AVERTISSEMENT

Ce document est le fruit d'un long travail approuvé par le jury de soutenance et mis à disposition de l'ensemble de la communauté universitaire élargie.

Il est soumis à la propriété intellectuelle de l'auteur. Ceci implique une obligation de citation et de référencement lors de l'utilisation de ce document.

D'autre part, toute contrefaçon, plagiat, reproduction illicite encourt une poursuite pénale.

Contact : ddoc-theses-contact@univ-lorraine.fr

LIENS

Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 122. 4
Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 335.2- L 335.10
http://www.cfcopies.com/V2/leg/leg_droi.php
http://www.culture.gouv.fr/culture/infos-pratiques/droits/protection.htm

UNIVERSITE DE METZ

L'IDENTITE INTERCULTURELLE DANS L'ORGANISATION DE SALARIES LORRAINS D'UNE MULTINATIONALE SUD-COREENNE

Contextualisation représentationnelle des relations intergroupes

Exclu du prêt

BIBLIOTHEQUE UNIVERSITAIRE
LETTRES - METZ

N° inv.	19990021
Cote	L/Mz 99/1
Loc	MAGASIN

Thèse présentée pour le

Doctorat en Sciences Humaines

Mention Psychologie

par

Pascal TISSERANT

sous la direction du

Professeur **Gustave Nicolas FISCHER**

Le 28 janvier 1999

Membres du Jury:

Anne-Marie COSTALAT-FOUNEAU (rapporteur)
Université Paul Valéry, Montpellier III

Gustave Nicolas FISCHER
Université de Metz

Hubert TOUZARD
Université René Descartes, Paris V

Geneviève VINSONNEAU (rapporteur)
Université René Descartes, Paris V

REMERCIEMENTS

Mes remerciements s'adressent à l'ensemble des salariés de DEMSA (Daewoo Electronics Manufacturing Société Anonyme) sans qui cette recherche n'aurait jamais pu avoir lieu

Je tiens également à remercier tout particulièrement:

- Mr. Gustave Nicolas Fischer pour la liberté d'initiative et l'autonomie qu'il m'a accordée en dirigeant cette recherche
- Mme Geneviève Vinsonneau pour son dévouement dans le suivi et l'orientation théorique de ce travail
- Mme Hélène Chauchat pour le soutien et l'aide méthodologique qu'elle m'a apporté

Concernant le traitement informatisé des données, je tiens à exprimer mes remerciements à:

- Mr. Ludovic Lebart pour son intérêt à l'égard de l'utilisation faite de SPAD-T dans ce travail
- Mme Hélène Caridroit pour le traitement des données réalisé sous SPAD-T
- Mme Jocelyne Tournois pour l'échelonnement multidimensionnel qu'elle a effectué et pour sa collaboration dans l'interprétation des résultats
- Mr. Javier Barcenilla pour ses conseils d'utilisation de STATVIEW et son soutien amical

Je remercie également:

- Mr. Éric Brangier pour l'impulsion qu'il a donnée à ce travail
- Mme Chantal Fousse pour sa discrétion et son efficacité
- Mr. Patrice Nzihou-Moundouha pour son aide concernant la retranscription des entretiens et pour ses "pauses" interculturelles
- Mlle Vinciane Saint Paul et Monsieur Philippe Vuillemin pour la relecture de ce travail et la pertinence de leurs remarques

Enfin, il me tient à coeur de remercier, mes amis, mes parents, Patricia et Elisa pour la compréhension et la patience dont ils ont fait preuve. A toi, Elisa, je peux désormais répondre par l'affirmative à ta question: *<<papa?... papa?... bientôt fini la thèse?>>*.

RÉSUMÉ

Cette recherche analyse l'effet de la diversité culturelle intranationale et internationale sur l'identité de salariés locaux d'un site d'une multinationale sud-coréenne implantée en Lorraine (région du nord-est de la France). La rareté et le caractère empirique des travaux dans ce domaine justifie l'élaboration d'un cadre théorique et méthodologique issu des approches de l'identité en psychologie sociale. Ce cadre d'étude est intitulé "Identité Interculturelle dans l'Organisation" (IIO). Il réunit la méthode de contextualisation représentationnelle (Zavalloni et Louis-Guérin, 1984) associée à une méthode d'analyse factorielle et textuelle des données (Durand-Delvigne, 1992) et des théories du courant des relations intergroupes (Tajfel, 1972; Turner et col., 1987; Doise, 1984; Lorenzi-Cioldi, 1988). Appliquée aux sujets de cette étude, l'IIO permet de définir trois hypothèses principales: (i) la "menace à l'identité" des salariés locaux, (ii) le traitement différencié des catégorisations hiérarchique et culturelle des mêmes individus de l'organisation, (iii) la domination plus marquée concernant la perception des groupes de personnes issues de l'immigration.

Ce travail se divise en trois parties: (i) une revue théorique justifie la pertinence de la contextualisation représentationnelle des relations intergroupes au regard d'une synthèse de travaux ayant recours à la notion de culture dans le domaine du travail et des organisations, (ii) l'analyse du terrain (de la Corée du Sud, à l'implantation du site en Lorraine) complète et justifie l'élaboration du versant technique de l'IIO: les consignes du guide d'entretien et les procédures de traitements manuelles et informatisées des données sont alors précisées, (iii) la présentation des résultats sur l'ensemble des variables retenues (tris à plats, tris croisés et Échelonnement Multidimensionnel) facilite l'interprétation des résultats de quatre analyses factorielles des correspondances effectuées sous SPAD-T (Système Portable pour l'Analyse des Données Textuelles; conçu par Lebart et Morineau, dans sa version 1985).

Le modèle des relations intergroupes obtenu permet de vérifier les hypothèses. De plus, il montre que la "menace à l'identité" des salariés locaux, dûe aux caractéristiques coréennes attribuées à l'environnement social de travail, peut être compensée par les représentations que les sujets de notre échantillon ont des groupes de personnes issues de l'immigration. Par ailleurs, comparées aux "Français de souche", les personnes issues de l'immigration auraient un concept de Soi davantage ouvert à l'hétérogénéité culturelle dans cette entreprise et en retireraient une plus grande estime de Soi. Cette recherche prouve alors que la diversité culturelle intranationale peut contribuer à limiter les effets négatifs d'une rencontre internationale.

MOTS-CLÉS

équipes de travail pluriculturelles
organisation multinationale
catégorisation sociale
identité sociale
concept de Soi
estime de Soi
contextualisation représentationnelle
relations intergroupes
relations interculturelles
relations de domination
diversité culturelle intranationale
rencontre internationale
Corée du Sud

SUMMARY

This research analyses the effect of intranational and international cultural diversity on the identity of local employees in the plant of a South Korean multinational company settled in Lorraine (a region situated in the north-east of France). The scarcity and the empirical nature of the work done in this domain justifies the elaboration of a theoretical and methodological framework arising from approaches to identity in Social Psychology. The framework is entitled "Intercultural Identity in the Organization" (IIO). It unifies the method of representational contextualization (Zavalloni et Louis-Guérin, 1984) associated with a factorial and textual method of data analysis (Durand-Delvigne, 1992), and current theories on intergroup relationships (Tajfel, 1972; Turner et col., 1987; Doise, 1984; Lorenzi-Cioldi, 1988). Applied to subjects of this study, the IIO heads up three principle hypotheses: (i) the threat to the identity of local employees, (ii) the differentiation in the treatment of hierarchical and cultural categories of the same individuals within the organization, (iii) the most noticable domination concerning the perception of groups of persons of foreign origin.

This work is divided into three parts: (i) a theoretical review justifying the pertinence of the representational contextualization of intergroup relations - with regard to a synthesis of work taking into account the notion of culture in the domain of work and of organization, (ii) the analysis of the terrain (from South Korea, to the setting up of a plant in Lorraine) completes and justifies the technical aspect of the IIO: the instructions of the interview guide and the procedure for manual and computer input of data are here detailed, (iii) the presentation of results of all the variables to be considered (percentage and cross-referenced classification statistics; Multidimensional Scaling) facilitate the interpretation of results of four factorial analyses of the connections effected through SPAD-T (*Système Portable pour l'Analyse des Données Textuelles*; created by Lebart et Morineau in its 1985 version).

The model of intergroup relationships obtained enables us to verify the hypotheses. Furthermore, it shows that the threat to identity of local employees, due to Korean characteristics grafted onto the social environment at work, can be compensated by the impression which the subjects of our study sample have of those persons who are of foreign origin. In addition, compared with those of French origin, those subjects of foreign origin would appear to have a more open self-concept towards cultural heterogeneity in the enterprise and would appear to thereby gain greater self-esteem. This research thus proves that intranational cultural diversity can contribute to limiting the negative effects of an international encounter.

KEY-WORDS

cross-cultural work groups
multinational organization
social categorization
social identity
self concept
self esteem
representational contextualization
intergroup relations
intercultural relations
domination relations
cultural intranational diversity
international encounter
South Korea

LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS

3IO : Investigateur de l'Identité Interculturelle dans l'Organisation
A.S.E.A.N. : Association of Southeast Asian Nations (Association des Nations de l'Asie du Sud-Est: A.N.A.S.E.)
A.F.C. : Analyse Factorielle des Correspondances
C.D.I. : Contrat à Durée Indéterminée
C.E.E. : Communauté Économique Européenne
C.E.S. : Contrat Emploi Solidarité
C.F.D.T. : Confédération Française Démocratique du Travail
C.H.S. - C.T. : Comité d'Hygiène et Sécurité - Conditions de Travail
D.E.M.S.A. : Daewoo Electronics Manufacturing Société Anonyme
E.I.I.S. : Espace Identitaire Inter-Subjectif
E.I.O. : Environnement Intérieur Opératoire
E.M.D. : Echelonnement Multidimensionnel
I.I.O. : Identité Interculturelle dans l'Organisation
I.M.I.S. : Investigateur Multistade de l'Identité Sociale
I.N.S.E.E. : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
O.C.D.E. : Organisation de Coopération et de Développement Economiques
O.S.T. : Organisation Scientifique du Travail
P.M.E. : Petites et Moyennes Entreprises
R&D : Recherche et Développement
S.M.I.C. : Salaire Minimun Interprofessionnel de Croissance
S.P.A.D.-T : Système Portable pour l'Analyse des Données - Textuelles
T.A.C. : Théorie de l'Auto-Catégorisation
T.I.S. : Théorie de l'Identité Sociale
T.S.T. : Twenty Statments Test
UR : Unité Représentationnelle
URs : Unités Représentationnelles

Remarque: le rappel des listes d'abréviations (noms de codes) des modalités des variables utilisées dans les analyses (chapitres 5 et 6) figure sur une feuille jointe à ce document.

SOMMAIRE

INTRODUCTION 1

PREMIÈRE PARTIE: revue théorique 8

CHAPITRE 1: La notion de culture dans le domaine du travail et des organisations: *polysémie conceptuelle et pertinence d'une approche interculturelle* 10

1. Le travail et l'organisation comme champ d'observation des différences et des spécificités culturelles 12

1.1. L'étude des contenus de culture: la culture comme variable dépendante 12

1.1.1. Les dimensions de la culture selon Hofstede 13
1.1.2. Les groupes de nations 18
1.1.3. Les singularités culturelles nationales 20
1.1.4. Discussion 24

1.2. L'étude des influences culturelles: la culture comme variable indépendante 26

1.2.1. La problématique du lien entre "culture" et "comportement au travail" cas de l'engagement envers l'organisation et de la motivation au travail 27
1.2.2. Universalité et relativisme culturel des modèles théoriques du domaine du travail et des organisations: cas du stress au travail, du leadership et de la socialisation des jeunes au travail 31
1.2.3. Discussion 36

1.3. Les limites des approches où la notion de culture traduit une conception essentialiste des groupes nationaux dans leur rapport au travail 37

2. La culture des milieux professionnels 39

2.1. Culture des milieux professionnels et sens anthropologique de la culture 39

2.1.1. La culture et le cadre spatio-temporel 40
2.1.2. La culture organisationnelle 46
2.1.3. Culture organisationnelle et culture nationale 49

2.2. La culture au travers de quelques approches classiques en sociologie française du travail et des organisations 51

2.2.1. De la culture à l'analyse stratégique chez Crozier 51
2.2.2. La culture et les identités au travail chez Sainsaulieu 53
2.2.3. La culture et les identités professionnelles chez Dubar: un changement de démarche épistémologique 55

2.3. La culture des milieux professionnels: un abus conceptuel pour rendre compte de phénomènes identitaires et groupaux 57

3. La pertinence d'une approche interculturelle 60

3.1. Approches empiriques de phénomènes liés à l'hétérogénéité culturelle en situation de travail 60

3.1.1. Les transferts de technologies 61
3.1.2. La prise en considération de l'hétérogénéité culturelle dans les milieux professionnels 64
3.1.3. Hétérogénéité culturelle et relations de domination 69
3.1.4. Conclusion 79

3.2. La psychologie sociale interculturelle: un domaine d'étude des contacts de cultures 80

3.2.1. L'identité culturelle 80
3.2.2. Les stratégies d'acculturation 83
3.2.3. La gestion de l'identité dans la relation inégalitaire 87
3.2.4. Conclusion 91

3.3. "identité" et "relations intergroupes": une passerelle conceptuelle entre le champ de l'interculturel et le domaine du travail et des organisations 92

CHAPITRE 2: catégorisation sociale et contextualisation représentationnelle: *application à l'étude des relations intergroupes dans une organisation pluriculturelle* 94

1. La catégorisation sociale 96

1.1. La catégorisation sociale chez Tajfel 96

1.2. Catégorisation et catégorisation sociale 98

1.2.1. La théorie de Rosch et ses limites 98
1.2.2. Le contenu et la structure des catégories sociales 100

1.3. La catégorisation sociale: une conception des relations intergroupes dans les organisations pluriculturelles 102

1.3.1. L'organisation à un premier niveau de catégorisation et les catégories hiérarchiques et culturelles à un second niveau 102
1.3.2. L'organisation: une catégorie sociale ou un groupe? 104

2. Le courant des relations intergroupes 106

2.1. La perspective de "l'école de Bristol" 107

2.1.1. La Théorie de l'Identité Sociale 107
2.1.2. La Théorie de l'Auto-Catégorisation 109

2.2. La perspective de "l'école de Genève" 112

2.2.1. La différenciation catégorielle et la covariation des différenciations interindividuelles et intergroupes 112
2.2.2. Le rapport dominant-dominé 115
2.2.3. L'étude des valeurs et des représentations 120

2.3. Les relations intergroupes: un cadre théorique appliqué à l'étude des représentations de l'appartenance à une organisation et aux relations de domination s'y déroulant 124

2.3.1. L'étude des représentations de l'appartenance 125
2.3.2. Le recouvrement catégoriel "hiérarchico-culturel" 126
2.3.3. Des relations de domination différenciées en fonction du caractère endogène (vs. exogène) à l'organisation du contexte de référence 126

3. Approches psychosociales du Soi et contextualisation représentationnelle 129

3.1. La perspective cognitive du Soi 130

3.1.1. Modèles des structures du Soi 130
3.1.2. Malléabilité du Soi et estime de Soi 132

3.2. La perspective de Zavalloni et la contextualisation représentationnelle 137

3.2.1. Les fondements de l'égo-écologie 138
3.2.2. L'égo-écologie: spécificités et mises en perspectives psychosociales 140
3.2.3. La contextualisation représentationnelle: de l'IMIS (Investigateur Multistade de l'Identité Sociale), à la méthode d'analyse factorielle des données des deux premières phases 145
3.2.4. La contextualisation représentationnelle: un nouveau départ? 155

3.3. L'approche du Soi par la contextualisation représentationnelle: un cadre méthodologique d'étude des relations intergroupes dans une organisation pluriculturelle 157

3.3.1. L'EIIS (Espace Identitaire Inter-Subjectif) 158
3.3.2. Application de la contextualisation représentationnelle à l'étude des relations intergroupes dans une organisation pluriculturelle 159
3.3.3. Hypothèses de recherche 162

DÉFINITION CONCLUSIVE: L'Identité Interculturelle dans l'Organisation 163

DEUXIÈME PARTIE: présentation du terrain et de la méthodologie 175

CHAPITRE 3: Analyse du terrain d'étude:
de la Corée, à D.E.M.S.A. (Daewoo Electronics Manufacturing Société Anonyme) 178

1. Identité culturelle et dimensions culturelles du travail et des organisations en Corée du Sud 180

1.1. De la Corée aux Sud-Coréens: l'identité sud-coréenne 180

1.1.1. Facteurs écologiques, historiques et philosophico-religieux 181
1.1.2. Les caractéristiques du lien social en Corée du Sud 185
1.1.3. Les dimensions culturelles de la cognition, du comportement et des représentations en Corée 189
1.1.4. Conclusion 195

1.2. Les dimensions culturelles du travail et des organisations en Corée du Sud 195

1.2.1. Facteurs économiques, politiques et sociaux 196
1.2.2. Dimensions culturelles du travail et des organisations 201
1.2.3. Rôle des dimensions culturelles sur le déroulement des rencontres interculturelles 206
1.2.4. Conclusion 211

2. En passant par la Lorraine avec mon chaebol... 213

2.1 La revendication identitaire nationale par les chaebols 213

2.1.1. Les chaebols 214
2.1.2. Daewoo et le maître du "grand univers" 216

2.2. Daewoo et la Lorraine: une pluralité culturelle aux intérêts économiques 219

2.2.1. Pour Daewoo, l'Europe passe par la Lorraine 219
2.2.2. La Lorraine, une logique d'appel aux étrangers: de l'appel à la main d'oeuvre étrangère à l'appel aux entreprises étrangères 224

2.3. Daewoo dans les médias: des étrangers sources d'espoir et de pénitence 228

2.4. Conclusion 231

3. DEMSA (Daewoo Electronics Manufacturing Société Anonyme): de jeunes gens de passage dans une usine coréenne et pluriculturelle en évolution 233

3.1. De la Corée du Sud à Fameck: évolution d'un environnement de travail transplanté en Lorraine restant sous le contrôle étroit de Séoul 233

3.2. Le transplant et son personnel 236

3.3. Conditions de travail et relations sociales 241

3.4. Conclusion 246

CHAPITRE 4: Méthodologie:
de l'analyse du discours sur les premiers mois de fonctionnement de D.E.M.S.A., à l'élaboration du 3IO (Investigateur de l'Identité Interculturelle dans l'Organisation) 248

1. La phase exploratoire: analyse de deux séries d'entretiens 251

1.1. Première série d'entretiens:
les représentations des conditions de travail au quatrième mois de fonctionnement 251

1.1.1. Les postes de travail 252
1.1.2. L'espace et les relations de travail 253
1.1.3. Le style de direction 254
1.1.4. Discussion: l'enthousiasme d'un départ à égalité face à la nouveauté 255

1.2. Deuxième série d'entretiens:
les représentations des relations intergroupes après un an et demi d'évolution du site 256

1.2.1. Perception sociale des différents groupes 257
1.2.2. La relation au temps à l'origine des différences 259
1.2.3. Cas d'atténuation de la différenciation catégorielle envers les Coréens 262
1.2.4. Discussion: évolution des relations intergroupes au travers de celle du site et essai d'une typologie des IIO 263

2. Élaboration du 3IO (Investigateur de l'Identité Interculturelle dans l'Organisation) 266

2.1. Description de la démarche du 3IO 267

2.2. Consignes et exemples de réponses 273

2.2.1. Première phase: Représentations liées aux différents groupes d'appartenances 274
2.2.2. Deuxième phase: Concept de Soi et estime de Soi liés aux représentations de l'appartenance à l'organisation et à ses groupes hiérarchiques et culturels 279

2.3. Plan de traitement des données recueillies 280

2.3.1. Les variables du 3IO 280
2.3.2. Transformation des données: de la matrice de base, aux traitements statistiques 283

2.4. Conclusion 285

TROISIÈME PARTIE: résultats et interprétations 286

CHAPITRE 5: Résultats sur les variables du 3IO:
tris à plats, tris croisés et analyses des configurations des proximités intergroupes dans l'organisation 288

1. Les variables périphériques: signalétique, réponses aux questions préliminaires, saillance de l'interculturel et nombre d'URs 289

