

ELABORATION D'UNE « ECHELLE FRANÇAISE D'ACCULTURATION PROFESSIONNELLE » (E.F.A.P.)

René MOKOUNKOLO*, Daniel PASQUIER**

*Université F. Rabelais, Tours, EA 2114 : Vieillesse et développement adulte

Equipe Transitions psychosociales à l'âge adulte mokounkolo@univ-tours.fr

**Cabinet Avenir & Entreprise, 45800 Saint-jean de Braye,

Laboratoire PRIS, Université de Rouen. avenirentreprise@free.fr

Résumé : S'appuyant sur le postulat de l'existence de liens entre culture et travail, notre recherche analyse l'acculturation dans le cadre des interactions de/au travail. Face à une quasi absence d'outils français dans ce domaine, elle vise à élaborer une *Echelle Française d'Acculturation Professionnelle* (E.F.A.P.) permettant de mesurer l'impact de la culture sur les apprentissages et l'adaptation techniques et professionnels, dans des visées de recherches et d'applications. Cette première étude s'appuie sur l'analyse, à l'aide d'ALCESTE, d'un corpus de textes francophones comprenant l'expression « acculturation ». Nous en avons dégagé un premier pôle d'items couvrant des aspects techniques, relationnels et informationnels de l'acculturation dans le domaine professionnel.

Mots-clés : Travail, adaptation technique et professionnelle, échelle française d'acculturation professionnelle, Méthode ALCESTE.

I. Problématique

Notre étude repose sur l'idée que les conceptions du travail et les choix des critères et des conditions de son exécution sont des faits culturels, donc variables selon les contextes (Dupriez, 2000 ; Camilleri & Vinsonneau, 1996). Notre étude se situe dans le cadre d'une recherche plus large visant l'élaboration d'une Echelle Française d'Acculturation Multidimensionnelle (E.F.A.M.), puisque les interactions de travail comportent aussi des enjeux acculturatifs. Notre propos se focalise sur les résultats préliminaires relatifs à la sous-échelle « Echelle Française d'Acculturation Professionnelle » (E.F.A.P.) de l'E.F.A.M., et vise à mesurer l'impact de la culture sur les apprentissages et l'adaptation techniques et professionnels, dans des visées de recherches et d'applications.

II. Cadre théorique

Notre démarche s'inscrit dans la perspective de la psychologie interculturelle dont l'objet d'étude fondamentale est l'acculturation. En référence à Redfield, Linton et Herskovits (1936), nous définissons l'acculturation comme « l'ensemble des phénomènes résultant du contact direct et continu entre des groupes d'individus de cultures différentes,

avec des changements subséquents dans les types de cultures originaux de l'un ou des deux groupes ». Partant du paradigme de la multidimensionalité du processus d'acculturation (Berry, 1996), et de la diversité des stratégies d'acculturation, nous en analysons certaines modalités dans le domaine du travail.

Notons que la majorité des outils élaborés en psychologie interculturelle privilégient l'étude des processus acculturatifs généraux. Dans l'espace francophone en particulier, on peut citer l'*Echelle d'Acculturation de la Communauté d'Accueil* (E.A.C.A.) de Bourhis, et Bougie (1998), la *Mesure d'Identité Ethnique* de Tremblay, Corbière, Perron, & Coallier (2000) et l'*Echelle d'identification ethnique* (Dru, 2001), deux adaptations francophones du *Multigroup Ethnic Identity Measure* de Phinney (1992). En revanche, il n'y a quasiment pas d'outils analysant l'acculturation dans le domaine professionnel bien que la sphère professionnelle fasse partie des principaux niveaux d'acculturation (Berry, 1996). Or l'efficacité optimale du management interculturel et l'intégration des agents dans la culture organisationnelle nécessitent de disposer, en amont, d'indicateurs précis et d'outils fiables (Dupriez, 2000). S'agissant des migrants, Berry (1996) note qu'ils subissent généralement un déficit de leurs compétences professionnelles, leurs connaissances antérieures ne correspondant pas forcément aux standards de la société d'accueil. Il peut en découler une dévalorisation de l'image de soi (Camilleri, 1990). Aussi, leurs stratégies professionnelles interfèrent avec leurs stratégies d'acculturation, et cela d'autant plus que la culture organisationnelle est en interdépendance dynamique avec celle de son environnement social. (Tisserant, 2002).

