compris subjectivement par rapport aux ensembles –société d'origine et société d'accueil- dont il fait partie. C'est là une direction incontournable si l'on envisage d'apporter une aide au travailleur migrant en difficulté d'insertion. La valeur heuristique de la synthèse est fonction de la prise en compte de trois règles ethniques : prendre au sérieux la part culturellement subjective de la pensée des migrants en milieu de travail ; considérer leurs théories, leurs systèmes de croyances et les pratiques qui en découlent comme des objets importants pour la transgression, l'harmonisation et l'équilibre de leur vie au travail et hors travail ; reconstituer avec le sujet migrant les différentes théories ou philosophies à partir desquelles il a été pensé par le passé.

Bibliographie

- Berry, J.W. & Sabatier, C., 1994 : Immigration et acculturation, in R.Y. Bourhis et J.P. Leyens (Eds) : *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes*. Mardaga : Liège.
- Bruchon-Schweitzer, M., Rasclé, N., Cousson-Gélie, F., Bidan-Fortier, C., Sifakis, Y. & Constant, A. (2003). Le questionnaire de soutien social de Sarason(SSQ6). Une adaptation française. *Psychologie Française*.
- Linville, P.W., (1985). Self-complexity and effective extremity : don't put all of your eggs in one cognitive basket. *Social cognition* , 3, 94-120.
- Sarason, I.G., Levine, U.M., Basham, R.B. Sarason, B.R. (1983). Assessing social support : the social support questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44,1 127-1