1.1. Procédure de recueil et de traitement des données périphériques 289

1.1.1. Le déroulement de l'échantillonnage 289
1.1.2. Du déroulement de l'entretien, aux tris à plats et tris croisés sur les variables périphériques 290

1.2. Caractéristiques de l'échantillon: traitement des données relatives aux variables signalétiques 291

1.2.1. Liste des variables signalétiques et de leurs modalités respectives 291
1.2.2. Limites de validité de l'échantillon: distribution des variables signalétiques et seuil d'indépendance 293

1.3. Les réponses aux questions préliminaires et à des aspects généraux du 3IO (la saillance de l'interculturel et le nombre d'URs) 296

1.3.1. Liste des variables liées aux réponses aux questions préliminaires, à des aspects généraux du 3IO, et leurs modalités respectives 296
1.3.2. Distribution des variables liées aux réponses aux questions préliminaires et à des aspects généraux du 3IO et liens avec les variables signalétiques 299

1.4. Conclusion 305

2. Analyses et limites de l'étude des proximités intergroupes dans l'organisation 307

2.1. Procédures de recueil et de traitement des cartes de catégorisation 307

2.1.1. Les fondements et les limites théoriques d'un calcul des distances entre les catégories 308
2.1.2. La procédure qualitative: répertorier et regrouper certaines catégories 309
2.1.3. La procédure quantitative: de la mesure des distances, à l'échelonnement multidimensionnel 311

2.2. Configurations des proximités intergroupes dans l'organisation 312

2.2.1. Configuration des proximités interhiérarchiques 313
2.2.2. Configuration des proximités interculturelles 316

2.3. Discussion et limites méthodologiques 318

2.3.1. Discussion 318
2.3.2. Limites et perspectives de la technique de recueil et de traitement des cartes de catégorisations 320

3. Les variables de la dynamique identitaire 322

3.1. Liste des variables et de leurs modalités respectives 322

3.2. Analyse thématique des URs et distribution sur les variables de la dynamique identitaire 325

3.2.1. Analyse thématique des URs 325
3.2.2. Distribution des URs sur les variables de groupes 326
3.2.3. Distribution des URs sur les variables de mécanismes identitaires 330

CHAPITRE 6: Analyse des EIIS (Espaces Identitaires Inter-Subjectifs):
de la procédure de traitement des données pour les AFC (Analyses Factorielles des Correspondances), à la vérification des hypothèses de recherche 332

1. Procédures de traitement des données du 3IO pour l'interprétation des EIIS et résultats à l'AFC sur les données du premier stimulus 334

1.1. Procédure de traitement des données pour les AFC 334

1.1.1. L'utilisation de SPAD-T dans la contextualisation représentationnelle 334
1.1.2. Les vecteurs: la question de la segmentation et de la lemmatisation des URs 336
1.1.3. Du choix des modalités à l'interprétation des plans factoriels 338

1.2. AFC sur le premier stimulus du 3IO: EIIS des appartenances à l'organisation dans la comparaison avec l'extérieur 340

1.2.1. Les variables actives retenues dans l'AFC/STM1 340
1.2.2. L'interprétation des trois premiers facteurs de l'AFC/STM1 341
1.2.3. L'analyse du plan factoriel 1/2 de l'AFC/STM1 342
1.2.4. Daewoo: une organisation aux frontières subjectives ambivalentes pour les affects 344

2. EIIS des relations interhiérarchiques et des relations interculturelles 346

2.1. AFC sur le deuxième stimulus du 3IO: EIIS des relations interhiérarchiques 346

2.1.1. Les variables actives retenues dans l'AFC/STM2 346
2.1.2. L'interprétation des trois premiers facteurs de l'AFC/STM2 347
2.1.3. L'analyse du plan factoriel 1/2 de l'AFC/STM2 349
2.1.4. Les relations interhiérarchiques: le rapport dominant-dominé comme source de victimisation et d'insatisfaction 351

2.2. AFC sur le troisième stimulus du 3IO: EIIS des relations interculturelles 353

2.2.1. Les variables actives retenues dans l'AFC/STM3 353
2.2.2. L'interprétation des trois premiers facteurs de l'AFC/STM3 354
2.2.3. L'analyse du plan factoriel 1/2 de l'AFC/STM3 356
2.2.4. Les relations interculturelles: extrême valorisation, flexibilité identitaire et menace à l'identité 359

2.3. Effets comparés de la diversité hiérarchique et de l'hétérogénéité culturelle dans les relations intergroupes 362

3. EIIS des relations intergroupes dans l'organisation pluriculturelle et discussion 364

3.1. AFC tous stimuli confondus: EIIS des relations intergroupes chez DEMSA 364

3.1.1. Les variables actives retenues dans l'AFC/tous stimuli 364
3.1.2. L'interprétation des trois premiers facteurs de l'AFC/tous stimuli 365
3.1.3. L'analyse du plan factoriel 1/2 de l'AFC/tous stimuli 368
3.1.4. Le modèle des relations intergroupes chez DEMSA: la boussole des groupes dominés 370

3.2. Discussion 372

3.2.1. La menace à l'identité du salarié lorrain chez DEMSA 372
3.2.2. Le traitement différencié des catégorisations hiérarchique et culturelle de l'organisation 374
3.2.3. La forme hybride de la relation dominant-dominé: chefs dominants et groupes issus de l'immigration dominés 376

CONCLUSION 379

BIBLIOGRAPHIE 387

TABLES DES FIGURES ET DES TABLEAUX 411

INTRODUCTION

Nous vivons aujourd'hui dans un monde qui tend à accroître la fréquence et la diversité des contacts entre personnes de cultures différentes: flux migratoires, mobilité professionnelle, coopération internationale, mondialisation de l'économie, construction européenne en sont parmi les éléments les plus courants de ce phénomène.

Le milieu de travail est directement concerné par ces changements qui touchent non seulement le déroulement des activités au niveau des équipes de travail, mais, également, le fonctionnement des organisations. En effet, les situations d'hétérogénéité culturelle se rencontrent de plus en plus et leur étude constitue un objet spécifique d'investigation.

Le présent travail a pour objectif de prendre en compte une caractéristique mesurable qui porte sur les processus identitaires dans des environnements de travail pluriculturels.

But de cette recherche et précisions conceptuelles

L'Identité Interculturelle dans l'Organisation

L'investigation identitaire dans les organisations pluriculturelles constitue la trame de cette recherche. Ce fil directeur s'exprime dans le titre de cette thèse avec la notion d'IIO (Identité Interculturelle dans l'Organisation) que nous définissons comme un ensemble de processus identitaires directement liés à la rencontre entre des individus, des groupes ou encore des environnements, porteurs de cultures différentes dans le contexte des organisations.

Par conséquent, contrairement à la diversité d'utilisations du terme "interculturel", dans ce travail nous réservons cette écriture à l'objet d'une rencontre. Il ne recouvre donc pas, comme certains auteurs le font, les approches culturelles comparatives ou encore monoculturelles. En revanche, en référence à Jahoda (1993), nous recourons à l'écriture "inter-culturel" pour désigner l'ensemble du domaine concerné, par équivalence avec le terme anglophone: *"cross-cultural"* (Krewer et Dasen, 1993).

La notion d'identité est utilisée à la fois en psychologie interculturelle (par exemple: Camilleri, 1990a; Vinsonneau, 1996) et en sociologie du travail et des organisations (par exemple: Sainsaulieu, 1985, 1998; Dubar, 1995) pour rendre compte de la spécificité de la construction identitaire dans ces contextes. Cependant, peu d'études prennent en compte les phénomènes identitaires dans la rencontre ou l'enchevêtrement de ces deux contextes. La notion d'IIO s'inscrit dans cet "entre deux" disciplinaire et permet d'intégrer des travaux comme ceux de Cohen-

Emerique (1989, Cohen-Emerique et Hohl, 1998) sur "la menace à l'identité" des professionnels confrontés à la rencontre interculturelle.

Dans ce travail, le cadre théorique de l'IIO est appliqué à la situation de salariés lorrains d'un site de la multinationale sud-coréenne Daewoo. La situation des transplants sud-coréens est un phénomène mal connu dont l'étude approfondie relève d'une autre perspective: nous nous limiterons ici à l'analyse de leurs principales caractéristiques, notamment au travers de ce site. La particularité de ce terrain, plus directement liée à la problématique identitaire, se situe dans la rencontre interculturelle se déroulant à deux niveaux différents: l'une concerne la rencontre entre des Lorrains et un environnement de travail coréen, l'autre porte sur la propre diversité culturelle des salariés locaux.

Dans cette perspective, la problématique de l'IIO concerne les effets réciproques des diversités culturelles intranationale et internationale en milieu industriel, sur la construction identitaire de salariés lorrains de cette multinationale sud-coréenne.

La contextualisation représentationnelle des relations intergroupes

Le sous-titre de cette thèse décrit plus précisément les principaux fondements théoriques et méthodologiques à partir desquels nous définissons l'IIO et la méthode permettant d'évaluer ces phénomènes auprès des salariés concernés par cette recherche. Ce travail réunit effectivement, au sein d'un cadre d'analyse commun (l'IIO), deux perspectives psychosociales distinctes pour lesquelles la notion d'identité est centrale: la méthode de contextualisation représentationnelle et les théories du courant des relations intergroupes.

La contextualisation représentationnelle est une méthode d'investigation de la dynamique identitaire définie par Zavalloni (1971; Zavalloni et Louis-Guérin, 1984). Dans ce travail, nous adopterons la méthode d'analyse factorielle et textuelle des données recueillies à partir des deux premières phases de l'IMIS (Investigateur Multistade de l'Identité Sociale: Zavalloni et Louis-Guérin, 1984, op. cit.) initiée par Durand-Delvigne (1992) et reprise par Chauchat (Chauchat et Durand-Delvigne, à paraître). Les AFC (Analyses Factorielles des Correspondances) sont réalisées à partir du programme SPAD-T (Système Portable pour l'Analyse des Données Textuelles; conçu par Lebart et Morineau, dans sa version 1985). Cette méthode d'analyse permet d'étendre l'étude de l'identité sociale subjective d'un sujet à celle de l'effet des appartenances sociales sur l'identité d'un plus grand nombre de personnes. Dans notre cas, ces appartenances sont croisées ou se recouvrent en partie et sont davantage contextualisées, au sens où les individus partagent un environnement commun, limité dans l'espace et le temps: celui de l'organisation avec les appartenances hiérarchiques et culturelles de ses membres.

L'application de cette méthode d'analyse aux données décrivant les identités sociales subjectives des sujets, conduit à des espaces factoriels que nous appelons EIIS (Espaces Identitaires Inter-Subjectifs). En effet, l'interprétation des résultats ne porte pas sur la subjectivité de l'identité du sujet, mais sur la façon dont s'organisent les identités subjectives d'individus partageant un environnement commun.

Dans cette perspective, les théories du courant des relations intergroupes enrichissent la contextualisation représentationnelle à partir des interprétations qu'elles proposent. En retour, nous montrerons que la contextualisation représentationnelle répond à certaines des orientations de recherches préconisées par les chercheurs du courant des relations intergroupes.

Les théories du courant des relations intergroupes sur lesquelles s'appuient cette démarche proviennent essentiellement de deux "écoles": d'une part celle de Bristol, avec les travaux de Tajfel (1972) sur la catégorisation sociale et l'identité sociale, poursuivis par Turner et col. (1987) et, d'autre part, "l'école" de Genève, avec l'articulation des niveaux d'analyses des relations intergroupes (Doise (1976, 1995), le croisement des appartenances catégorielles (Deschamps et Doise, 1979), le principe de la covariation des différenciations interindividuelles et intergroupes (Deschamps, 1982, 1984) et, surtout, la relation dominant-dominé, en référence aux travaux de Lorenzi-Cioldi (1988a).

Cette mise en perspective permet d'opérationnaliser la notion d'IIO à partir des différents niveaux d'analyses des relations intergroupes (Doise, 1995, op. cit.):
- le niveau intraindividuel avec un questionnement sur le traitement différencié entre les catégorisations hiérarchique et culturelle des mêmes individus de l'organisation
- le niveau interindividuel avec l'évaluation des facteurs à partir desquels les salariés de cette organisation se différencient, en tant qu'individu, des autres. Ce niveau d'analyse porte sur l'évaluation du concept de Soi et de l'estime de Soi
- le niveau situationnel avec la prise en compte de l'enchevêtrement des relations dominant-dominé: en référence au contexte organisationnel, les Coréens constituent une minorité culturelle hiérarchiquement dominante; en référence au contexte sociétal, les "Français de souche" sont dominants et les personnes issues de l'immigration constituent un groupe dominé dans la référence aux deux contextes
- le niveau des représentations est analysé à partir de la contextualisation représentationnelle, méthode où l'investigation identitaire est indissociable de celle des représentations.

Cette articulation des niveaux d'analyses ne consiste pas à regarder un même objet d'étude sous plusieurs angles, mais à considérer le sujet comme le propre "artisan" de cette articulation se jouant sur des dimensions distinctes (Costalat-Founeau, 1997). La contextualisation représentationnelle permet effectivement d'évaluer l'identité du sujet simultanément sur ces différentes dimensions et la méthode d'analyse factorielle appliquée à ces données provenant

d'individus d'une même organisation pluriculturelle facilite l'observation des principaux facteurs à partir desquels se structurent les relations intergroupes.

Objet d'étude

Par conséquent, dans cette recherche, nous étudions l'effet de la diversité culturelle intranationale et internationale en milieu industriel sur la construction identitaire de salariés lorrains d'un des sites de Daewoo, en tenant compte de différents niveaux d'explication des relations intergroupes.

Genèse et organisation de cette recherche

Cette recherche n'est pas issue d'une volonté de développer une théorie ou une méthode en particulier. Ce travail provient avant tout de la rencontre d'un terrain. Notre démarche d'investigation a été empirique: les éléments théoriques et méthodologiques exposés précédemment ont été recherchés en rapport au terrain d'étude afin de rendre compte de la particularité des phénomènes psychosociaux se déroulant dans cet environnement de travail pluriculturel.

De plus, cette partie de la recherche menée en laboratoire ou en bibliothèque s'est déroulée de façon conjointe avec une phase exploratoire nous ayant conduit jusqu'en Corée du Sud. Sans être véritablement décisive, cette étape exploratoire a facilité la connaissance du contexte dans lequel nous avons choisi d'étudier l'IIO des salariés lorrains. La collecte de documents, des observations ou encore des entretiens avec des personnes plus ou moins directement liées à notre terrain s'est révélée nécessaire à la fois dans la précision de l'objet d'étude mais également dans l'interprétation de plusieurs résultats obtenus à partir de la contextualisation représentationnelle des relations intergroupes.

Par conséquent, l'organisation de ce travail reflète le caractère empirique de la démarche utilisée dans cette recherche. Ce travail se divise en trois parties: une revue théorique, une présentation du terrain et de la méthodologie puis une partie consacrée aux résultats et à leur interprétation.

La première partie justifie la pertinence de la contextualisation représentationnelle des relations intergroupes au regard d'une revue des travaux ayant recours à la notion de culture dans le domaine du travail et des organisations. Elle débouche sur la définition de l'IIO.

La deuxième partie, reproduit la dynamique précédente dans une perspective plus appliquée: elle justifie le versant technique de l'IIO, avec l'élaboration du 3IO (Investigateur de l'Identité Interculturelle dans l'Organisation) au regard de l'analyse des entretiens exploratoires et du terrain d'étude.

La troisième partie explique les procédures de traitement des données, détaille les résultats sur les variables du 3IO puis interprète les résultats des AFC. Elle donne lieu à un modèle des relations intergroupes dans le site étudié exprimant les principales dimensions à partir desquelles se structure l'IIO des salariés de notre échantillon.

Chacune de ces parties comprend deux chapitres:

Le chapitre 1 pose le problème de la polysémie conceptuelle de la notion de culture dans le domaine du travail et des organisations. Il dégage la pertinence d'une approche interculturelle à partir d'une revue critique des études se focalisant sur les différences et les similitudes culturelles et des travaux qui réduisent cette notion à la caractérisation des milieux professionnels (par exemple dans les études sur la culture organisationnelle). Les approches interculturelles dans le domaine du travail et des organisations sont essentiellement empiriques et n'offrent pas de véritable cadre théorique de référence, contrairement à la psychologie sociale interculturelle, qui, par contre, ne concerne pas les contextes organisationnels. Par conséquent, ce premier chapitre justifie la nécessité de définir un cadre théorique et méthodologique psychosocial s'orientant vers la notion d'identité et le courant des relations intergroupes.

Le chapitre 2 répond aux problèmes soulevés dans le chapitre précédent en présentant le cadre théorique et les orientations méthodologiques pouvant s'appliquer à l'étude de l'effet de l'hétérogénéité culturelle dans les organisations sur l'identité des salariés. Le cadre théorique est issu des travaux sur la catégorisation sociale et porte sur le courant des relations intergroupes. Des travaux sur le Soi amènent ensuite la contextualisation représentationnelle en exposant la perspective de Zavalloni (1971-1998) et son adaptation à notre objet d'étude. A partir de ces orientations méthodologiques, nous définissons trois principales hypothèses de recherche concernant:
- la menace à l'identité des salariés lorrains du site de la multinationale coréenne
- le traitement différencié des catégorisations hiérarchique et culturelle des mêmes individus de l'organisation, de par la distinction entre les contextes auxquels elles se réfèrent: la première est endogène à l'organisation, la seconde est exogène (elle relève de la société globale)
- l'observation d'une domination plus marquée concernant la perception des groupes de personnes issues de l'immigration.

La revue théorique se termine par la définition de l'IIO.

Le chapitre 3 est consacré à l'analyse du terrain d'étude. En retraçant le voyage de l'environnement social de travail, de la Corée du Sud à son implantation en Lorraine, il illustre plusieurs aspects théoriques des chapitres précédents. Cette analyse montre que les caractéristiques de l'identité sud-coréenne et les principales dimensions culturelles du travail et des organisations en Corée du Sud sont en partie reproduites dans le site observé et limitent ainsi les possibilités

d'appropriation des espaces de travail par les salariés locaux. La venue de cette entreprise étrangère mais également la propre diversité culturelle des salariés locaux s'expliquent par l'histoire industrielle de la Lorraine. Ce chapitre décrit les différents niveaux de rencontres interculturelles. La prise de connaissance de ce contexte facilite l'interprétation à venir des résultats.

Le chapitre 4 présente la méthodologie. Il rapporte l'analyse thématique de deux séries d'entretiens exploratoires effectués à différents moments de l'évolution du site et décrit le 3IO. En moins de deux ans, l'euphorie des débuts (le site fonctionnait depuis trois mois) a fait place à plusieurs formes de différenciations intergroupes qui sont rapportées dans une typologie des IIO des salariés rencontrés. Ces résultats justifient l'élaboration d'une technique d'investigation de l'IIO plus approfondie, exposée dans la suite de ce chapitre.

Le chapitre 5 explique les résultats obtenus sur les variables du 3IO. Il constitue une étape préalable à une vision plus globale des résultats répondant à notre problématique, en raison du caractère "pas à pas" des analyses présentées (tris à plats et tris croisés). Ce chapitre expose également des résultats provenant d'un traitement informatisé d'une partie des données par EMD (Échelonnement Multidimensionnel), dans le but de comparer la configuration des proximités interhiérarchiques à celle des proximités interculturelles, entre les mêmes individus de l'organisation mais catégorisés de manière différente. L'interprétation des EIIS appronfondit les résultats dégagés dans ce chapitre.

Le chapitre 6 décrit la procédure de traitement factoriel et textuel des données puis présente quatre EIIS (provenant, à chaque fois, d'une interprétation des trois premiers facteurs des AFC). Le premier EIIS porte sur les représentations de l'appartenance à l'organisation, les deux suivants relatent les représentations de l'appartenance aux groupes hiérarchiques puis culturels de l'organisation. Le dernier EIIS est plus général et décrit les principales dimensions à partir desquelles se structurent les relations intergroupes pour les salariés de notre échantillon. Ces dimensions, illustrées par le modèle de la boussole, sont:

- la différenciation binaire des mécanismes identitaires (concept de Soi et estime de Soi): le Soi subjectif et la valorisation s'opposent au "Non Soi" subjectif et à la dévalorisation
- l'opposition entre dominants et groupes dominés
- la différenciation binaire des processus intergroupes: l'appartenance subjective à l'organisation s'oppose à la non appartenance subjective à l'environnement social extérieur et de façon plus surprenante, l'appartenance subjective aux groupes de personnes issues de l'immigration s'oppose à la non appartenance subjective aux groupes de supérieurs hiérarchiques; ces deux groupes (issus de deux catégorisations différentes) ont respectivement les fonctions les plus contributives en termes d'identification et de différenciation dans l'identité des sujets, justifiant ainsi le qualificatif "hybride" pris par la relation dominant-dominé dans cette organisation

- l'opposition entre, d'une part, les représentations du chef idéal (correspondant aux attentes d'une domination hiérarchique source de satisfaction pour le dominé) et, d'autre part, des représentations tirées du vécu dans l'organisation et constituant une menace à l'identité.