III. Méthodologie : la procédure d'analyse

Dans un premier temps, la procédure d'analyse a consisté en une recherche sur Internet, à partir de l'expression "*processus d'acculturation*", en français, à l'aide du moteur de recherche Google. Les textes recueillis présentent des origines hétérogènes, mêlant des articles scientifiques de revues à comité de lecture et des articles de type plutôt documentaire ou bien encore des textes auto-publiés comme des mémoires d'études ou de recherches. Certes, comme Jeannin et Santiago-Delefosse (2004) et Santiago-Delefosse (2004). Nous avons conscience des difficultés d'établir la crédibilité de certains sites. Nous avons néanmoins utilisé ce filet à grandes mailles, sans filtrer les textes selon un critère scientifique strict pour deux raisons : les critères dits scientifiques des comités de lecture présentent un caractère normatif plus ou moins arbitraire et/ou conventionnel et ils ne sont pas exempts de subjectivité (Jeannin *et al.*, 2004 ; Santiago-Delefosse, 2004). Notre but était surtout de recueillir un maximum de points de vue sur l'acculturation, y compris

ceux qui sont proches de l'opinion publique dans cette partie préliminaire de notre démarche. Au total, 214 paragraphes contenant le mot « acculturation » ont été récupérés.

Ensuite, ce corpus a été analysé à l'aide du logiciel ALCESTE, version 4.5 de Reinert (1983). « Formellement, la méthode *Alceste* repose sur un concept simple : le corpus à analyser est découpé en fragments de texte d'à peu près même taille relativement réduite, appelés les *unités de contexte*. Ces fragments sont ensuite classés statistiquement selon une procédure descendante hiérarchique. » Ainsi cette technique s'applique à des tableaux statistiques construits à partir de décompte d'unités textuelles.

IV. Résultats

IV.1. Le repérage des classes

L'ensemble du corpus retenu a été découpé en un nombre total de 2 400 unités de contexte élémentaires (U.C.E.) par Alceste, en utilisant la procédure du découpage descendant hiérarchique qui a stabilisé 3 classes¹, ce qui a permis de classer 73,71% des U.C.E. Les éléments relatifs à l'acculturation professionnelle et qui font l'objet de notre propos se situent dans la classe 3.

Ainsi, notre intérêt a d'abord visé à situer les mots pleins (ceux qui introduisent naturellement à un lieu-source, et sont porteurs d'images et d'affects) dans un même voisinage temporel, comme trace par leur co-occurrence d'une même origine topique.

IV.2 L'interprétation des classes

La démarche interprétative des classes que nous avons adoptée s'est déroulée en quatre phases :

IV.2.1. L'examen visuel des listes des mots pleins afin de dégager les thématiques de chacune des classes

Il a permis d'observer l'effectif des formes lemmatisées des mots pleins les plus représentatifs² de la troisième classe relative à l'acculturation dans le domaine technique et professionnel (cf. Tableau 1).

¹ « Un point délicat de la méthode concerne l'aspect arbitraire du découpage des fragments. Au niveau technique cet aspect est maîtrisé en faisant varier la grandeur des fragments et en ne retenant que les classes stables pour l'interprétation. » (Reinert, 2001).

² Sélection opérée par le logiciel selon un critère de Khi².

51 entreprise(s)	33 Savoir(s)	28 Compétence(s)
40 professionnel(le)s	61 Technique(s)	69 Travail
28 Marché(s)	57 Act+ion dont 25 activité(s)	34 Public(ques)
27 Connaissance(s)	35 Rôle(s)	17 Scientifique(s)
10 Commerce(ial)es	10 Marchands(es)	10 marin(s)
11 Militaire(s)	19 Privé(es)	22 Capacité(s)
22 Carrière(s)	11 Circulation(s)	

Tableau 1 : Effectif des formes lemmatisées des mots pleins les plus représentatifs de la classe relative à l'acculturation dans le champ professionnel.