La vérification des hypothèses montre que la menace à l'identité des salariés locaux provient davantage des représentations coréennes véhiculées par l'environnement social de travail que du groupe coréen en particulier. En revanche, les représentations que les sujets de notre échantillon se font des groupes de personnes issues de l'immigration, atténuent les effets négatifs de la rencontre interculturelle avec l'environnement coréen. Par ailleurs, on observe une tendance à une moindre menace à l'identité chez les personnes issues de l'immigration face à leur représentation de l'hétérogénéité culturelle dans cette entreprise, comparée à celle des "Français de souche". Nous prouvons alors que la diversité culturelle intranationale peut contribuer à limiter les effets menaçants d'une rencontre internationale.

PREMIÈRE PARTIE

REVUE THÉORIQUE

DE LA NOTION DE CULTURE DANS LE DOMAINE DU TRAVAIL ET DES ORGANISATIONS, À LA DÉFINITION DE L'I.I.O. (IDENTITÉ INTERCULTURELLE DANS L'ORGANISATION)

Cette première partie est consacrée à la présentation de la littérature, d'une part, dans le champ de l'inter-culturel et celui du travail et des organisations, d'autre part, dans une perspective d'application de théories sur l'identité en psychologie sociale à notre objet d'étude. Cette revue de travaux démontre la nécessité d'élaborer un cadre théorique permettant d'étudier les situations d'hétérogénéité culturelle dans les organisations et débouche ainsi sur la définition de l'IIO (Identité Interculturelle dans l'Organisation).

Les "réalités" concrètes du terrain de cette recherche sont à l'origine de tout une série d'études que nous avons réunies dans le premier chapitre. Nous avons recherché un ensemble de travaux prenant en considération la notion de culture dans le domaine du travail et des organisations dans l'espoir de trouver un cadre théorique et méthodologique susceptible d'être utilisé pour comprendre le terrain auquel nous avions à faire. Ces lectures nous ont fait traverser des champs disciplinaires diversifiés et nous ont conduit à remarquer différentes conceptions de la culture que nous rapportons. Par ailleurs, si cette polysémie conceptuelle de la notion de culture nous a conduit à privilégier une approche interculturelle, peu d'études s'inscrivant dans cette perspective sont appliquées aux situations de travail. Nous nous sommes alors tournés vers des théories en psychologie sociale pouvant s'appliquer à notre objet d'étude. Cette seconde étape de la démarche théorique est décrite dans le deuxième chapitre.

Par conséquent, le deuxième chapitre est moins pluridisciplinaire que le premier. Il se limite à la mise en perspective de quelques courants en psychologie sociale portant sur l'identité et les relations intergroupes. Ces deux notions sont, en effet, apparues dans les travaux les plus pertinents du premier chapitre. Elles paraissaient les plus à même d'occuper une place centrale dans l'étude des phénomènes organisationnels et interculturels. Prenant pour point de départ des études sur la catégorisation sociale, cette seconde étape de la revue théorique enchaîne donc des théories reconnues dans la discipline et des tentatives de leur application à l'étude des relations intergroupes dans les organisations pluriculturelles. La contextualisation représentationnelle pose les jalons de la méthodologie, elle permet de préciser les principales hypothèses de cette recherche et débouche sur la définition de l'IIO.

Cette première partie se divise en deux chapitres et se conclut par une définition:

Chapitre 1: La notion de culture dans le domaine du travail et des organisations: polysémie conceptuelle et pertinence d'une approche interculturelle

Chapitre 2: Catégorisation sociale et contextualisation représentationnelle: application à l'étude des relations intergroupes dans une organisation pluriculturelle

Définition conclusive: l'Identité Interculturelle dans l'Organisation

CHAPITRE 1

LA NOTION DE CULTURE DANS LE DOMAINE DU TRAVAIL ET DES ORGANISATIONS:

POLYSÉMIE CONCEPTUELLE ET PERTINENCE D'UNE APPROCHE INTERCULTURELLE

La notion de culture est au centre de nombreuses approches en psycho-sociologie du travail et des organisations. Le développement des contacts entre individus culturellement différents dans le monde du travail a suscité des travaux où la notion de culture occupe une place plus ou moins importante et aux conceptions souvent diversifiées. Ce premier chapitre se fixe pour objectif de faire le point sur cette polysémie conceptuelle.

La revue de la littérature, prenant pour trame la polysémie conceptuelle de la notion de culture dans le domaine du travail et des organisations, nous conduira à dégager la pertinence d'une approche interculturelle pour notre travail. Ce type d'approche se réfère aux travaux étudiant les contacts de cultures et les effets de l'hétérogénéité culturelle sur l'individu, les groupes et leurs relations.

L'augmentation de la fréquence et de la diversité des contacts de cultures dans des situations de travail contribue à l'émergence d'études prenant en considération la notion de culture, mais, de façon paradoxale, peu d'entre elles développent une perspective interculturelle. En fait, nous amènerons la pertinence de cette perspective en réaction à deux autres types d'approches majoritaires se dégageant de la revue de travaux effectuée.

La première regroupe des études se focalisant sur les différences et les similitudes culturelles. Nous montrerons que la notion de culture traduit une conception essentialiste des groupes nationaux dans leur rapport au travail.

La seconde restreint son champ d'investigation aux milieux professionnels et conçoit une culture propre aux groupes de travail. Nous critiquerons cette utilisation conceptuelle de la notion de culture en insistant sur la démarche épistémologique de ce type d'approche perdant de vue le sens anthropologique et premier de cette notion.

La présentation des travaux couverts par ces approches ne se veut pas exhaustive. Nous avons plutôt cherché à justifier, à partir de quelques études, les principaux types d'utilisation de la

notion de culture couverts par le domaine du travail et des organisations. Le plus souvent, ce choix repose sur la notoriété des théories avancées et, à d'autres moments, des travaux moins connus illustrent la conception de la culture dégagée ou introduisent des nuances. En revanche, pour le type d'approche interculturelle, la présentation des travaux est quasi exhaustive étant donné la rareté des sources bibliographiques trouvées. Cette absence de travaux nous amènera d'ailleurs à sortir du domaine du travail et des organisations afin de démontrer la pertinence de ces études classiquement situées hors de ce champ d'observation.

Le plan de ce chapitre expose en trois sections cette typologie d'utilisation de la notion de culture par les travaux du domaine du travail et des organisations:

1) Le travail et l'organisation comme champ d'observation des différences et des spécificités culturelles

2) La culture des milieux professionnels

3) La pertinence d'une approche interculturelle

1. Le travail et l'organisation comme champ d'observation des différences et des spécificités culturelles

Les situations de travail et les environnements organisationnels constituent un champ d'observation privilégié des différences et des spécificités culturelles. Ces dernières années, les travaux dans ce champ se sont multipliés. Cette démarche se fonde sur des comparaisons de groupes nationaux ou des juxtapositions de cas de monoculturalité. Dans ce premier type d'approche, la forme de la culture, c'est-à-dire les contours des groupes culturels étudiés, repose sur les appartenances nationales des individus des entreprises concernées.

Au delà de cette perspective commune, ces études sont loin d'être semblables. Nous exposerons les nuances qu'elles apportent respectivement dans leur conception de la culture. Une différence majeure nous amènera à distinguer des travaux étudiant des contenus de culture de ceux portant sur l'étude des influences culturelles.

Les premiers tentent de modéliser les cultures ou la culture. Leur conception de cette notion peut être envisagée comme une variable dépendante dont ils observent la manifestation à partir de situations de travail ou d'environnements organisationnels situés dans des pays différents.

Les seconds observent les effets de variables culturelles sur les comportements de travail. Par opposition aux premiers, leur conception de la notion de culture peut être envisagée comme une variable indépendante. Ces approches tentent "d'universaliser" une théorie en psychologie du travail et des organisations en testant ses variations dans différents pays.

1.1. L'étude des contenus de cultures: la culture comme variable dépendante

Dans ces approches, les environnements de travail et d'organisations sont utilisés dans le but d'étudier les contenus de culture. Il s'agit d'extraire de cette notion un sens opérationnalisable afin d'obtenir un modèle de la culture, voire des cultures, en comparant des différences nationales. Ces modèles rendent compte de la diversité culturelle en justifiant les différences inter-nationales et les spécificités intranationales. Des caractéristiques culturelles au niveau de chaque société peuvent ainsi être dégagées, notamment concernant le fonctionnement des institutions, mais aussi des organisations.

L'interrogation première de ces approches porte sur un grand nombre de facteurs décrivant des environnements de travail et d'organisations de différents pays dans le but d'affecter aux variables culturelles les différences observées. Les aspects communs relevés auprès d'individus

dans leur relation au travail dans un même pays et s'opposant à des aspects relevés auprès d'individus d'autres pays permettent, à ces auteurs, de dégager des caractéristiques culturelles singulières à chaque pays. Cette visée anthropologique dont l'objectif est d'étudier la culture se base sur le recueil de données issues des environnements de travail et d'organisations.

L'étude de Hofstede (1980), répondant à ce type d'approche, fera l'objet d'une première considération. La comparaison de données provenant d'individus d'une même organisation implantée dans des pays différents a permis de dégager des dimensions culturelles sur lesquelles chaque pays occupe une position particulière.

Nous envisagerons ensuite d'autres travaux s'inscrivant dans la même perspective qui ont conduit certains auteurs à regrouper des nations sur la base de similitudes et différences culturelles. Nous observerons le regroupement mondial de Ronen (1986) et celui concernant l'Europe effectué par Gauthey, Ratiu, Rodgers et Xardel (1988).

Enfin, nous terminerons ce premier point par des approches dont l'objectif ne vise pas à être exhaustif dans le rapport des différences inter-culturelles à l'échelle de la planète, mais porte plus sur la mise en évidence de singularités nationales. Nous introduirons cette nuance à partir de l'étude menée par d'Iribarne (1989) et celle effectuée par Maurice, Sellier et Silvestre (1982, op. cit.).

1.1.1. Les dimensions de la culture selon Hofstede

De 1968 à 1972, la multinationale IBM a effectué une série d'enquêtes auprès de ses salariés répartis dans plus de 72 pays. Hofstede (1980, op. cit.) a analysé les réponses à ces 116 000 questionnaires dont les questions portaient sur le degré de satisfaction dans le travail, la perception de soi et des autres dans l'entreprise mais également sur le travail idéal. L'analyse factorielle des données obtenues a révélé quatre dimensions, sur lesquelles chaque nation occupe une place particulière. L'interprétation de ces dimensions et des corrélations avec des résultats provenant d'autres études a amené l'auteur à nommer ces quatre dimensions : la masculinité (vs féminité), le contrôle de l'incertitude, la distance hiérarchique et l'individualisme (vs collectivisme). Une cinquième dimension, le dynamisme confucéen (appelé également orientation à long terme (vs court terme)), a vu le jour dans une étude plus récente (Hofstede et Bond (1988)). Ces dimensions, dont nous allons voir le détail ci-dessous, <<commencent à donner une théorie de la culture>> (<<*These dimensions (...) begin providing a theory of culture*>> Triandis, 1991, p.126).

La généralisation de données recueillies dans une organisation, présente dans un grand nombre de pays, à l'ensemble de la société dans laquelle vivent les répondants à cette vaste enquête

fournit un modèle théorique quasi universel de la culture basée sur des échelles (ou dimensions) qui positionnent chaque nation relativement aux autres. A titre d'exemple, le tableau suivant illustre pour quelques pays leur position (ou score) sur les cinq dimensions (la distribution de tous les scores le long d'une dimension va de 0 à environ 100 suivant les échelles).

Tab.1 : illustration des scores aux dimensions de la culture (adapté de Hofstede (1994) pour cinq pays):

Dimensions / Pays	*masculinité (vs féminité)*	*contrôle de l'incertitude*	*distance hiérarchique*	*individualisme (vs collectivisme)*	*orientation à long terme (vs court terme)*
Allemagne de l'ouest	66	65	35	67	31
Corée du Sud	39	85	60	18	75
États-Unis	62	46	40	91	29
Japon	95	92	54	46	80
France	43	86	68	71	non calculé

Nous allons expliquer brièvement la signification de ces dimensions et, par conséquent, la lecture que l'on peut faire de ce tableau.

1.1.1.1. La masculinité (vs féminité)

Cette dimension traduit le degré de différenciation au niveau des rôles sexuels. Dans les sociétés masculines, les hommes et les femmes ont des rôles très différenciés. Les hommes sont plus tournés vers la réussite matérielle, ils doivent être forts et savoir s'imposer; pour les femmes les valeurs sont la tendresse, la modestie et la coopération. En revanche, dans les sociétés féminines, ces valeurs sont valorisées et valorisantes, à la fois pour les femmes et pour les hommes. Dans ces sociétés, les rôles entre les hommes et les femmes sont interchangeables. La valeur du travail varie d'un groupe culturel à l'autre. Dans les sociétés masculines, les individus vivent avant tout pour travailler; en revanche, dans les sociétés féminines, ils travaillent pour vivre. Dans les organisations, cela se traduit, entre autre, par une absence ou une faible différenciation sexuelle en terme de statut et de fonction dans les sociétés féminines. Au contraire, une présence remarquée des hommes en haut de la hiérarchie, dans des secteurs d'activités particuliers et à certains postes, est soulignée dans les sociétés masculines. Dans ces dernières, l'assurance et l'esprit de compétition sont des comportements organisationnels valorisés, alors que dans les entreprises des sociétés féminines, il s'agit du respect et de l'aide mutuelle.

1.1.1.2. Le contrôle de l'incertitude

Cette dimension traduit une façon de faire face à l'inquiétude des individus face aux situations inconnues. Les sociétés à fort contrôle de l'incertitude cherchent à réduire l'ambiguïté en structurant leurs institutions et leurs organisations mais aussi les relations humaines avec le souci de rendre les événements plus prévisibles. Les individus paraissent plus remuants, émotifs et agressifs alors qu'ils semblent plus calmes et moins stressés dans les sociétés à faible contrôle de l'incertitude. Ces dernières n'ont pas cherché à structurer fortement leurs institutions et s'adaptent plus rapidement aux événements imprévus en faisant preuve de plus de flexibilité.

Les individus des pays à fort contrôle de l'incertitude travaillent avec un système de lois et de règlements débouchant sur l'établissement de règles et de comportements réglementaristes, parfois absurdes, diminuant les marges de manoeuvre de chacun et affaiblissant la flexibilité de l'ensemble du groupe d'individus. Dans les organisations à faible contrôle de l'incertitude, les supérieurs ne donnent pas systématiquement des instructions très précises, les postes de travail offrent plus de possibilités d'appropriation et les règles informelles sont privilégiées. On peut noter qu'un individu originaire d'une société à fort contrôle de l'incertitude vivrait très mal ce type de situation de travail s'il venait à travailler dans une entreprise d'un pays à faible contrôle de l'incertitude: l'environnement organisationnel ne répondrait pas à son besoin de contrôle de l'incertitude.

1.1.1.3. La distance hiérarchique

Cette dimension est définie par rapport à la notion de pouvoir. Plus exactement, elle correspond à <<*la mesure du degré d'acceptation par ceux qui ont le moins de pouvoir dans les institutions et les organisations d'un pays d'une répartition inégale du pouvoir*>> (Hofstede, 1994, op. cit., p.47). Cette dimension définissant le pouvoir à partir de ceux qui le subissent est une vision originale de cette notion clé du domaine du travail et des organisations qui s'intéresse surtout aux fonctions d'encadrement, aux managers, aux décideurs ou encore aux leaders. Ici, les systèmes de valeurs de ceux qui ont le moins de pouvoir retiennent l'attention du chercheur. Dans le rapport dominé-dominant, l'accent porte sur la perception du dominé de sa relation au dominant; perception dont l'influence culturelle se traduit par des différences entre les individus des pays retenus dans cette étude. En terme d'explications culturellement différenciées au niveau des organisations, dans les pays comme la France, où l'indice de distance hiérarchique est fort, le subordonné est dépendant de son supérieur dont l'autorité s'en trouve renforcée. Les abus de pouvoir sont plutôt considérés comme un manque de chance alors qu'ils sont inconcevables pour les individus des pays où l'indice est faible. Dans ces derniers, la pyramide hiérarchique des organisations est assez plate et les fonctions d'encadrement moins nombreuses. Hofstede fait également remarquer que, généralement, dans ces entreprises, tout le monde utilise le même

parking, les mêmes toilettes ou encore la même cafétéria. Les signes extérieurs d'une différenciation hiérarchique sont moins marqués que dans les premières.

Ce constat doit tout de même être relativisé, dans le sens où l'analyse des questionnaires révèle une différence en fonction du statut dans l'entreprise pour les pays où l'indice de distance hiérarchique est faible: dans ces pays, l'indice s'applique essentiellement aux statuts hiérarchiques moyens et élevés. Quant aux bas statuts, leur score se rapproche des salariés des pays où l'indice est fort et pour lesquels on ne note pas de différence significative en fonction du statut hiérarchique. L'influence de la culture doit être relativisée dans son lien avec la variable hiérarchique, traduisant ainsi la complexité de l'enchevêtrement des dimensions culturelles et organisationnelles.

1.1.1.4. L'individualisme (vs collectivisme)

Hofstede définit cette dimension par rapport au lien social. Dans les sociétés individualistes, les liens entre les personnes sont lâches et chacun doit se prendre en charge. A l'inverse, dans les sociétés collectivistes, l'individu est intégré, dès sa naissance, dans des groupes forts et soudés. Dans ces sociétés, la loyauté envers les différents groupes d'appartenance (famille, école, entreprise,...) est une valeur qui répond à un besoin de protection du groupe. Dans les organisations des sociétés individualistes, l'individu est recruté sur des critères personnels: son expérience, ses compétences; en revanche, dans des sociétés collectivistes, il l'est avant tout sur des bases liées à son appartenance à des groupes (par exemple: famille, ethnie, région) . Dans ces dernières, l'identification à des équipes de travail et à l'organisation est plus spontanée que dans d'autres pays. Les uns travailleront pour la loyauté envers l'organisation, allant même jusqu'à s'oublier pour celle-ci, alors que les autres sont motivés par les challenges personnels.

Dans le champ de la psychologie, cette dimension suscite un intérêt grandissant chez un certain nombre de chercheurs (Lorenzi-Cioldi, à paraître; Mortazavi et Karimi, 1992; Triandis, 1988, 1994; Smith et col. 1992; Verma, 1992). En référence au concept de soi, Markus et Kitayama (1991) identifient deux construits distincts, le Soi indépendant et le Soi interdépendant, qui recouvrent respectivement les deux pôles de la dimension individualisme-collectivisme. Le Soi indépendant sépare l'individu de son contexte et recherche l'unicité individuelle. Le Soi interdépendant est tourné vers la recherche d'appartenance, l'effacement de soi au profit des relations interpersonnelles et valorise ainsi l'ancrage de l'individu dans un contexte. Des recherches comparatives (DeGooyer et Williams, 1992) confirment cette distinction caractéristique de l'opposition entre les sociétés occidentales et orientales. Dans les sociétés nord-américaines et nord-européennes, les individus développent des croyances qui les amènent à avoir une perception

singulière d'eux-mêmes alors qu'en Chine, au Japon ou encore en Corée, l'individu existe avant tout au travers du groupe qui le définit.

1.1.1.5. Le dynamisme confucéen ou l'orientation à long terme (vs court terme)

Hofstede et Bond (1988, op. cit.) ont trouvé une cinquième dimension reliée au temps: le dynamisme confucéen ayant pour pôles, d'une part, l'orientation à long terme, et, d'autre part, l'orientation à court terme.