On peut déduire que dans cette classe, l'acculturation renvoie au domaine professionnel (professionnel, privé, public, militaire, marin, marchand, commercial scientifique, etc.), aux caractéristiques professionnelles (capacités, connaissances, savoirs, compétences, techniques), aux processus dynamiques liés aux structures, et aux processus liés au travail (entreprise, travail, marchés, actions, activités, carrières, circulation, rôle). Par ailleurs, l'acculturation professionnelle s'exprime à travers le travail et les métiers comme ceux de marin et de militaire, dans les domaines marchands, commercial et scientifique, en lien avec le secteur public ou privé.

L'acculturation concerne aussi les qualités, les capacités, les compétences professionnelles, les connaissances, les savoirs et les techniques des individus. Enfin, elle s'exprime dans le cadre des marchés du travail, de la réalisation d'une carrière qui impliquent diverses actions/activités et rôles, nécessaires à l'insertion professionnelle ainsi qu'à la gestion des apprentissages professionnels et des carrières.

IV.2.2. Prise en compte des segments de texte les plus représentatifs de la classe afin d'affiner les interprétations au niveau pragmatique

Nous avons ensuite pris en compte les segments de texte les plus représentatifs de cette classe afin d'affiner les interprétations au niveau pragmatique, en retenant les segments de textes les plus représentatifs de la classe en fonction du χ^2 . Les U.C.E. qui composent cette classe sont : (a) - Acteurs et supports (de l'économie) du savoir : état (gouvernemental), droit (juridique), parole (langagier), dessin (pictural), écrit (épistolaire) ; fonction de la ville (environnement urbain) dans la production des conditions et des ressources nécessaires à l'innovation des entreprises. (b) - Rôle des groupes des pairs dans le travail ; différences entre le public et le privé ; connaissance de leurs méthodes. (c) - Rôle de l'écrit imprimé (presse technique) dans l'acculturation technique à long terme. (d) - Part des apprentissages qu'exigent l'économie de marché (échanges mar-

chands), dans l'acculturation technique. (e) - Capacités propres d'action et d'autonomie permettant d'assurer sa vitalité et sa pérennité, de se développer, d'assurer sa compatibilité avec l'évolution de l'environnement technologique et le marché du travail. (f) - Négociation avec le milieu de travail. (g) - Moyens les plus favorables et défavorables pour progresser dans l'acquisition des compétences professionnelles et développer ses connaissances et capacités.

IV.2.3. Etude des liens de proximité des mots pleins à l'intérieur des classes, à la recherche du fond topique et dynamique

Enfin, nous avons étudié les liens de proximité des mots pleins à l'intérieur de cette classe, à la recherche du fond topique et dynamique. Pour cela, ALCESTE donne également les dendrogrammes qui permettent de visualiser les liens entre les occurrences des mots pleins, permettant d'élaborer des items de l'E.F.A.P. en tenant compte de cette proximité des mots pleins.

V.2.4. La formulation des items

Du dendrogramme intra-classe obtenu, nous avons élaboré une série préliminaire de 28 items constitutive d'une première version de l'E.F.A.P, et qui se rapportent à l'acculturation dans la sphère technique et professionnelle (Tableau 2).

1. Se former	15. Savoir organiser
2. Maîtriser les règles	16. Se montrer rationnel
3. Gérer sa carrière	17. Savoir franchir un obstacle
4. Explorer le marché des métiers	18. Savoir évaluer les coûts
5. Se développer	
6. S'informer	20. Savoir communiquer
7. Avoir des dispositions (aptitudes) scolaires	21. Apprendre des techniques
8. Se fixer des objectifs	22. Se montrer productif
9. Rentabiliser les ressources de son environnement	23. Diffuser l'innovation
10. Gérer des systèmes	24. Savoir négocier
11. S'impliquer	25. Savoir s'exprimer
12. Se montrer responsable	26. Trouver des solutions
13. Accepter la hiérarchie	27. Savoir choisir
14. S'ouvrir à l'international	28. Acquérir des méthodes

Tableau 2 : Items constitutifs de la version préliminaire de l'E.F.A.P.