Sur les bases de l'enquête précédente et en s'inspirant de l'échelle de Rokeach sur les valeurs ("Rokeach Value Survey" (R.V.S.), 1973, dont Zavalloni (1980) propose une revue critique), Bond a élaboré un questionnaire à partir d'un ensemble de valeurs chinoises qu'il a intitulé le "Chinese Value Survey" (C.V.S.). La culture des chercheurs occidentaux avait initialement introduit un biais dans l'évaluation des valeurs que Hofstede et Bond se sont attachés à vouloir corriger. C'est pourquoi les items du C.V.S. furent directement construits à partir de la lecture de sociologues et philosophes chinois mais également en analysant des listes de dix valeurs fondamentales de la culture chinoise effectuées par des spécialistes chinois en sciences sociales. Ce nouveau questionnaire fut passé dans 23 pays différents et révéla cette cinquième dimension.

Bond la qualifie de "confucéen" car les valeurs qui caractérisent les deux pôles font partie de ce que Confucius enseignait dans ses leçons d'éthique 500 ans avant notre ère. L'orientation à long terme se caractérise par la persévérance, le respect du rang de chacun dans les relations sociales, le sens de l'économie et du déshonneur qui <<*favorise l'établissement d'un réseau de relations par le sens des contacts sociaux et l'obligation d'honorer ses engagements*>>. (1994, p.219). L'orientation à court terme se traduit par la solidité et la stabilité, la protection de sa propre dignité, le respect de la tradition et la réciprocité des politesses.

L'éthique confucéenne reste très présente dans les sociétés orientales, leur conférant ainsi une spécificité culturelle. Dans un ouvrage consacré au lien entre la culture et le temps, Hall (1984a) fait également remarquer la distinction entre l'Orient et l'Occident quant à leur orientation temporelle. Pour cet anthropologue, cette spécificité orientale serait due au bouddhisme zen. Quoiqu'il en soit, Bond et Hofstede obtiennent en ce qui concerne les 23 nations testées, un groupe qui se détache des autres et qui se caractérise par une très forte orientation vers le long terme. Ces pays sont la Chine, Hong Kong, Taïwan, le Japon et la Corée du Sud.

1.1.1.6. Discussion des dimensions de Hofstede

Les dimensions de Hofstede ont formalisé statistiquement des types de différences culturelles qui étaient pour la plupart déjà connues sous une forme proche de celles-ci, notamment dans la littérature philosophique et anthropologique. Le nombre de dimensions et le score de chaque pays sont obtenus mathématiquement à partir des réponses à des questionnaires; mais le nom de la dimension et la définition qu'en donne Hofstede lui appartient, avec une certaine part de subjectivité. Par conséquent, ces variations n'expliquent pas toutes les différences culturelles que l'on peut rencontrer comme pourrait le laisser supposer ce modèle. La cinquième dimension en est une preuve. Ces questionnaires et leur analyse ne fournissent que ce qu'ils étaient censés mesurer et rien de plus. Cette cinquième dimension montre également que la culture des chercheurs est déterminante car elle conditionne les résultats. Si des orientaux ont trouvé une cinquième dimension, pourquoi des chercheurs africains n'en trouveraient-ils pas une sixième? Contrairement à ce qu'il semble prétendre, ce modèle n'est donc pas achevé dans sa prise en compte de la diversité culturelle. La diversité des cultures ne se résume probablement pas à quatre ou cinq dimensions. De plus, ces échelles donnent également un modèle graduel des cultures, comme si un pays pouvait être deux fois plus individualiste qu'un autre ou trois fois moins féministe. Il est fort peu probable que la culture puisse être modélisée mathématiquement de la sorte. Les approches suivantes, abandonnent les échelles de classification ordinales au profit d'une classification universelle et finie en regroupant des nations par proximité culturelle.

1.1.2. Les groupes de nations

D'autres chercheurs du domaine du travail et des organisations s'inscrivent dans la même perspective qu'Hofstede avec des enquêtes portant sur des échantillons plus petits. Des auteurs ont synthétisé ces résultats afin de regrouper les nations les plus proches culturellement. Nous allons aborder deux exemples de classification culturelle: une classification mondiale et une classification européenne.

1.1.2.1. Une classification des cultures mondiales

Dans un chapitre consacré aux convergences et divergences entre les pays, Ronen (1986, op. cit., pp.235-303) rapporte les principales recherches quantitatives regroupant les nations de par leur proximité culturelle. Ces cartes culturelles ont été établies à partir des réponses à des questionnaires donnés à des individus de nationalités et d'entreprises différentes, posant un problème méthodologique en terme de comparaison. Néanmoins, dans toutes ces études, les questionnaires évaluent les attitudes générales des managers et, plus rarement, des salariés de

niveaux hiérarchiques divers, envers le travail et l'organisation. Ce point commun a incité Ronen à effectuer une analyse statistique multivariée des données visant l'obtention de "clusters", c'est-à-dire des regroupements effectués sur la base des convergences et des divergences observées entre chacun de ces pays.

Dans ce texte, Ronen part de huit études réalisées entre 1966 et 1980, dont celle de Hofstede (1980, op. cit.) qui a obtenu également des "clusters" en combinant les quatre premières dimensions. Les autres sont celles de Haire, Guiselli et Porter (1966), Sirota et Greenwood (1971), Hofstede (1976), Redding (1976), Ronen et Kraut (1977), Badawy (1979), Griffeth et col. (1980) (d'après Ronen, p.240). Sur la base des variables retenues, des questionnaires utilisés et du type d'analyse effectuée dans chacune de ces recherches, Ronen propose une synthèse. Ce travail se justifie par la base théorique commune de toutes ces enquêtes qui s'appuient, au moins en partie, sur une version modifiée de la liste des catégories de Maslow (1943). Certaines s'intéressent, en plus, aux variables organisationnelles, aux styles de management. Cette synthèse est motivée par la volonté d'étendre la zone géographique couverte par ces études et d'arriver à un modèle synthétique et fini. En effet, certaines études ne s'intéressent qu'à une partie du globe, comme celle de Redding qui touche huit nations du sud-est asiatique, et d'autres sont les seules à prendre en compte certaines régions de façon approfondie, comme celle de Badawy avec les pays arabes.

La synthèse de ces résultats met en évidence trois facteurs qui ne sont pas indépendants mais qui contribuent aux différents regroupements obtenus. Il s'agit de la proximité géographique, de la langue et de la religion. La dépendance entre ces facteurs s'explique évidemment par le contact des populations à l'échelle mondiale. Les distances géographiques mais également les mouvements liés aux colonisations et vagues d'immigrations expliquent ces cartes culturelles. La technologie constitue également une variable à considérer. Cet argument va dans le sens de R.H. Webber (1969, d'après Ronen, p. 255) pour qui le niveau de technologie correspond à un état de développement qui affecte le style de management. Hofstede (1980, op. cit.) est arrivé à des conclusions similaires en obtenant une corrélation fortement significative ($r = 0.82$; $p < 0.01$) entre le degré d'individualisme d'un pays et le Produit National Brut par habitant.

La synthèse de Ronen retient donc l'ensemble de ces facteurs. Il propose neuf "clusters" différents qui rendent compte des convergences et des divergences entre 46 nations étudiées. Ce modèle théorique de la culture est analogue à celui de la table des éléments chimiques: chaque pays trouve ou trouvera (lorsqu'on recueillera des données le concernant) sa place dans le "cluster" des cultures mondiales. Cette représentation finie de la culture ne laisse pas de place à l'obtention d'un nouveau groupe. Elle offre une vision définitive des regroupements culturels mondiaux ne tenant pas compte des pays africains, à l'exception du cas particulier de l'Afrique du Sud qui figure dans le "cluster anglophone". Les huit autres sont les groupes "germanique", "nordique", "proche oriental", "arabe", "extrême-oriental", "latino-américain", "latino-européen" et le dernier, que

Ronen qualifie "d'indépendant", regroupe le Brésil, le Japon, l'Inde et Israël. La diversité des clusters, dans lesquels ces nations se trouvent dans les études retenues, a amené l'auteur à créer cette catégorie à part, prouvant l'échec d'une telle tentative de classification.

1.1.2.2. Une classification des cultures européennes

A partir d'une enquête qualitative réalisée auprès de consultants internationaux spécialisés dans les pays européens, Gauthey et col. (1988, op. cit.) dégagent les principaux contrastes des cultures européennes. Leur analyse s'appuie sur un certain nombre de facteurs culturels mis en évidence par d'autres auteurs, notamment l'anthropologue Hall (1979) et Hofstede (1980, op. cit.). Un tableau à double entrée croisant les pays européens avec les facteurs culturels rend compte de ces contrastes. Il ressort de ce tableau deux grands groupes de nations européennes ou deux cultures à savoir, les cultures "latines" et les cultures "anglo-saxonnes" avec cependant la présence d'une zone intermédiaire dans laquelle on retrouve la Belgique, la France et le nord de l'Italie. Les cultures latines se caractérisent par une orientation vers la contemplation, la créativité et la qualité de vie. La structure sociale est plus hiérarchisée que dans les cultures anglo-saxonnes où le travail et l'épargne sont des valeurs dominantes.

On peut noter que la proximité géographique ne recouvre pas forcément la proximité culturelle dans le sens où ces auteurs notent le paradoxe de l'Irlande dont la culture se rapproche plus de la culture latine. La domination anglaise, à laquelle les Irlandais tentent de résister, permet de comprendre ce cas illustrant le fait que *<<les identités se forment en action ou en réaction avec les cultures frontalières>>* (1988, p.165). Cette conception pertinente de la culture façonnée dans l'interaction avec d'autres cultures se démarque de la perspective descriptive et isolationniste adoptée par ces auteurs pour étudier les cultures nationales.

Cependant, cette remarque se limite à cette succinte explication d'une partie du tableau et la globalité de la démarche traduit avant tout une volonté de décrire les groupes culturels comme on situe les éléments chimiques dans la table les définissant: il suffit de découvrir les principaux facteurs à partir desquels un certain nombre de cultures s'ordonnent, pour définir ensuite un tableau dans lequel toute culture sera susceptible de trouver sa place par rapport aux autres. Ces approches dont l'évaluation repose sur des groupes culturels pris séparément peuvent difficilement rendre compte des processus d'interaction de cultures dont nous verrons la pertinence à la fin de ce chapitre.

1.1.2.3. Conclusion

Toutes les approches envisagées jusqu'à maintenant relèvent de l'utopie des auteurs à vouloir dégager un modèle universel de la culture à partir des différences et similitudes observées entre divers pays. Par conséquent, elles restent purement descriptives et mathématiques dans le modèle qu'elles proposent. La perspective d'Hofstede (1980, op. cit.) a pour objectif de décrire le contenu de la culture ainsi considérée comme une variable dépendante; Ronen (1986, op. cit.) et Gauthey et col. (1988, op. cit.) vont encore plus loin dans cette formalisation en modélisant également la forme de cette notion: ils positionnent les pays dans de grandes aires culturelles en s'appuyant sur des travaux qui avaient déjà réduit le contenu de cette notion complexe à quelques caractéristiques. L'objectif d'atteindre un modèle achevé du point de vue de la prise en compte des pays confère une vision extrêmement réductrice de la diversité des cultures. Ces travaux ne s'attachent pas suffisamment aux spécificités nationales, notamment historiques et sociétales, à l'origine de leur façonnement. Les approches que nous allons désormais considérer se démarquent, de ce point de vue, des précédentes.

1.1.3. Les singularités culturelles nationales

Les approches tournées vers la recherche de singularités nationales prennent toujours pour point de départ des situations de travail et des environnements organisationnels, notamment dans la collecte des données. Cependant, leur objectif porte davantage sur une analyse en profondeur des caractéristiques culturelles de quelques pays et moins sur la réduction d'un large éventail de pays à quelques dimensions culturelles.

L'observation attentive de systèmes de travail dans un pays particulier et avec une prise en considération de son histoire, sa politique, son économie ou encore ses mouvements sociaux, constitue la base de cette démarche cherchant à faire ressortir des singularités culturelles. Nous allons envisager le cas de deux approches adoptant cette démarche: les logiques nationales de d'Iribarne (1989, op. cit.) et l'approche franco-allemande de Maurice et col. (1982, op. cit.).

1.1.3.1. Les logiques nationales de d'Iribarne

La démarche de d'Iribarne (1989, op. cit.) est semblable aux précédentes dans le sens où cette recherche est basée sur le recueil d'informations issues du domaine du travail et des organisations dans différents pays et débouchant sur une modélisation de la culture des nations considérées. Chez d'Iribarne, le caractère universel de la culture est une logique qui se répète dans l'histoire; cependant, son relativisme provient de la spécificité historique dégagée dans chaque pays. De plus, la méthodologie diffère des auteurs précédents dans le sens où les données

proviennent d'une série d'observations directes effectuées dans des organisations appartenant au même secteur de production, de la collecte de documents reflétant la vie quotidienne de l'établissement et d'entretiens ouverts menés à différents niveaux de la hiérarchie. Cette approche ethnologique fonde son analyse sur une cohérence avec le système politique ou encore avec l'histoire du pays offrant ainsi un type de culture nationale qui n'est pas positionné sur une échelle, dans un cluster ou un tableau. La culture nationale est modélisée sur ce qui fonde sa singularité. Pour d'Iribarne, <<*la variété des conceptions du travail renvoie (...) à la variété des mythes fondateurs de l'ordre social*>> (1994b, p.104). Il illustre cette conception au travers de trois pays, la France, les États-Unis et les Pays Bas.

- En France, la logique est celle des ajustements informels. Originaire du Moyen Age, elle régissait déjà les rapports entre le suzerain et le vassal au travers du respect de certains privilèges coutumiers. Plus globalement, d'Iribarne qualifie la logique culturelle française de "logique de l'honneur". Elle repose sur l'opposition entre ce qui est noble et ce qui ne l'est pas. Si la signification de ces deux termes a évolué, l'opposition demeure.

- La singularité culturelle des États-Unis est la morale du contrat se traduisant par une logique de "l'échange équitable". Cette logique proviendrait du contrat fondateur de la société américaine: il est au dessus de tout et n'existe que grâce à la relation d'équité qui a uni les contractants. La singularité culturelle des États-Unis repose donc sur ce principe de l'échange équitable définissant la vie des organisations et les rapports au travail.

- Aux Pays-Bas, l'organisation étudiée fait preuve d'une nécessité de respecter les niveaux hiérarchiques dans la transmission des informations: chacun doit rester à sa place, même si les signes de différenciation sont moins marqués qu'en France. Ce mode de fonctionnement des relations de travail est appelé "le consensus néerlandais" et remonterait au XVIème siècle avec le respect de l'autonomie décisionnelle de chaque province dans laquelle s'est effectuée l'unification de ce pays.

Pour d'Iribarne, les spécificités des relations interpersonnelles observées sur les lieux de travail de différents pays sont ancrées dans l'histoire de ces nations. La conception de la culture n'est pas réduite à une combinaison de variables, mais à une logique qui se transmet au cours des siècles. Cette conception statique de la culture rend compte des différences d'un pays à un autre.

1.1.3.2. L'approche franco-allemande de Maurice, Sellier et Silvestre

Ce type d'approche fondé sur la recherche des singularités nationales a également été mené dans une étude comparative entre entreprises semblables en France et en Allemagne (Maurice et col., 1982, op. cit.). L'analyse sociétale constitue le cadre de recherche défini par ces auteurs et à partir duquel ils poursuivent d'autres recherches également fondées sur la comparaison internationale, notamment avec le Japon (Maurice, 1994). Pour ces auteurs, il s'agit de *<<..découvrir des ensembles de processus sociaux permettant de mieux comprendre comment se constituent le "général" ou les régularités sociales, en fonction du contingent, c'est-à-dire des spécificités nationales saisies notamment à partir des faits de socialisation et d'organisation>>* 1982, p.98).

Dans cette perspective, les auteurs ont relevé des paramètres à la fois dans l'entreprise, par exemple le salaire ou la taille de l'entreprise, mais aussi dans la société, par exemple les politiques en matière d'emploi ou de formation. L'interaction de ces niveaux d'observation fait ressortir une opposition culturelle entre ces deux pays: la société allemande est avant tout préoccupée par la qualification et la société française par les aspects organisationnels. En retour, ce résultat explique un certain nombre de différences entre les entreprises de ces deux pays. Par exemple, concernant la polyvalence, en Allemagne, celle-ci elle est largement utilisée: au delà de l'intérêt en terme de gestion du personnel, elle permet à l'individu de se former et de se qualifier. La société allemande a cette tradition de formation de l'individu dans l'organisation alors que la société française ne la possède pas autant. C'est pourquoi, la polyvalence dans les entreprises françaises répond avant tout à un fonctionnement bureaucratique permettant de mieux gérer les absences. Ce résultat met en évidence le fait qu'une technique d'organisation du travail commune à différents pays fait l'objet d'une réappropriation culturelle propre aux entreprises de chaque pays.

Si la recherche de singularités nationales à partir des environnements de travail constitue un point commun avec la démarche de d'Iribarne, les auteurs de l'analyse sociétale tiennent à se différencier de cette approche culturaliste (Maurice et col., 1991). Ces auteurs réfutent *<<un certain usage de la notion de culture comme principe d'explication des différences observées entre sociétés>>* (1994, op. cit., p. 178). La conception de la société repose davantage sur celle d'un système où les individus et les institutions qu'ils traversent sont en interaction, donnant lieu aux singularités nationales observées. Cette conception de la culture s'éloigne des précédentes dans le sens où elle remet en cause l'essentialisme de cette notion. Elle reste néanmoins centrée sur le recueil de données nationales prises séparément, conformément aux démarches comparatives. Par ailleurs, les systèmes français et allemands sont juxtaposés et leur interaction n'est pas envisagée, comme Lipiansky (1991b; Ladmiral et Lipiansky, 1989) l'effectue pour ces deux pays mais dans un champ d'observation situé hors du travail et des organisations.

1.1.4. Discussion

Sur un plan épistémologique, Hofstede et d'Iribarne partagent un contexte semblable de recueil des données, celui des organisations, pour arriver à un objectif commun: une modélisation de la culture, des cultures. Ronen (1986, op. cit.) ou encore Gauthey et col. (1988, op. cit.) s'appuient davantage sur des modèles existants pour dégager une synthèse, l'un au niveau mondial, les autres à l'échelle européenne, et mettent l'accent sur le caractère achevé et définitif du modèle qu'ils proposent. Les premiers développent une théorie de la culture, l'un mathématiquement, l'autre historiquement, et les seconds établissent une cartographie des cultures.

Les approches de d'Iribarne et de Maurice et col. ne sont pas autant orientées que les précédentes vers la recherche d'un modèle quasi-universel de la culture. Leur ambition est moindre en se centrant sur un nombre restreint de pays avec une analyse plus en profondeur des caractéristiques culturelles de ces pays. En outre, elles se situent beaucoup plus dans l'interaction organisation-société. Cependant, ces deux approches se distinguent de par leur conception de la notion de culture. Comme les précédentes, celle de d'Iribarne s'inscrit dans une perspective essentialiste: la culture constitue le principe explicatif majeur, statique et non évolutif des différences observées. Avec l'approche de Maurice et col., nous dépassons les limites de cette perspective essentialiste, où la dynamique des interactions se jouant à l'intérieur du système est prise en compte. Cette perspective rejoint, sur certains points, une conception de la culture défendue par d'autres sociologues, comme Crozier, et sur laquelle nous reviendrons.

Ces approches culturalistes essentialistes répondent à un besoin des entreprises cherchant à comprendre le succès d'organisations étrangères, comme nous l'évoquerons avec les tentatives d'explication de la réussite des entreprises japonaises. De plus, l'internationalisation des entreprises renforce également cette demande. La complexité des effets de l'hétérogénéité culturelle dans les situations de travail se trouve résolue par un modèle de la culture dans lequel chaque groupe national peut être caractérisé. En prenant soin de choisir des organisations semblables dans différents pays, la seule variable qui rend compte, a priori, des différences serait alors la culture nationale. La validité de ces recherches repose sur ce principe. Cependant, nous pouvons en formuler deux objections.

La première concerne la diversité culturelle au sein des organisations. Dans le cas de l'entreprise observée aux Pays-Bas par d'Iribarne, cet auteur nous apprend qu'il s'agit, en fait, d'une entreprise française, dirigée par des Français. Cette particularité est utilisée afin de faciliter le recueil des données mais elle n'est pas exploitée dans une perspective de contacts de cultures qui doit cependant générer une dynamique où la culture joue un rôle tout à fait particulier. Ce manque de validité méthodologique nous amène d'ailleurs à douter de la logique culturelle des Pays-Bas présentée par d'Iribarne dans cette entreprise française. Cet auteur fonde sa démarche sur une recherche de la culture nationale dans les entreprises; pourquoi oublie-t-il l'interaction avec les Français qui ont construit et qui dirigent cette organisation? La diversité culturelle est délibérément

laissée de côté par le chercheur alors que cette organisation employait 123 étrangers (dont 29 Français, des Allemands, des Turcs, des Marocains, des citoyens du Surinam, etc.) pour 841 Néerlandais. D'Iribarne s'attache à nous décrire la logique néerlandaise et par conséquent la logique des Néerlandais, à partir d'un terrain où les interactions culturelles ne doivent pas être sans conséquence sur cette logique. La plupart des auteurs du domaine du travail et des organisations développant une perspective parfois rapportée sous le qualificatif d'interculturel, négligent la question de la diversité culturelle. Ils passent sous silence la question des interactions culturelles. Dans ce cas, le terme "interculturel" n'est pas approprié car cette démarche est avant tout comparative. Leur conception de la culture est extrêmement statique: les cultures sont figées dans le temps et dans l'espace par leurs frontières nationales. Ces ensembles culturels semblent se juxtaposer sans jamais interagir et les individus d'un même pays sont confondus en un seul et réduits à quelques caractéristiques. La diversité culturelle est occultée, chaque groupe est considéré séparément et les différences rapportées par ces chercheurs n'en sont que renforcées.

La seconde objection concerne également le modèle de culture proposé. En généralisant des caractéristiques culturelles observées au sein des organisations, ce type de démarche suppose que les cultures nationales existent au sein des organisations, ce que certains auteurs semblent nier. Sans pour autant partager ce dernier avis, comme le verrons avec Laurent (1993) qui insiste sur l'importance des cultures nationales par rapport aux cultures organisationnelles, nous rejoignons la conception plus prudente de Bosche (1993c) visant à prendre en compte les différents niveaux d'analyses préconisés dans la démarche de diagnostic interculturel. Dans cette perspective, vouloir isoler la culture au sein des organisations et la généraliser aux individus d'un même pays constitue une opération délicate à mener dont la validité reste, selon nous, à démontrer.

Les approches que nous allons désormais aborder n'ont pas le même objectif. Elles ne visent pas à modéliser la culture, mais elles recherchent son effet sur des facteurs du domaine du travail et des organisations. Le recours à la culture permet, dans ce cas, <<*..d'étendre le champ de l'investigation psychologique, (...) de tester la généralité d'interprétations causales théoriques*>> (Bril et Lehalle; 1988, p.28-29). Le champ d'investigation de ces auteurs est la psychologie du développement, mais il en est de même pour la plupart des domaines des sciences humaines et sociales. Nous allons considérer celui qui nous intéresse ici, c'est-à-dire le domaine du travail et des organisations.

1.2. L'étude des influences culturelles: la culture comme variable indépendante

Comme précédemment, cette deuxième série de travaux étudie des différences et des similitudes culturelles en lien avec le domaine du travail et des organisations. Cependant, l'objectif de ces études vise moins à servir le champ de l'inter-culturel que celui du travail et des organisations. La culture n'est plus considérée comme une variable dépendante dont on recherche certaines manifestations, mais elle correspond plutôt à une variable indépendante dont les chercheurs envisageraient l'influence sur des situations ou des comportements de travail. Par conséquent, le recours à la notion de culture devient nécessaire pour tester l'universalité des concepts de la psychologie du travail et des organisations.

Le terrain des organisations n'est plus considéré comme un moyen d'atteindre la culture, comme ce fut le cas dans les travaux étudiant les contenus de cette notion; mais la culture devient ici un moyen d'atteindre un aspect du domaine du travail et des organisations retenant l'intérêt du chercheur. Ce renversement épistémologique vis-à-vis de la notion de culture nous a conduit à opérer cette distinction au sein de ce premier type d'approches. Cette seconde série de travaux va faire l'objet de deux développements successifs. Dans un premier temps, nous allons observer des études dont le but est de critiquer des théories existantes en démontrant l'existence ou non d'un lien entre culture et comportement au travail. Dans un second temps, nous envisagerons la prise en compte de l'existence de ce lien à partir d'études dont l'objectif est de proposer une théorie en psychologie du travail et des organisations, à la fois universelle et faisant preuve de relativisme culturel.

Il nous est impossible et il ne serait pas pertinent, dans ce texte, de rendre compte d'un grand nombre de travaux s'inscrivant dans cette perspective. Nous souhaitons simplement justifier ce découpage en l'illustrant à partir de quelques concepts issus de la psychologie du travail et des organisations:

- pour les approches posant la problématique du lien entre "culture" et "comportement au travail", nous considérerons le cas de l'engagement envers l'organisation et de la motivation au travail
- pour les approches recherchant l'universalité des modèles théoriques du domaine du travail et des organisations avec un souci de relativisme culturel, nous considérerons le cas du stress au travail, du leadership et des facteurs liés à la socialisation au travail.

1.2.1. La problématique du lien entre "culture" et "comportement au travail": cas de l'engagement envers l'organisation et de la motivation au travail

Avec l'exposé de travaux portant sur l'engagement envers l'organisation puis sur la motivation au travail, nous avons choisi deux cas extrêmes d'utilisation de la notion de culture dans l'étude des comportements au travail.

Dans le cas de l'engagement envers l'organisation, nous rapporterons des travaux prenant à contre-pied les thèses culturalistes dans ce domaine: ils relativisent l'influence de la culture sur certains comportements couramment associés aux variables de culture et démontrent ainsi les erreurs des explications surdéterminant les influences culturelles.

Dans le cas de la motivation au travail, nous observerons le cas opposé, à savoir la non validité de certains modèles théoriques de par la non prise en compte de la notion de culture. Ils démontrent ainsi les erreurs des théories ne prenant pas en compte l'éventualité des influences culturelles.

1.2.2.1. Démontrer les erreurs des explications surdéterminant les influences culturelles: le cas de l'engagement envers l'organisation

L'engagement envers l'organisation exprime une forme d'implication de l'individu vis-à-vis de ce groupe dont il participe à la réalisation de ses buts. Dans une revue des travaux concernant ce concept, DeCotiis et Summers (1987) définissent l'engagement envers l'organisation comme le degré d'acceptation et d'internalisation des buts et valeurs de l'organisation. Cette notion désigne l'identification à l'organisation de travail et la volonté de contribuer à l'atteinte des objectifs de celle-ci.

Luthans, McCaul et Dodd (1985) rapportent que la presse, et également certains chercheurs, ont tenté d'expliquer l'extraordinaire productivité des Japonais par un engagement très fort envers l'organisation. L'engagement envers l'organisation était utilisé par ces auteurs comme faisant totalement partie de la culture niponne. Cet excès de culturalisme dans la considération d'aspects du domaine du travail et des organisations est cependant contredit par des travaux qui analysent l'engagement envers l'organisation dans une perspective comparative. En effet, Marsh et Mannari (1977) et Mobley et Hwang (1982) (d'après Luthans et col., p.218) montrent que la culture nationale n'explique qu'une très faible partie de la variance. Les structures et les techniques d'organisations, l'âge, le sexe sont de meilleurs indicateurs. D'après ces études, la décentralisation, l'autonomie mais aussi une certaine formalisation, le fait d'être âgé ou d'être une femme renforce l'engagement envers l'organisation. Luthans et col. dans une étude comparative entre la Corée du Sud, le Japon et les États Unis confirment l'importance de l'âge et ajoutent que la titularisation contribue également à l'engagement. Ils trouvent aussi un engagement légèrement

supérieur chez les Américains par rapport aux Coréens et aux Japonais qui obtiennent des scores semblables. D'après ces résultats, l'engagement envers l'organisation ne semble donc pas culturellement déterminé. D'autres facteurs, dont certains sont néanmoins indirectement en relation avec les cultures nationales, apparaissent plus significatifs dans l'explication de ces variations. Le fait d'objectiver la culture en considérant différents pays soumis à la même technique de recueil de données permet au chercheur de lever l'ambiguïté sur certains concepts surdéterminés culturellement. Dans le cas du succès des organisations japonaises, une partie de l'explication est probablement d'ordre culturel, mais l'engagement envers l'organisation souvent mis en avant ne serait pas déterminant.

1.2.2.2. Démontrer les erreurs des théories ne prenant pas en compte l'éventualité des influences culturelles: le cas de la motivation au travail

La motivation est un concept central en psychologie du travail et des organisations qui continue à générer un grand nombre de travaux, notamment en retenant la notion de culture. Notre propos, n'est pas ici de faire une revue de synthèse de tous ces travaux mais de montrer en quoi l'intérêt des approches retenant la notion de culture a permis de relativiser une théorie conçue en Occident pour des Occidentaux et qui se voulait cependant un modèle universel.

Il existe différentes façons d'aborder la motivation au travail. Une perspective classique dans ce domaine consiste à envisager les besoins à satisfaire. La théorie de la hiérarchie des besoins humains de Maslow (1943, op. cit.) est un modèle de base qui a inspiré un très grand nombre de recherches culturelles comparatives. Cet auteur définit cinq catégories de besoins classés par ordre croissant: physiologique, sécurité, appartenance, estime et réalisation de soi-même. L'apparition d'un besoin supérieur ne peut avoir lieu qu'après satisfaction des besoins inférieurs à celui-ci. Comme le signale Hofstede (1994, op. cit.), cette théorie est encore populaire dans certains milieux, notamment dans les programmes de formation au management aux États-Unis. Elle correspond effectivement au modèle de la société américaine, mais en aucun cas cette théorie n'est universelle. Une étude menée par Muanyinay (1993) confirme le besoin de relativisme culturel dont doit faire preuve le concept de motivation au travail.

A partir de la hiérarchie des besoins de Maslow, Muanyinay (1993) compare ce facteur entre des employés (cadres et non cadres) français et zaïrois. D'une façon globale, les variables de la culture ne semble pas avoir d'influence chez les cadres. L'identification au modèle occidental en serait la principale explication, allant dans le sens des hypothèses d'Usunier (1991) concernant l'économicité du temps que nous évoquerons prochainement. Cependant une analyse plus fine révèle tout de même quelques différences. Les besoins satisfaits sont le développement personnel chez les cadres français et la réalisation de soi pour les cadres zaïrois. En France, les exigences des

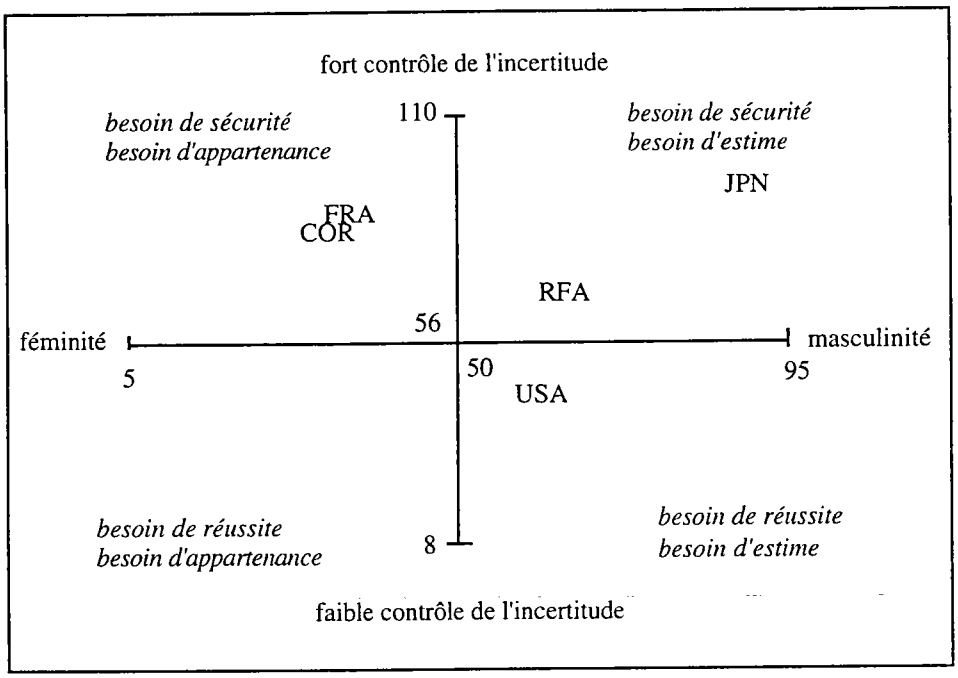
cadres sont liées à l'évolution de leurs compétences alors qu'au Zaïre, <<*le diplôme étant un mythe, plus on a étudié, plus on est considéré parce qu'on est censé posséder beaucoup de connaissances*>> (1993, p.46). Chez les non-cadres, les différences culturelles sont encore plus significatives. Les exigences des Français se situent vers le haut de la pyramide de Maslow, avec notamment un besoin de se réaliser au travers de la tâche, alors que les besoins des Zaïrois sont financiers et se situent à la base. Ces résultats relativisent cette théorie de la motivation donnée pour universelle. Des différences importantes sont à noter d'une culture à une autre, remettant ainsi en cause la hiérarchie des besoins.

Dans une perspective semblable à celle de Maslow, mais en prenant soin de retenir la notion de culture dans son étude, McClelland (1961) distingue trois types de motivation dominantes dans plusieurs sociétés: le besoin de réussite, le besoin d'appartenance et le besoin de pouvoir. Il a analysé des livres pour enfants de divers pays dans le but d'évaluer le poids respectif des types de motivation dans chaque pays: cet auteur pensait que le niveau du besoin de réussite est un facteur explicatif du niveau de développement des pays. Pour McClelland, plus les valeurs enfantines liées au besoin de réussite sont importantes, plus ces enfants, à l'âge adulte, contribueront à la réussite de leur pays. Or cette hypothèse n'a pas été vérifiée, car McClelland a considéré un type de motivation particulier comme étant un facteur universellement explicatif du succès économique; alors que le besoin de réussite est avant tout une valeur dominante de la société anglo-saxonne. Dans le contexte africain par exemple, la théorie de McClelland nécessite une réinterprétation (Bayeto, 1994).

Bayeto s'est intéressé au besoin de réussite chez des salariés ivoiriens du secteur privé. Ce chercheur montre que ce concept doit être entendu différemment lorsqu'on considère le travailleur africain étant donné qu'il est un élément indissociable de son groupe familial. Dans ces cultures collectivistes, la réussite atteint une dimension groupale qu'on ne trouve pas dans les sociétés modernes. C'est une partie des besoins du groupe que l'Ivoirien doit satisfaire bien avant les siens dans son activité. Les résultats de l'enquête confirment ces hypothèses. Contrairement aux sociétés occidentales, les caractéristiques de la tâche ne constituent pas une réelle source de motivation. La charge familiale conditionne avant tout un besoin de sécurité financière et matérielle. Ces résultats sont semblables à ceux de Muanyinay à propos des Zaïrois.

Dans une synthèse des travaux portant sur le lien entre motivation et culture, Hui et Luk (1996), notent que la structure des besoins semble bien universelle mais leurs niveaux respectifs ne le seraient pas. Dans cette perspective, Hofstede (1994, op. cit.) a comparé les résultats de son étude à ceux de McClelland, mettant en évidence des corrélations étroites avec deux de ses dimensions: le contrôle de l'incertitude et la masculinité. A partir de la structure des besoins de Maslow et de McClelland, Hofstede établit alors un espace à deux dimensions orthogonales traduisant la relativité culturelle des besoins dominants dans chaque société, comme le montre la figure 1.

Fig.1 : Théorie de la motivation selon Hofstede (figure adaptée de 1994, p.163)



Hofstede a mis en relation chaque pôle des deux dimensions expliquant la motivation avec des besoins identifiés par Maslow et McClelland. Le besoin de réussite est réinterprété: il s'agit d'un besoin pouvant être à la fois personnel et tourné vers le groupe. Les besoins dominants dans les pays faisant partie de l'étude de Hofstede peuvent ainsi être identifiés. A titre d'exemple, nous avons placé sur ce graphique les cinq pays dont nous avons donné précédemment les scores relatifs aux cinq dimensions. De ce point de vue, les Sud-Coréens et les Français auraient les mêmes besoins dominants, à savoir le besoin de sécurité et le besoin d'appartenance.

Le modèle de Hofstede a l'avantage d'être à la fois universel du point de vue de la structure des besoins et culturellement relativisé par rapport à leurs niveaux respectifs. Cependant, si des calculs de corrélation ont été effectués avec l'étude de McClelland au sujet du besoin de réussite, cela ne semble pas être le cas avec les autres besoins. En fait, comme l'évoque brièvement Hofstede, il s'agit là d'hypothèses et c'est peut-être nous qui avons eu tort de l'élever au rang de modèle théorique. Par conséquent, c'est avant tout la forme de ce modèle hypothétique qui est à retenir. Le contenu, c'est-à-dire les positions respectives de chacun des pays, doit être nuancé, si on fait abstraction des diversités intranationales.

On peut également noter, dans la plupart des travaux de synthèse qui abordent le lien entre la culture et la motivation au travail (Berry, Poortinga, Segal et Dasen, 1994, pp.335-337; Hui et Luk, 1996, op. cit., p.373; Ronen, 1986, op. cit., pp.141-145; Triandis, 1991, op. cit., p.130), des approches résolument comparatives centrées sur la valeur "travail". La recherche MOW

(Meaning Of Work) (1987) menée par l'équipe internationale du même nom, sur huit pays, est la plus citée. L'objet d'étude considéré est la relativité culturelle de la "centralité du travail", c'est-à-dire l'importance qu'un individu d'une culture donnée accorde au travail dans sa vie, à un moment précis, au regard d'autres domaines de vie (les loisirs, la famille, la religion et la communauté). Plus récente et à l'échelle européenne, la recherche EVS (European Value Survey) (Riffault, 1995) s'inscrit dans la même perspective que l'étude MOW. Chaque pays se trouve ainsi positionné vis-à-vis de la centralité du travail et dans la majorité des cas, dont celui de la France, le travail vient en seconde position derrière la famille.

Dans cette perpective, le travail est une des dimensions dont la centralité est recherchée et le long de laquelle chaque pays peut être positionné relativement à d'autres. Par conséquent, ce type d'étude rejoint les démarches abordées précédemment, même si l'objectif premier n'est pas la modélisation de la culture, mais un ensemble de dimensions (dont le travail) définies a priori par le chercheur et soumises aux variations inter-nationales.

1.2.2. Universalité et relativisme culturel des modèles théoriques du domaine du travail et des organisations: cas du stress au travail , du leadership et de la socialisation des jeunes au travail

Dans les cas précédents, le recours à la notion de culture permettait de lever la surdétermination culturelle ou au contraire de lutter contre l'absence de relativité culturelle qui pèse sur des concepts du domaine du travail et des organisations. Le recours à cette notion dans les études que nous allons envisager maintenant s'inscrit lui aussi dans un approfondissement de la connaissance d'un concept ou d'une théorie du domaine du travail et des organisations. Mais en recherchant son universalité au travers d'un certain relativisme culturel, ces approches débouchent sur de nouveaux modèles. Afin d'être plus concret, nous prendrons le cas de trois concepts importants en psychologie du travail: le stress, le leadership et la socialisation au travail. Dans cet exposé, ces concepts ne sont que des exemples parmi d'autres, nous permettant d'illustrer le recours à la notion de culture dans cette discipline, comme nous l'avons fait précédemment avec l'engagement envers l'organisation et la motivation au travail.