V. Discussion et perspectives

Notre étude visait à constituer un pôle d'items constitutifs d'une version préliminaire de l'E.F.A.P. qui devrait à terme permettre de mesurer l'acculturation dans le domaine professionnel. Ne voulant pas

procéder à une simple adaptation en français d'une échelle construite dans un autre univers culturel et/ou linguistique, nous nous sommes essentiellement appuyés sur une méthodologie basée sur l'analyse de textes francophones de nature diverse relatifs à l'acculturation, effectuée à l'aide d'Alceste. Nous avons abouti à une première esquisse d'E.F.A.P. composée de 28 items couvrant les aspects techniques, relationnels et informationnels de l'acculturation dans le domaine professionnel.

Un recueil de données et actuellement en cours auprès de sujets experts dans le domaine de l'insertion professionnelle en France, et de travailleurs tout-venant, devrait permettre notamment de tester la validité écologique de l'E.F.A.P. dans le contexte français et d'en vérifier la structure.

Bibliographie

- Benzécri, J.-P. (1973). *L'analyse des données. Tome I: la taxonomie. Tome II: l'analyse des correspondances*. Paris: Dunod.
- Berry, J.W. (1996). Acculturation et adaptation. In M.A. Hily, et H.L. Lefebvre (Eds), *Identité collective et altérité : diversité des espaces /spécificités des pratiques*, T1 (pp. 135-145). Paris: L'Harmattan.
- Bourhis, R. Y., & Bougie, E. (1998). Le modèle d'acculturation interactif : Une étude exploratoire. *Revue Québécoise de Psychologie*, 19, 75-114.
- Camilleri, C. (1990). Identité et gestion de la disparité culturelle : essai d'une typologie. In C. Camilleri, J. Kastarsztein, E. M. Lipianski, H., Malewska-Peyre, I. Taboada-Leonetti, & A. Vasquez. *Stratégies identitaires* (pp. 85-110). Paris: PUF.
- Camilleri, C. & Vinsonneau, G. (1996). *Psychologie et culture : concepts et méthodes*. Paris: Armand Colin.
- Dupriez, P., & Simons, S. (2000). *La résistance culturelle. Fondements, applications et implications du management interculturel*. De Boeck Université.
- Dru, V. (2004). Adaptation française d'une échelle d'identification culturelle. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 3, 103-118.
- Jeannin, P., & Santiago-Delefosse, M. (2004). Analyse des représentations de la « scientificité » des supports de publication de psychologie par les chercheurs en psychologie. *Pratiques Psychologiques* 3, 191-209.
- Personnaz, M., Bourhis, R.Y., Barrette, G., & B. Personnaz (2002). Etude sur les orientations d'acculturation de maghrébins et de français d'origine en région parisienne. In: C. Sabatier, H. Malewska, & F. Tanon (Eds.), *Identité, acculturation et altérité* (123-147). Paris: L'Harmattan.
- Redfield, R., Linton, R., & Herskowitz, M.T. (1936). Memorandum for the study of acculturation. *American Anthropologist*, 38, 149-152.
- Reinert, M. (1983). Une méthode de classification descendante hiérarchique : application à l'analyse lexicale par contexte. *Les cahiers de l'analyse des données*, Vol VIII, n° 2, pp. 187-198.
- Reinert, M. (1998). Mondes lexicaux et Topoi dans l'approche Alceste. *Mots chiffrés et déchiffrés. Mélanges offerts à E. Brunet*. Honoré Champion, 289-303.

- Santiago-Delefosse M. (2004). Evaluer la qualité des publications. Quelles spécificités pour la recherche qualitative ? *Pratiques Psychologiques*3, 243-254.
- Tisserant, P. (2002). L'identité face à la diversité culturelle intranationale et internationale dans l'organisation. Le cas de salariés lorrains d'une multinationale sud-coréenne. In : C. Sabatier, H. Malewska, & F. Tanon. *Identités, acculturation et altérité*, (183-198), Paris: L'Harmattan.
- Tremblay, C., Corbière, M., Perron, J., & Coallier, J.-C. (2000). Equivalence interculturelle de la Mesure d'Identité Ethnique (M.I.E.). *L'orientation scolaire et Professionnelle*, 29(4), 695-710.
- Vallerand, R.J. (1989). Vers une méthodologie de validation transculturelle de questionnaires psychologiques: implications pour la recherche en langue française. *Psychologie Canadienne*, 30, 4, 662-680.
- Vinsonneau, G. (1996). *L'identité des jeunes en société inégalitaire, le cas des Maghrébins en France*. Paris: L'Harmattan.