1.2.2.1. Le stress au travail

Considérant le stress d'une façon générale, Dolan, Lamoureux et Gosselin (1996, p.307) justifient la prise en compte de ce concept à partir du moment où <<*un individu est incapable de répondre de façon adéquate ou efficace aux stimuli en provenance de son environnement, ou quand il n'arrive à le faire qu'au prix d'une usure prématurée de son organisme*>>. Pour ces auteurs, cette définition est en lien avec les théories de la motivation dans le sens où le rapport de

l'individu à la satisfaction de ses besoins génère le stress. Le paragraphe consacré à ces théories nous invite donc à penser que le stress serait relié à la culture. Cela va dans le sens des dimensions d'Hofstede (1980, op. cit.) et plus particulièrement celle du contrôle de l'incertitude, traduisant une forme d'anxiété face aux situations inconnues. Cet anthropologue fait remarquer que dans les sociétés où le contrôle de l'incertitude est élevé, les individus sont plus stressés.

Pedrabissi, Santinello et Rolland (1993) ont effectué une étude comparative entre des enseignants français et italiens sur les effets du stress et plus particulièrement sur le burn-out. (Le burn-out est <<*un syndrome d'épuisement physique et émotionnel impliquant le développement d'images négatives de soi-même, des attitudes défavorables envers le travail et une perte d'intérêt à l'égard des clients.*>> Chanlat (1990, p.713)). Les résultats obtenus auprès des enseignants par Pedrabissi et col. apparaissent contradictoires en ce qui concerne différentes dimensions du burn-out. En effet, l'échantillon italien manifeste des scores plus élevés en "épuisement professionnel" mais aussi, de façon contradictoire, en "réussite personnelle dans l'activité professionnelle". Il est par conséquent impossible de conclure à un effet supérieur du stress dans ces contextes nationaux. La culture semble agir sur le stress, mais dans un type d'influence qui ne correspond pas aux définitions classiques de ce concept. La recherche de Bhagat et col. (1994) dépasse cette ambiguïté en le considérant sous un autre angle.

Bhagat et col. (1994) se sont intéressés aux effets du stress organisationnel dans une étude comparative portant sur sept pays: les États Unis, l'Inde, l'Allemagne de l'ouest, l'Espagne, la Nouvelle Zélande, l'Australie et l'Afrique du Sud.

Leur recherche concerne plus précisément les effets modérateurs de différents styles de coping. Ces auteurs désignent par "coping", les efforts qui aident les individus à faire face aux sollicitations et conflits internes qui émergent des expériences stressantes de l'organisation. Folkman et Lazarus (1980, d'après Baghat et col.) distinguent deux styles de coping. Le coping centré sur le problème ("problem-focused coping") et le coping centré sur l'émotion ("emotion-focused coping"). D'après des résultats antécédents, le premier s'avère être un meilleur modérateur dans le sens où l'individu tente, au travers de cette stratégie, de modifier ou de se sortir de la situation stressante. En revanche, le coping centré sur l'émotion est une tentative de réduction de la détresse associée à une expérience de stress. Dans cette enquête, les auteurs retiennent également un troisième modérateur possible, la latitude de décision qui détermine le degré de liberté du répondant dans les prises de décisions et l'organisation de son travail.

Les résultats confirment que le stress organisationnel est un très bon indicateur de la tension psychologique des individus dans les sept pays. Le coping centré sur le problème et la latitude de décision agissent indépendamment sur le stress organisationnel pour réduire le niveau de tension psychologique dans six des sept pays étudiés. En effet, dans ce cas de figure, des circonstances stressantes débouchent pour certains individus sur des opportunités personnelles réduisant alors l'état de tension psychologique. Enfin, une différence culturelle importante ressort de ces résultats

concernant les deux styles de coping. L'Inde, l'Espagne et l'Afrique du Sud semblent pouvoir réduire les effets du stress de façon plus importante avec le coping centré sur l'émotion par rapport à l'autre forme de coping. Selon les auteurs et en référence aux résultats de Hofstede, ces sociétés collectivistes développeraient des styles de coping différents des sociétés individualistes. Ces résultats vont dans le sens de travaux plus anciens, rapportés par Chanlat (1990, op. cit., p.713: Bruhn et col., 1966; Wolff, 1968; Marmot et Syme, 1976), montrant que les sociétés collectivistes semblent épargnées de certains maux qui affligent les sociétés où les liens sont plus distendus. Le stress mais aussi le coping subissent donc également, de façon non négligeable, l'influence de la culture.

L'utilisation de la notion de coping, et plus particulièrement la distinction entre le coping centré sur le problème et le coping centré sur l'émotion, permet de dépasser l'ambiguïté des résultats quand on considère le lien entre stress et culture. L'opérationnalisation de ces deux notions, et encore plus l'étude de leur lien, nécessite un dépassement des approches réductionnistes. Néanmoins, le recours à la notion de culture, opérationnalisée sous la forme des appartenances nationales, permet de valider des modèles théoriques du domaine de travail et des organisations. Dans cette étude, cette comparaison culturelle justifie la pertinence de la distinction entre les deux styles de coping.

Les approches qui ont également recours à la notion de culture dans l'étude du leadership s'inscrivent aussi dans cette perspective de précision théorique où le souci épistémologique d'un relativisme culturel amène les chercheurs à repousser les limites des modèles préexistants.

1.2.2.2. Le leadership

Le leadership renvoie au statut de l'individu et à sa légitimité à donner des ordres. Mais cette notion fait également référence au rôle, c'est-à-dire à sa façon de donner des consignes et de conduire le groupe. Les effets produits sur le groupe, comme la productivité ou la satisfaction, constituent les principaux critères d'évaluation des différents styles de leadership. L'expérience de Lewin, Lippitt et White (1939) est un classique qui illustre l'effet des différents styles de commandement, autocratique, démocratique et laisser-faire sur les groupes. Cette expérience s'est déroulée dans le contexte nord-américain prouvant l'avantage du style démocratique tel qu'il a été opérationnalisé par les expérimentateurs. Cependant, ces résultats ne sont pas transposables à toutes les cultures. En effet, comme nous allons le voir, le leadership est fortement influencé par la culture: certains styles sont plus appropriés que d'autres lorsque l'on s'attache à la culture de ses membres (Mann, 1980).

Tannenbaum (1980) rapporte un certain nombre de travaux qui vont dans ce sens. Cet auteur fait remarquer que des travailleurs péruviens se sont montrés insatisfaits de certains groupes de

discussion de travail alors que ce style de leadership convenait parfaitement à des Américains. De la même façon, toujours à l'inverse des Américains, des employés de banques brésiliens étaient contents d'avoir des supérieurs qui contrôlaient de façon étroite leur travail. Dans une étude sur le leadership en Inde, Bernard (1993) évoque la singularité culturelle de certains styles. Le leader développeur ("nurturant-task leader"), notion définie par le chercheur indien Sinha (1980, d'après Bernard, p.216), se situe à mi-chemin entre les deux pôles d'un même continuum qui va de l'autoritarisme au participatif. Selon cet auteur, le style participatif est un idéal aux États-Unis qui ne convient pas en Inde. Dans ce pays, le leadership le plus efficace doit être dirigé vers le bon accomplissement des tâches tout en se préoccupant du développement des personnes.

L'importance du lien entre culture et leadership efficace a conduit Misumi (1985) à proposer une nouvelle théorie du leadership, intégrant à la fois l'universalité et le relativisme culturel. Cet auteur japonais distingue deux fonctions principales, la performance "P" et la maintenance "M", à l'oeuvre dans tout groupe. La performance contribue à la réalisation des objectifs du groupe et à la résolution des problèmes qui lui sont soumis; elle est centrée sur la tâche. La maintenance est orientée vers le groupe; il s'agit d'une préservation du groupe par lui-même qui renforce les processus en son sein. Le niveau, fort ou faible, de chacune de ces fonctions présente dans un groupe particulier, traduit quatre types de leadership que l'on note sous la forme suivante: "PM", "Pm", "pM" et "pm" (la typographie caractérise le niveau de la fonction).

La théorie de Misumi se situe dans le prolongement de modèles occidentaux sur le leadership (Fiedler, 1967; Blake et Mouton, 1969). Des enquêtes et un certain nombre de travaux en laboratoire ont permis de la valider. Cependant, son originalité repose sur la prise en compte des particularités, notamment culturelles. En effet, selon Misumi, les fonctions "P" et "M" du leadership correspondent à des comportements spécifiques à chaque environnement qui dépendent des représentations qui sont attribuées à ces comportements dans chacun de ces contextes. L'aspect novateur de cette approche repose donc sur la prise en compte de la perception sociale et de la diversité des comportements associés au leadership.

Dans une recherche effectuée avec Smith, Peterson et Bond (1992, op. cit.), Misumi a vérifié ces résultats auprès de plus de 1000 ouvriers. Ces auteurs ont observé que la dimension individualisme (vs collectivisme) (Hofstede, 1980, op. cit.) est un différenciateur important. Dans les quatre pays testés, un même corpus de comportements explique de façon satisfaisante une partie de la variance en rapport avec les facteurs "P" et "M". Dans le même temps, d'autres comportements permettent de distinguer de façon significative les quatre pays, et plus particulièrement la Grande Bretagne et les États-Unis, du Japon et de Hong Kong, où les cultures sont collectivistes. Pour ces deux pays, un score élevé dans le style "M" se traduit par des interactions nombreuses à l'intérieur du groupe, à la fois pendant et hors des heures de travail.

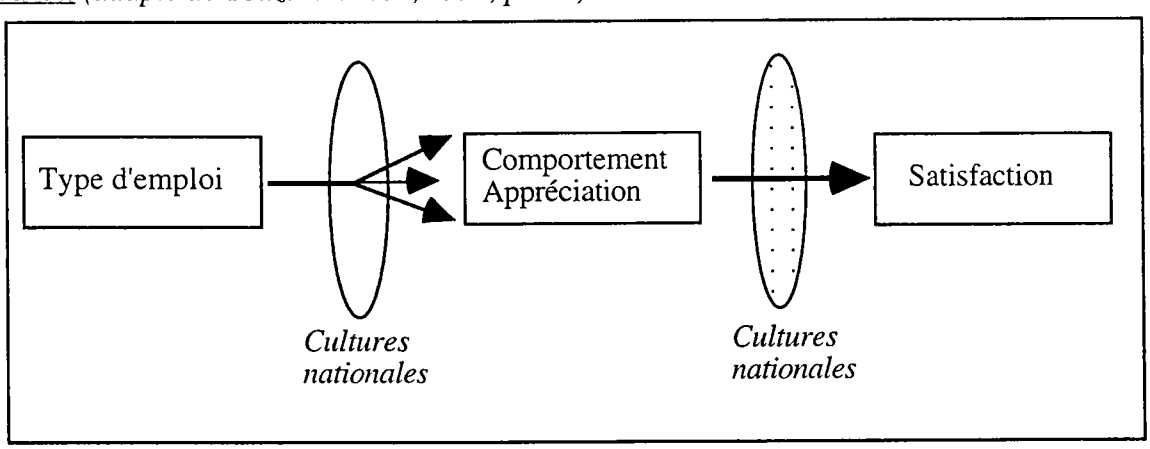
1.2.2.3. Universalité et relativisme culturel des facteurs liés à la socialisation des jeunes au travail

Dans le cadre d'une recherche sur la socialisation des jeunes au travail et par le travail (projet Wosy: Work Socialization of Youth), Touzard (1992) présente les premiers résultats d'une enquête longitudinale et culturelle comparative menée par une équipe internationale. La pertinence de cette étude provient de sa population cible (des jeunes salariés), de son caractère temporel (étude longitudinale sur trois années) et de sa dimension culturelle comparative (le terrain de l'enquête concerne huit pays: l'Angleterre, la Belgique, l'Espagne, la France, la Hollande, Israël, l'Italie et le Portugal). Nous insisterons ici sur l'universalité et le relativisme culturel des facteurs obtenus à la fin de la première phase de l'enquête.

Cette première série de données permet à Touzard et col. (1992) de tester le modèle théorique de cette recherche et, notamment, d'évaluer l'influence des cultures nationales sur les relations de causalité, d'une part, entre le type d'emploi (variable indépendante) et le comportement dans le travail et l'appréciation de la situation de travail (variables intermédiaires), et, d'autre part, entre ces dernières variables intermédiaires et la satisfaction et le bien être (variables dépendantes). Les auteurs présupposent que le type d'emploi (employé de bureau ou opérateur en mécanique) aura un effet sur les comportements et les appréciations liés au travail qui, à leur tour, auront un effet sur la satisfaction au travail et le bien être du jeune salarié.

Les résultats mettent en évidence une différence entre les deux relations de causalité étudiées concernant l'influence de la culture. Comme le montre la figure ci-dessous, le type d'emploi a un effet différencié selon les pays sur les variables de comportement et d'appréciation, mais ces dernières variables ont des relations assez semblables d'un pays à l'autre avec la satisfaction.

Fig. 2: Influences des cultures nationales sur des facteurs liés à socialisation du jeune au travail (adapté de Touzard et col., 1992, p.107)



Les jeunes employés de bureau et opérateurs en mécanique de cette enquête ont des comportements dans le travail et des appréciations de la situation de travail qui diffèrent surtout d'un pays à l'autre. Les différences observées entre ces deux types d'emplois font preuve d'une grande disparité selon les pays. Par conséquent, un emploi théoriquement semblable dans deux

pays fait preuve de comportements et d'appréciations différenciés par les individus qui l'occupent. Autrement dit, <<*être employé de bureau en Grande Bretagne ce n'est pas la même chose qu'être employé de bureau en Italie*>> (1992, op. cit., p.117). En revanche, la satisfaction au travail dépend à peu près des mêmes facteurs d'un pays à l'autre. Les comportements et les appréciations, et plus particulièrement les relations positives avec les supérieurs, favorisent la satisfaction au travail quel que soit le pays.

Par conséquent, dans cette étude utilisant la culture comme variable indépendante dans le but de rechercher son influence sur des facteurs liés à la socialisation des jeunes au travail, Touzard et col. proposent un modèle à la fois quasi-universel (pour les pays testés) comprenant des modèles propres à chaque pays. Dans cette recherche, le recours à la notion de culture permet d'étendre le champ d'investigation du modèle théorique considéré tout en rapportant les particularismes culturels.

1.2.3. Discussion

Les contextes socio-historiques façonnent les voies dans lesquelles les chercheurs s'engagent. Comme le montrent Jahoda et Krewer (1996), dans un essai sur l'histoire du lien entre culture et psychologie, la prise en considération (ou non) de cette notion dépend des états d'humeur épistémologiques du moment. Les recherches dans le domaine du travail et des organisations, l'évolution des courants dans ces champs disciplinaires et les enjeux qu'ils suscitent dans nos sociétés industrielles s'inscrivent dans cette perspective fluctuante à l'égard de la prise en considération de la culture. Comme nous venons de le voir, du point de vue du recours à cette notion, les travaux dans ce domaine peuvent passer d'une absence de relativisme culturel (cas de la motivation envers le travail) à son opposé, c'est-à-dire une surdétermination culturelle (cas de l'engagement envers l'organisation). Quelques approches dénoncent ces dérives scientifiques et tentent de proposer de nouveaux modèles théoriques à la fois universels et culturels.

La prise en considération simultanée des aspects culturels et universels dans un domaine d'étude particulier, comme celui du travail et des organisations, relève d'une complexité théorique et méthodologique qui intéresse de plus en plus de chercheurs (Van de Vijver et Leung, 1997). Elle suppose une ouverture du domaine à un intérêt envers les phénomènes culturels sans tomber dans l'excès de la surdétermination culturelle. La mondialisation n'est peut-être pas uniquement économique mais elle est aussi scientifique: les contacts de cultures entre chercheurs sont de plus en plus fréquents et le transfert de nos modèles théoriques occidentaux est alors soumis à l'épreuve. Afin de dépasser cet ethnocentrisme scientifique, les chercheurs doivent être en mesure "d'acculturer" leurs théories. Cette démarche que nous avons illustrée à partir du cas du stress, du cas du leadership et de celui de la socialisation des jeunes au travail suppose également d'être en

mesure d'intégrer les anciennes théories aux nouveaux résultats, donnant lieu parfois à de nouveaux concepts, de nouvelles perspectives de recherches.

1.3. Les limites des approches où la notion de culture traduit une conception essentialiste des groupes nationaux dans leur rapport au travail

L'étude des différences et des spécificités culturelles en lien avec les comportements au travail et les environnements organisationnels s'effectue très majoritairement à partir de démarches comparatives. Dans ces travaux, la notion de culture apparaît comme une variable dont les contours reprennent les frontières nationales. L'appartenance nationale des individus retenus pour ces recherches permet aux auteurs d'en déduire les principaux contenus de culture (des dimensions chez Hofstede, des aires culturelles chez Gauthey et col. et Ronen ou encore des logiques traversant les siècles pour d'Iribarne) ou d'étudier les effets de cette variable culturelle sur des concepts particuliers (l'engagement envers l'organisation pour Luthans et col., la motivation au travail pour Muanyinay, Bayeto ou encore Hofstede, le stress au travail pour Bhagat et col. ou encore le leadership pour Misumi). Pour tous ces auteurs, les différences et les similitudes culturelles observées proviennent des appartenances nationales, respectivement, distinctes et communes. L'hétérogénéité culturelle intranationale, provenant par exemple des régionalismes, des ethnies ou encore de l'immigration est occultée. Les individus d'un même pays semblent réduits aux mêmes caractéristiques culturelles et se comporter à l'identique dans les situations de travail. Cette conception de la culture semble figée dans l'espace mais également dans le temps. Elle apparaît donc relativement statique et essentialiste dans les contenus qu'elle propose et les effets qu'elle induit.

Néanmoins, si les modèles des études des contenus de culture peuvent être contestés, l'étude des influences culturelles, même avec ce type d'opérationnalisation de la culture, permet de repousser les limites de validité des théories en psychologie du travail et des organisations. Ces recherches vont dans le sens des propos défendus par Jahoda (1989, p.19) pour qui: si <<*la grande masse des psychologues américains reconnus reste très réfractaire à toute remise en question de leur credo dans l'universalisme de la science psychologique (occidentale), on doit reconnaître l'influence croissante d'une minorité dissidente. Il s'agit de psychologues ayant généralement une expérience de terrain dans d'autres cultures, et qui collaborent étroitement avec des anthropologues dans des domaines d'intérêt commun*>>. Les avancées théoriques de chercheurs non occidentaux comme Muanyinay, Sinha ou encore Misumi s'inscrivent dans cette perspective. A l'inverse, nous doutons de l'importance de la contribution des auteurs étudiant les

contenus de culture, même si certains, comme Hofstede, se définissent comme des anthropologues (plus précisément: anthropologue des organisations, pour ce chercheur néerlandais).

Les études de contenus de culture ont le mérite de mettre en avant l'importance de la culture dans les situations de travail et les environnements organisationnels. Cependant, nous pensons que les modèles réducteurs (se focalisant sur les appartenances nationales) offerts aux lecteurs peuvent porter préjudice à la compréhension des phénomènes culturels. Pour être plus précis, la plupart de ces auteurs sont issus de disciplines relevant de la gestion et de l'administration des entreprises, comme le management, et leurs études alimentent très largement ces courants. Par conséquent, les questions du management international (Hofstede, 1994, op. cit.), du management multinational (Ronen, 1986, op. cit.) ou encore du management interculturel (Gauthey et Xardel, 1993) sont très largement abordées avec cette conception de la culture et ne portent donc pas sur la gestion des interactions entre personnes de cultures différentes, en situation de travail. Même l'éminent anthropologue Hall, dont les travaux initiaux (1978; 1979, op. cit.; 1984a, op. cit.; 1984b) fournissent un éclairage subtil et important sur les contenus de cultures, publie aujourd'hui (1990) "un guide du comportement dans les affaires internationales" dans lequel il réduit à quelques caractéristiques comportementales les Allemands, les Américains et les Français. Concernant la formation à l'interculturel des futurs managers appelés à gérer l'hétérogénéité culturelle, on peut donc émettre une hypothèse qui consisterait à envisager un renforcement de leurs perceptions des différences et singularités culturelles sur la base de critères nationaux. Les fondements scientifiques de ces théories seraient favorables au renforcement ou au développement des stéréotypes nationaux. Ils pourraient influencer le déroulement des relations interculturelles avec une exagération des attributions liées à ces représentations de l'appartenance nationale dans la perception d'autrui. Mais la vérification de cette hypothèse dépasse le cadre de ce travail.

Dans l'ensemble, tous ces travaux ne peuvent guère faciliter la compréhension des processus régulant les interactions entre individus porteurs de cultures différentes au sein des organisations. Leur conception de la culture est trop éloignée de notre problématique.

Les approches que nous allons désormais aborder ne prennent pas en compte l'hétérogénéité culturelle, mais elles portent davantage sur les interactions entre individus partageant une caractéristique commune propre au contexte de travail. La notion de culture permet à ces travaux de spécifier le groupe d'individus au travail dont il est question. Dans cette perspective, la notion de culture devient une culture des milieux professionnels. Nous allons progressivement expliquer cette conception puis en examiner la pertinence, notamment au regard de la culture au sens anthropologique, envisagée jusqu'ici.

2. La culture des milieux professionnels

Toutes les études relevant du type d'approches précédent utilisent la notion de culture dans son sens anthropologique. Dans le domaine du travail et des organisations, plus particulièrement dans celui du management et de la sociologie des organisations, la notion de culture a été détournée de son sens anthropologique pour qualifier des phénomènes relevant apparemment du même ordre mais propres aux milieux professionnels. Cette partie se propose d'étudier cette culture des milieux professionnels. Nous regroupons sous l'intitulé "culture des milieux professionnels" toutes les utilisations du terme "culture" appliqué à des groupes professionnels, qu'il s'agisse de communautés professionnelles, d'organisations, de groupes d'atelier, etc... Il s'agit, en fait, d'une culture générée par les milieux professionnels, distincte de la culture dont la source se situe hors de ces milieux, c'est-à-dire celle au sens anthropologique, comprenant, par exemple, les cultures nationales.

Dans un premier temps, nous allons rapporter quelques approches mettant en évidence la confrontation entre ces deux conceptions de la culture, l'une étant réservée aux milieux professionnels, l'autre conservant son sens anthropologique. Nous envisagerons ensuite la culture au travers de quelques approches classiques en sociologie française du travail et des organisations, avant d'apporter notre propre point de vue sur cette polysémie conceptuelle.

2.1. Culture des milieux professionnels et sens anthropologique de la culture

Toute une série de travaux du domaine du travail et des organisations s'articule autour de cette double conception de la culture. Certains mettent davantage l'accent sur la culture des milieux professionnels, avec notamment la culture organisationnelle, d'autres se centrent davantage sur la culture au sens anthropologique, avec, par exemple, les cultures nationales, comme nous l'avons vu précédemment. Enfin, d'autres travaux posent le problème de cette articulation afin de dépasser un certain débat autour de la notion de culture organisationnelle. Ce premier point est une revue de travaux permettant de situer la confrontation théorique entre ces deux utilisations d'une même notion.

Ce développement se compose de trois parties: la première se centre sur le cadre spatio-temporel, dont le lien avec la notion de culture nous permettra d'illustrer l'ambiguïté de l'articulation entre la culture des milieux professionnels et la culture au sens anthropologique; la deuxième développe la notion de culture d'organisation; la troisième rapporte des études qui tranchent le débat entre la suprématie de la culture organisationnelle sur les cultures nationales et son contraire.

2.1.1. La culture et le cadre spatio-temporel

Le cadre spatio-temporel n'est pas réservé au domaine du travail et des organisations mais il constitue un facteur explicatif des comportements en milieux professionnels. De plus, ce cadre omniprésent est étroitement lié à la notion de culture au sens anthropologique. Hall (1978, op. cit.; 1984a, op. cit.), est un des auteurs qui a le plus oeuvré dans cette perspective en montrant l'influence de la culture sur la relation que tout individu entretient avec l'espace et avec le temps. Ces deux composantes universelles de la vie cachent en fait une variété d'aspects qu'elles prennent en fonction des groupes culturels et de l'expérience de chaque individu. Le domaine du travail et des organisations n'est pas épargné par cette diversité et certains comportements au travail peuvent être compris à la lumière de cette théorie. Nous allons examiner successivement le rapport au temps puis celui aux espaces de travail.

2.1.1.1. Le rapport au temps de travail

Considérant la problématique générale du temps, Marc et Picard (1989) distinguent le temps objectif du temps subjectif. Le premier peut être mesuré: c'est un temps physique. Le second est intériorisé, construit dans l'interaction sociale: c'est un temps culturel. Ce lien en rapport au temps et culture a été démontré par Hall (1984a, op. cit.). Cet auteur distingue deux manifestations du temps culturel: la polychronie et la monochronie. Les individus monochrones compartimentent le temps; ils le divisent en fonction de la variété des tâches à accomplir et sont désorientés s'ils doivent exécuter trop de tâches simultanées. En revanche, les personnes polychrones ont tendance à mener plusieurs opérations à la fois. Les individus du nord de l'Europe seraient plutôt monochrones contrairement au sud où le temps serait plus fluctuant, les activités plus dispersées.

Dans un article sur le temps et le travail en Afrique, Kamdem (1990) analyse les situations de ruptures temporelles subies par les travailleurs africains dans les systèmes de production conçus en occident. La société africaine n'a pas une diversité de cadres temporels comme le soulignent Marc et Picard à propos des nations modernes. Kamdem explique que les situations de travail en Afrique sont en harmonie avec la vie de l'individu. Le travail est une activité de production mais aussi de distraction, de loisir et de relations intenses que l'individu entretient depuis sa naissance. En Occident, les temps de travail et de loisir s'opposent. A partir de la distinction effectuée par Hall, Kamdem montre que l'Africain est polychrone: il effectue plusieurs activités à la fois dans une structure de temps qui n'est ni rigide ni formelle. Dans cette perspective l'O.S.T. (Organisation Scientifique du Travail), qui individualise l'ouvrier et lui morcelle son temps, est perçue par le travailleur africain comme <<*une privation d'un droit fondamental pour sa survie: travailler, se distraire et vivre en même temps*>> (1990, p.235). Allant dans le sens des travaux précédents qui étudient les influences culturelles, le cadre théorique du rapport au temps rend compte ici du lien

entre culture et comportement au travail. Dans cet exemple de transferts de technologies, cas de contacts de cultures particulier sur lequel nous reviendrons, le lien de causalité entre la culture et certaines caractéristiques du domaine du travail et des organisations, explique l'inadaptation du poste de travail à l'individu.

Dans le but d'améliorer les situations d'affaires dans le commerce international, Usunier (1991) a mené une étude comparative dans cinq pays (Allemagne fédérale, Brésil, Corée du sud, France et Mauritanie). Les aspects culturels de la relation au temps observés à partir d'un court questionnaire sont la monochronie (vs la polychronie), le focus et l'économicité du temps. Le focus <<*fait référence à la tendance d'un individu à avoir l'expérience des événements sur la totalité d'un continuum temps*>> (1991, p.87). Certaines personnes agissent au quotidien en fonction d'un futur qu'ils anticipent alors que d'autres ont tendance à passer plus de temps à revivre les événements du passé auxquels ils attachent une grande importance. Quant au concept d'économicité du temps, il fait référence au temps en tant que ressource: une économicité faible traduit un temps largement disponible. A l'inverse, une économicité forte fait référence à la rareté du temps: elle se traduira par un accord élevé avec l'item: "le temps c'est de l'argent".

Les résultats obtenus à partir de 501 répondants montrent que l'économicité est positivement corrélée avec le monochronisme: plus les individus sont monochrones, plus ils considèrent que le temps c'est de l'argent. A l'inverse, le polychronisme est relié négativement à l'économicité et au focus. Le "focus" est partiellement inconsistant avec le niveau de développement des pays. Si la France et l'Allemagne accordent plus d'importance aux bâtiments anciens qu'aux neufs, les Mauritaniens et les Brésiliens du nord sont les plus attachés au passé du point de vue culturel. La Corée du Sud, dont le développement a été qualifié de miraculeux par les économistes, est en moyenne la moins tournée vers le passé et le présent. Si, pour les Coréens, le temps c'est avant tout de l'argent, c'est peu le cas pour les Français. Contrairement à ses hypothèses, Usunier trouve que les pays en voie de développement font preuve de "l'économicité" la plus élevée. En fait, les individus n'ont pas été interrogés sur la valeur réelle mais idéale ou désirée de cette variable. L'auteur interprète ces résultats comme un mécanisme d'emprunt culturel. <<*Le comportement temporel réel des pays perçus comme réussissant sur le plan économique et managérial, comme les États-Unis ou les pays d'Europe du Nord, dont l'Allemagne est représentative dans notre échantillon, pourrait bien avoir été importé sur le plan idéal par d'autres pays*>> (1991, p.95).

En fait, l'apparente similitude comportementale vis-à-vis du temps entre les pays en voie de développement et les autres s'explique en référence à des théories sur la perception sociale. Par conséquent, cette enquête traduit la nécessité de se référer aux processus de comparaison sociale et d'identification dans les études inter-culturelles, même comparatives.

Cette étude montre également la difficulté méthodologique liée à l'opérationnalisation de la variable temporelle, même à partir de concepts clairement définis. Il est fort probable que le questionnaire ne soit pas le meilleur outil pour appréhender ces aspects, comme le souligne Bosche

(1993a) à propos de la distinction établie par Hall. Dans une enquête, sur laquelle nous reviendrons, Bosche pensait pouvoir décrire des aspects du comportement des managers coréens en ayant recours à la dichotomie polychronie/monochronie. Cependant, cet auteur pose le problème de son opérationnalisation. Les différences culturelles du point de vue de ce concept existent, mais quand il s'agit d'en établir le lien de causalité avec des comportements organisationnels, d'autres variables temporelles propres à ces environnements interviennent. Ces variables n'ont pas la possibilité d'apparaître avec la méthodologie utilisée. Au delà de ces difficultés d'ordre méthodologique, c'est en fait le problème de l'ambiguïté autour de la notion de culture qui se pose. Nous allons mettre en évidence cette ambiguïté en évoquant des travaux au travers desquels le rapport subjectif au temps se construit dans les environnements organisationnels.

Dans une série de travaux rapportés par Hassard (1990), cet auteur montre que les salariés élaborent des stratégies temporelles pour mener à bien certaines activités. Ces stratégies varient en fonction des postes occupés dans l'organisation. Dans une boulangerie, par exemple, des observateurs ont remarqué que la conception linéaire de la direction s'oppose à la conception cyclique de la base. Ces derniers maîtrisent le temps au travers des événements qui se répètent. Suite à des observations participantes dans plusieurs usines, Sainsaulieu (1985) note également que le temps est vécu différemment par les groupes d'individus dans l'organisation. Pour ce sociologue des organisations, dont nous envisagerons plus loin sa conception de la culture, la hiérarchie est un différenciateur temporel très puissant.

Dans ces études, le rapport à un temps de travail est généré par l'organisation et non pas par un contexte culturel dépassant ses frontières, comme nous l'avons vu avec le travailleur africain (Kamdem, 1990, op. cit.). En référence à la distinction introduite au début de ce développement, ce temps n'est pas physique mais bien subjectif. Par conséquent, comme nous l'avons expliqué, ce temps est également culturel. Autrement dit, les rapports au temps de travail sont influencés par la culture au sens anthropologique envisagée par Kamdem, Usunier ou encore Bosche mais également par une culture des milieux professionnels comme le conçoit Hassard ou Sainsaulieu. La conception de la culture appliquée aux milieux professionnels ne se différencierait-elle pas du sens anthropologique dont elle provient? La revue de travaux centrés sur le rapport aux espaces de travail va nous permettre de préciser cette question à laquelle nous répondrons dans la suite de ce développement consacré à l'analyse du lien entre la culture de milieux professionnels et la culture au sens anthropologique.

2.1.1.2. Le rapport aux espaces de travail

Considérant la problématique de l'espace en général, Fischer (1992) voit dans l'espace un miroir de la culture. L'observation des interactions individu-environnement est le reflet de certaines valeurs des groupes culturels considérés. L'espace régule le comportement mais, en retour, les personnes façonnent aussi l'environnement pour répondre au mieux aux besoins de leur organisation sociale. Par conséquent, contrairement au facteur temporel, le facteur spatial a l'avantage méthodologique d'être un indicateur de la culture avec laquelle il entretient un lien. Il est plus facile à opérationnaliser car il est plus directement observable.

Nous allons, tout d'abord, considérer quelques études en dehors du domaine du travail et des organisations, prouvant l'importance du lien entre espace et culture, avant d'envisager l'ambiguïté des relations entre la culture au sens anthropologique et la culture des milieux professionnels dans le rapport aux espaces de travail. Pour terminer, une analyse comparative d'un environnement organisationnel entre la France et le Japon nous permettra d'insister sur le sens premier de la notion de culture, même quand il s'agit de décrire des comportements organisationnels.

Dans une série d'expériences, Vinsonneau (1994) a opérationnalisé "l'espace en tant que miroir de la culture" en faisant varier systématiquement le territoire dans des situations d'évaluation. Des adolescents issus de familles d'immigrés maghrébins devaient évaluer un certain nombre de dispositifs en vue de la création d'un programme scolaire sur l'ouverture à la diversité culturelle. La culture est ici opérationnalisée au travers du décor et des expérimentateurs qui constituent la variable indépendante territoriale avec trois modalités: Maghrébin, Noir Africain et Occidental. Si la tendance à favoriser son groupe d'appartenance apparaît de façon classique dans cette expérience, la diversité des réponses obtenues dans les différents territoires amène l'auteur à douter de la stabilité de l'identité ontologique. En effet, dans cette expérience, l'environnement détermine le comportement jusque dans des choix de valeurs. Les valeurs véhiculées par le décor influence le choix des valeurs exprimées par les sujets de cette expérience.

Afin de théoriser le lien entre la culture et l'espace, Hall (1978, op. cit., p.13) désigne par proxémie *<<l'ensemble des observations et des théories concernant l'usage que l'homme fait de l'espace en tant que produit culturel spécifique>>*. Les distances interindividuelles dans les échanges sociaux font parties de ces nombreuses observations effectuées par cet auteur qui note de profondes différences culturelles. Guibert (1994) a mis au point une expérimentation dans laquelle elle opérationnalise ce concept. La variable dépendante est la distance à partir de laquelle un individu, vers lequel l'expérimentateur se dirige, modifie sa trajectoire afin d'éviter le choc. Ces évaluations ont lieu dans différents quartiers d'une même ville. Le sexe et l'origine culturelle (française ou maghrébine) des expérimentateurs et des sujets, constituent les principales variables indépendantes. L'analyse des 1120 mesures effectuées montre que, globalement, les distances interindividuelles sont moins importantes dans la culture maghrébine, ce qui confirme les

observations de Hall. La variable sexe joue un rôle déterminant lorsque le sujet et l'expérimentateur sont de même origine culturelle. D'une façon générale, si les distances entre deux personnes de même sexe sont plus courtes, les Maghrébins se montrent plus sensibles à cette variable, ce qui va dans le sens du renforcement de la différenciation des rôles sexuels dans la culture d'origine. La prise en considération des éléments spatiaux reflète donc bien la culture des individus qui en sont porteurs; néanmoins, l'interdépendance avec d'autres facteurs doit être également considérée.

La problématique de l'espace a contribué à l'enrichissement des études du domaine du travail et des organisations. Dans cette perspective, les travaux de Fischer (1989) mettent en évidence le côté hautement symbolique des espaces de travail qui répondent à une fonctionnalité propre. L'esthétique de certains lieux en traduit le niveau de "monstration": loin d'être fonctionnels, ils constituent une vitrine de l'organisation pour les extérieurs. A titre d'exemple, dans le cas de certaines entreprises transplantées, le drapeau national dans l'enceinte de l'usine implantée à l'étranger, loin d'être fonctionnel, signale symboliquement la présence d'un territoire national différent du contexte environnent, comme le font les ambassades. Ce caractère "monstratif" peut renvoyer à une revendication territoriale d'ordre national. L'importance accordée aux symboles se traduit par un soin particulier consacré aux extérieurs de l'entreprise, aux espaces verts ou encore à la propreté avec une volonté de montrer ces lieux. Mais comme le signale Fischer, ce traitement esthétique renforce la différenciation sociale. La valorisation du décor passe par une dissimulation des espaces de contraintes ou des lieux de conflits.

Cette fonction différenciatrice de l'espace s'exprime également dans l'assignation des personnes aux différents lieux. La séparation entre les espaces de bureaux et la production mais aussi les regroupements par ateliers sont à l'origine des différents groupes constitutifs de toute organisation. Ces espaces sont séparés par de véritables frontières matérialisées par des portes ou des cloisons qui régulent la circulation des personnes. L'agencement de l'espace correspond au reflet de sa structure, des styles de management à l'oeuvre ou encore de sa culture d'entreprise: *<<en définitive, tout aménagement de l'espace, qu'il s'agisse de l'intérieur ou de la façade, peut être considéré comme une composante de la culture d'entreprise, qui rend compte d'un certain usage social lié à la configuration du travail>>* (Fischer, 1992, op. cit., p.177). Par conséquent, le rapport aux espaces de travail est lié à la culture des milieux professionnels.

L'évolution des bureaux, également étudiée par Fischer, rend compte de ce lien avec cette conception de la culture et avec celle relative au sens anthropologique. En effet, la valorisation du travail administratif, mais également la volonté de privilégier la communication après la seconde guerre mondiale s'est traduite par la création des bureaux paysagers: l'évolution de la société et les changements culturels associés ont transformé ces espaces de travail. Dans cette perspective, la culture correspondrait au sens anthropologique incluant une perspective dynamique due aux changements sociaux.

A ce niveau d'analyse, comme pour le rapport aux temps de travail, le rapport aux espaces de travail apparaît à la fois influencé par la culture au sens anthropologique et par la culture des milieux professionnels. La recherche ethnologique menée par Sugita (1993; Magaud et Sugita, 1993) entre deux usines de fabrication de téléviseurs, l'une en France et l'autre au Japon, fournit un éclairage intéressant à propos de l'enchevêtrement de ces deux utilisations de la même notion. Ces auteurs retiennent en premier lieu la culture anthropologique et n'ont pas recours au terme de culture pour désigner celle relevant des milieux professionnels. Par ailleurs, la prise en compte du cadre spatio-temporel dans l'étude comparée de ces deux environnements aux processus de fabrication semblables, permet de mieux saisir l'importance des phénomènes culturels dans les organisations.

Au Japon, la frontière entre l'espace-temps de travail et privé n'est pas aussi marqué qu'en France. Magaud et Sugita montrent que les ouvrières japonaises restent dans l'usine après la sonnerie, étalent des cartons pour faire la sieste pendant les pauses ou pique-niquent aux pieds des postes de travail. A l'usine, les employés de tous les niveaux hiérarchiques se sentent un peu comme chez eux. Par conséquent, l'action des individus sur l'espace de l'organisation est très différente dans les deux sites comparés. A Nagano, les signes d'appropriation collective ou individuelle des espaces de travail sont nombreux. A Angers, l'OST est très archaïque et l'espace-temps très parcellisé. Ce cadre spatio-temporel est avant tout contraignant et vécu en opposition avec la vie hors travail, sans lien avec ce qui se déroule dans ce lieu. Seul le statut et un certain isolement traduit quelquefois des signes d'appropriation. D'ailleurs <<*à Angers l'usine correcte, celle qu'on peut faire voir à l'extérieur, est celle dans laquelle il n'existe pas de trace des individus*>> (Sugita, 1993, op. cit., p.8). Dans ces conditions, cet espace qui ne veut pas d'eux en dehors des comportements prescrits par l'organisation, empêche toute possibilité d'appropriation de la part de ses occupants.

Du point de vue quantitatif et qualitatif, la densité des activités est moins importante en France. Ici les ouvriers sont beaucoup plus espacés sur les lignes de montage. L'espace est compartimenté et les relations entre ces zones sont peu importantes. Les lieux sont plus spécialisés et, par conséquent, circonscrits à des catégories de personnes particulières. Cette analyse révèle que dans le site français tout semble avoir été conçu pour éviter le contact entre les différents groupes. A l'inverse, dans l'usine japonaise, la rupture entre la gestion et la production n'est pas aussi importante. Le plus grand bureau se trouve inséré dans l'atelier. Les flux de personnes sont beaucoup plus importants. Les relations entre les différentes zones, mais aussi entre les catégories de personnes, sont plus fréquentes. Dans l'usine japonaise, les frontières qui délimitent les territoires des groupes en présence ne sont pas aussi imperméables que dans l'usine française. En fait, cet agencement correspond à l'usage social que des individus d'une culture donnée font des espaces de travail. Plus précisément, l'espace renvoie, sur le plan comparatif, aux jeux de pouvoir dans chacune de ces organisations. Au Japon le pouvoir passe par l'expression des capacités relationnelles de l'individu: apporter une nouvelle, qu'elle quelle soit, est un comportement attendu, bien accepté et hautement valorisé par tout membre de l'entreprise. En France, le pouvoir

repose sur la rétention d'informations: l'expression au sein de l'entreprise n'est pas valorisée et les différents niveaux de pouvoir sont fonction de la quantité d'informations détenues.

Dans cette étude, l'espace de travail traduit le reflet de comportements culturels, au sens anthropologique du terme. Le milieu professionnel engendre également des comportements spécifiques, observés par exemple à partir des appropriations, mais le recours à la notion de culture ne se justifie pas pour les expliquer. La notion de culture organisationnelle que nous allons désormais développer, s'inscrit dans une perspective tout à fait opposée: l'organisation ou l'entreprise serait génératrice de culture, justifiant l'emprunt conceptuel à l'anthropologie.

2.1.2. La culture organisationnelle

Nous avons introduit ce développement consacré à la culture des milieux professionnels en soulignant le fait que la notion de culture a été détournée de son sens anthropologique par des courants de la gestion des entreprises, comme la management, pour qualifier des phénomènes relevant apparemment du même ordre, mais propre aux milieux professionnels. Ceci est particulièrement vrai pour la culture d'entreprise ou la culture organisationnelle, une des formes les plus courantes de cette conception de la culture dont le sens traduit, d'une façon générale, une façon de penser et d'agir commune à un collectif d'individus appartenant à une même organisation. Nous allons apporter des nuances à cette grossière définition en fonction des courants d'interprétation, tout en retraçant la genèse de cette notion.

Comme le précise Cuche (1996) dans une revue de synthèse consacrée à la notion de culture dans les sciences sociales, la notion de culture organisationnelle *<<n'est pas une création des sciences sociales. Elle est issue du monde de l'entreprise et a connu rapidement un grand succès>>* (1996, op. cit., p.100). Cuche, Aktouf (1990), Sugita (1989) ou encore Demailly (1994) situent le début de cet engouement pour la culture organisationnelle en Occident à la fin des années 70. A cette époque, le modèle occidental subissait les effets de la crise du pétrole et la concurrence de plus en plus rude avec le Japon. Tout un ensemble d'explications concernant ce succès consistait à attribuer à la performance des entreprises nippones, la vision d'un collectif "idéal" fonctionnant sur un ensemble de valeurs communes et communautaires. Ce dernier aspect fut perçu comme étant la possibilité d'un renouveau du modèle occidental dont Ouchi (1981) ou encore Peters et Waterman (1983) donnèrent la recette: l'organisation devait réunir, grâce à ses leaders, l'ensemble de son personnel autour des valeurs communes de l'excellence, notamment en valorisant ses "champions".

Cette culture "préfabriquée" repose en grande partie sur tout un vocabulaire emprunté à l'anthropologie où les mythes, les rites, les symboles, les héros suffisent à donner l'illusion de la communauté. Mais pour Aktouf, *<<les apparences de la communauté ne sont pas de la communauté, les paroles de la culture ne sont pas de la culture>>* (1990, op. cit., p.584). Comme

l'analyse Cuche, cette notion et l'illusion qu'elle crée sert tout un courant du monde de l'organisation concerné par la gestion du personnel: <<*on voit bien le bénéfice symbolique que les directions d'entreprise tirent d'une telle notion. Pour ces dernières, la culture d'entreprise ne dépend pas directement des salariés, elle leur préexiste en quelque sorte et s'impose à eux. Ne pas adhérer à la culture d'entreprise, c'est d'une certaine façon s'exclure de l'organisation*>> (1996, op. cit., p.101). Par conséquent, l'apparition et le développement premier de la notion de culture d'entreprise n'est pas lié à celui de la recherche en sciences sociales, mais il correspond à une fonction instrumentale et à une utilisation stratégique d'un concept emprunté à l'anthropologie.

Néanmoins, la vulgarisation de cette notion va conduire les chercheurs à s'y intéresser et à se positionner diversement. Dans la suite des travaux de Smircich (1983), nous distinguons, avec Demailly (1994, op. cit.), trois types d'interprétations de la culture organisationnelle: l'organisation "a" une culture, l'organisation "est" une culture et l'organisation est sous l'influence de "macro-cultures".

- La conception d'une organisation "ayant" une culture reprend la fonction instrumentale précédente de cette notion. Comme le précise Dupuis (1990), pour certains chercheurs des sciences de l'organisation, la culture organisationnelle est une variable parmi d'autres, qu'ils tentent d'isoler ou sur laquelle ils envisagent d'intervenir. Pour Thévenet (1993), cette interprétation de la culture organisationnelle amène les auteurs de ce courant à voir dans la culture une solution aux problèmes de l'organisation. L'argument concernant l'efficacité des cultures "fortes" de Peters et Waterman (1983, op. cit.) ou encore des entreprises de type Z dans la théorie d'Ouchi (1981, op. cit.) s'inscrit dans cette perspective aux résultats décevants (Thévenet, 1993, op. cit.).

- La conception d'une organisation "comme" une culture <<*tire directement ses images de l'anthropologie: l'entreprise est conçue comme une culture ou "est" une culture*>> (Demailly, 1994, op. cit., p.184). Quelques nuances peuvent être distinguées au sein de cette conception regroupant un grand nombre de chercheurs.

Certains auteurs privilégient une analyse historique de l'organisation mettant l'accent sur les fondateurs et l'histoire de l'entreprise dans l'évaluation de la culture d'une organisation (Thévenet, 1986). Le fondateur occupe une place plus ou moins centrale dans l'organisation, pouvant faire figure de héros et servir de modèle identificatoire; le fondateur de la multinationale sud-coréenne que nous décrirons ultérieurement entre dans ce cas de figure, quand on adopte cette méthodologie d'analyse de l'organisation.

Comme le fait remarquer Demailly, d'autres auteurs tirent leur conception de la culture organisationnelle du champ de l'anthropologie cognitive. L'analyse historique de l'organisation préconisée par Schein (1985) va dans ce sens. Cet auteur entend par "culture": "un ensemble de postulats qu'un groupe donné a inventé, découvert ou développé en apprenant à faire face aux problèmes d'adaptation externe et d'intégration interne. Considéré comme valide, cet ensemble de

postulats peut être enseigné aux nouveaux membres, afin qu'ils perçoivent, sentent et agissent en fonction de ces problèmes" (*<<a pattern of basic assumptions-invented, discovered, or developed by a given group as it learns to cope with its problems of external adaptation and internal integration-that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problems>>* 1985; op. cit., p.9)). Cette conception de la culture repose sur un groupe faisant preuve d'une unité et d'une cohérence sur laquelle s'appuie son fonctionnement. Les problèmes d'adaptation externe engendreraient des situations de déséquilibre interne qui seraient résolues par le développement de nouvelles stratégies visant à rétablir une situation d'équilibre.

En mettant l'accent sur les interactions entre les individus d'une organisation, la conception de la culture organisationnelle chez Schein rejoint les théories de certains sociologues des organisations comme Crozier et Friedberg (1977) ou Sainsaulieu (1987) dont nous analyserons prochainement plus en détail les travaux. Pour ces auteurs, la culture organisationnelle est produite par les acteurs en interaction au sein d'un système de travail commun.

- La conception d'une organisation sous l'influence de "macro-cultures" développe l'idée que *<<la culture d'un pays va "modeler" les relations direction-personnel et l'organisation hiérarchique des entreprises, le mode de pensée (rationnel ou intuitif) ou l'orientation (individualiste ou coopérative) de leurs dirigeants>>* (Demailly, 1994, op. cit., p.181). Dans cette perspective, la culture organisationnelle ne se limiterait pas à la production des salariés d'une organisation mais reposerait davantage sur le contexte sociétal. Les premiers travaux caractérisant l'entreprise japonaise avec notamment la thèse d'Abegglen (1958) démontrant la reproduction des logiques culturelles nationales à l'intérieur des entreprises, ou encore l'étude comparative de Maurice et col. (1982, op. cit.) reprennent cette conception. Ces travaux opposent en fait, la culture au sens anthropologique à celle des milieux professionnels. La question de la suprématie de l'une ou l'autre de ces deux conceptions de la culture se trouve ainsi posée.

En mettant l'accent sur l'environnement extérieur à l'organisation, Tripier (1986) semble douter de la suprématie de la culture organisationnelle. Pour cet auteur la culture d'entreprise résulte avant tout d'identifications extérieures à l'entreprise. Les cultures de communautés professionnelles mais aussi les cultures régionales d'implantation sont déterminantes. Dans son étude d'une industrie en milieu rural déposant son bilan, Tripier montre comment les ouvriers sont passés d'une culture de métier, les opposant aux dirigeants, à une culture d'entreprise visant la survie de tous les individus appartenant à l'entreprise. De ce point de vue, la culture d'entreprise ne se construit pas simplement à partir de la réunion d'un ensemble d'individus décontextualisés de leur histoire personnelle et de l'environnement dans lequel ils vivent. L'organisation est aussi en interaction et façonnée par le contexte socioculturel dans lequel se trouve celle-ci, conférant à la culture des origines qui ne proviennent pas uniquement de l'organisation.

Cette question de l'influence de l'une ou l'autre des deux conceptions de la culture sur les milieux professionnels est abordée de façon plus précise par quelques travaux visant notamment à dépasser ce débat. Ces travaux comparent les cultures organisationnelles aux cultures nationales.

2.1.3. Culture organisationnelle et culture nationale

L'internationalisation des entreprises, et plus particulièrement le développement des multinationales, est à l'origine de quelques études posant le problème de l'articulation entre la culture nationale et la culture organisationnelle.

Gauthey et col. (1988, op. cit., p.110) pose la question *<<de quoi est constituée la culture d'une société multinationale?>>* . Pour ces auteurs il s'agit de la culture de l'entreprise adaptée aux clients de chaque pays. Cette réponse est révélatrice de l'ensemble des préoccupations concernant ce domaine de recherche que Demorgon (1996) résume dans un paragraphe consacré à la confrontation de ces deux cultures. Pour lui, les institutions de recherche n'ont jamais cherché à analyser ce problème en profondeur. Toutes les études se contentent d'approches comparatives où la question de la diversité culturelle se trouve ainsi détournée de sa réalité première. Cette perspective conduit à une vision du problème qu'il résume ainsi: *<<la diversité culturelle est plutôt repoussée à la marge de la culture d'entreprise et de la relation internationale en général>>* (1996, op. cit., p.279). C'est pourquoi la réponse de Gauthey et col., dont l'unique démonstration est basée sur quelques exemples, s'appuie sur la culture d'entreprise et sur les caractéristiques culturelles des clients. La question de l'adaptation du produit au client retient l'intérêt de ces chercheurs, le problème de la diversité culturelle ne se pose pas: il est résolu par la culture d'entreprise.

Ce point de vue va dans le sens des problèmes que nous avons évoqués précédemment au sujet de la culture organisationnelle. Il s'agit de la perméabilité des frontières de l'organisation à l'environnement dans lequel se situe cette dernière et, par conséquent, l'influence des cultures nationales. Le débat autour de la notion de culture organisationnelle peut en effet se résumer par un continuum où, d'un côté, la culture organisationnelle n'existerait pas et où, à l'autre extrémité, elle permettrait de surmonter toutes les difficultés, notamment celle de la diversité culturelle.

Dépassant ce débat, Jaeger (1983) montre que la perméabilité des frontières de l'organisation aux cultures nationales, dans le cas des multinationales, dépendrait du type de contrôle qu'elle exerce. Il distingue en fait deux types de contrôle existant au sein des multinationales: le contrôle bureaucratique et le contrôle culturel. Dans le premier, les rôles sont explicites, codifiés et l'autorité des dirigeants se trouve renforcée. Dans le second, les dirigeants font le maximum pour exporter la culture organisationnelle, en expatriant de nombreux managers de l'organisation, en encourageant les employés locaux à venir se former au siège. Ainsi, ils tentent de transmettre leurs

valeurs à tous les employés quelle que soit leur culture nationale. Avec cette distinction, Jaeger note que les multinationales au contrôle bureaucratique seraient plus perméables aux cultures locales que les secondes. Néanmoins, cette distinction n'apporte rien quant aux différences relatives de l'une et l'autre de ces cultures.

L'étude de Laurent (1983) portant sur un échantillon de managers d'une dizaine de pays occidentaux travaillant dans des multinationales apporte un éclaircissement. Plusieurs managers de nationalités différentes appartenaient à une même multinationale. Cet auteur a évalué la représentation du management chez ces managers afin de comparer les écarts respectifs relevant des deux types de cultures. Les résultats de son enquête montrent que les cadres de nationalités différentes d'une même multinationale ont une représentation du management plus diversifiée que d'autres de même nationalité oeuvrant dans des entreprises différentes d'un même pays. Cette étude tend à montrer l'importance des cultures nationales sur les comportements organisationnels et, par conséquent, sur la culture organisationnelle. Quel que soit son type de contrôle et sa perméabilité à l'environnement, les cultures nationales ont une influence sur les individus au travail. Comme le fait remarquer Thévenet (1993, op. cit.) l'individu ne laisse pas au vestiaire sa culture nationale quand il pénètre dans l'organisation. A l'inverse, l'organisation ne le laisse pas non plus insensible. Néanmoins, ces deux cultures relèveraient de processus distincts, rendant toute comparaison délicate, comme le souligne Thévenet <<*culture d'entreprise et culture nationale renvoient à des différences profondes tant en termes de besoins et d'intérêts théoriques que de méthodologies*>> (1993, op. cit., p.155).

Hofstede (1994, op. cit.) s'est également penché sur cette question et apporte des réponses plus précises, notamment en s'appuyant sur son enquête chez IBM (Hofstede, 1980, op. cit.). Il a utilisé le principe de stabilité de la culture organisationnelle de cette multinationale afin d'observer les différences au niveau des cultures nationales dont nous avons décrit les résultats précédemment. Les questionnaires recueillis provenaient de ces différentes nations, mais tous ces individus partageaient la même culture d'entreprise, rendant ainsi, sur le plan méthodologique, la mesure des différences de cultures nationales valide. Ces sites constituaient, en effet, des groupes équivalents. Seule la culture nationale les distinguait. Dans une enquête plus récente, Hofstede et col. (1990) relatent une enquête effectuée sur la base des résultats de la précédente mais portant, cette fois-ci, sur différentes organisations du Danemark et des Pays Bas. Dans cette étude la culture nationale est contrôlée et ce sont les effets de différentes cultures organisationnelles qui sont observés. Ces résultats ont mis en évidence des différences entre ces deux types de cultures. Les cultures nationales sont constituées à partir de ce que Hofstede appelle le coeur de la culture. Elles reposent sur les valeurs. En revanche, les cultures organisationnelles se manifestent de façon plus superficielles au travers des pratiques.

Ces résultats confortent l'affirmation de Thévenet, à savoir que ces deux cultures renvoient à des processus différents. Ils vont également dans le sens des conclusions de Laurent mettant

l'accent sur la centralité des cultures nationales par rapport aux cultures organisationnelles. Ces résultats n'invalident pas les observations de Jaeger répondant des politiques de gestion des multinationales. Enfin, ils enlèvent, en partie, la confusion régnant autour du débat de la culture organisationnelle: la notion de culture, développée initialement en anthropologie, ne désigne pas les mêmes phénomènes quand elle s'applique à l'organisation: la transposition des référents théoriques initiaux à ce contexte précis s'avère erronée. Nous allons approfondir cette réflexion sur l'utilisation de la notion de culture pour désigner des phénomènes liés aux milieux professionnels, en envisageant les travaux de quelques sociologues français des organisations. En mettant davantage l'accent sur la démarche épistémologique de ces auteurs, nous dépasserons l'argumentation se limitant au cadre restreint de la culture nationale et de la culture organisationnelle.

2.2. La culture au travers de quelques approches classiques en sociologie française du travail et des organisations

La notion de culture occupe une place plus ou moins centrale dans les approches de la sociologie française du travail et des organisations. Nous allons aborder trois approches classiques de cette discipline reflétant cette diversité.

Dans un premier temps nous analyserons la notion de culture chez Crozier, notamment dans l'analyse stratégique développée avec Friedberg (1977, op. cit.). Nous aborderons cette notion dans son lien à celle d'identité chez Sainsaulieu (1985, 1987, op. cit.), puis chez Dubar (1995) dont nous retiendrons la pertinence de la démarche épistémologique où la notion de culture est peu présente mais conserve son sens anthropologique premier, contrairement aux sociologues précédents.

2.2.1. De la culture à l'analyse stratégique chez Crozier

Les premiers travaux de Crozier (1964) décrivent "le phénomène bureaucratique" propre aux organisations françaises paralysées par une abondance de procédures. Cette analyse repose sur une adaptation des théories de la sociologie américaine au contexte français, initiant du même coup une sociologie française des organisations. "Le phénomène bureaucratique" s'inscrit dans la perspective culturaliste, dans laquelle se situe l'approche de d'Iribarne (1989, op. cit.). D'ailleurs, dans des travaux récents, d'Iribarne (1994a) relit les données ethnographiques du "phénomène bureaucratique" en fonction de son propre cadre d'analyse reposant sur "la logique de l'honneur"

(1989, op. cit.). Pour cet auteur, l'approche de Crozier (1964, op. cit.) ne fait pas suffisamment référence à l'histoire d'un pays qui constitue, selon d'Iribarne le principal cadre explicatif. Pour d'Iribarne la culture a un caractère statique dont le sens perdure au travers des générations.

Ensuite, tout en reprenant des éléments du "phénomène bureaucratique", Crozier s'est éloigné de cette conception anthropologique en proposant, avec Friedberg (1977, op. cit.), "l'analyse stratégique" où la culture prend alors un autre sens. Dans ce modèle, ces auteurs s'opposent désormais aux approches culturalistes en <<*proposant une interprétation du comportement humain comme l'expression d'une stratégie dans un jeu, dans un ensemble de contraintes à découvrir, nous avons déjà implicitement critiqué le caractère statique d'une telle perspective*>>. (1977, op. cit., p.175). A cette vision statique et réduite de la culture, ces auteurs proposent un sens beaucoup plus général qu'ils opposent à "naturel". La culture caractérise ce dont le groupe, le collectif, et plus précisément le "système" est producteur. Pour Crozier et Friedberg, ce sont avant tout les contraintes situationnelles qui déterminent les conduites collectives à partir des stratégies adoptées par les acteurs et non une culture au sens anthropologique, opérationnalisée chez d'Iribarne du point de vue des cultures nationales. La culture est <<*instrument, elle est capacité que les individus acquièrent, utilisent et transforment en bâtissant et vivant leurs relations et leurs échanges avec les autres.*>> (1977, op. cit., p.179). Dans cette perspective, la conception de la culture est dynamique. Les différences culturelles seraient avant tout des différences de systèmes. Cependant le système peut tout aussi bien être un groupe restreint, une organisation ou une institution à l'échelle d'un pays. La culture au sens où les anthropologues l'entendent, n'existe plus: elle est devenue le produit d'un système d'individus en interaction. Le passage d'un individu d'un système à un autre peut être considéré comme un changement de culture. La culture est très contextualisée, elle n'est plus portée par l'individu.

Dans cette perspective, quelles que soit les cultures en présence (au sens anthropologique), le fonctionnement d'un collectif peut toujours être décrit à partir de ce modèle. Cette perspective est d'ailleurs une invitation qu'Ambellie (1980) propose dans le cas des contacts de cultures avec les coopérants français dans les organisations en Afrique. Dans cette analyse, il n'est plus question d'étudier les contacts de cultures mais des stratégies pouvant être analysées à partir de ce modèle ainsi devenu universel, ce dont Crozier et Friedberg se défendent en évoquant "les dangers d'un ethnocentrisme organisationnel". Cependant, rien n'amène véritablement ces auteurs à relativiser leur théorie. Au contraire, ils relisent brièvement des conclusions d'études sur des organisations américaines ou encore japonaises avec leur propre cadre théorique afin de montrer la portée de leur modèle.

Or il est fort peu probable que l'analyse stratégique soit applicable à tous les "systèmes" du monde. La genèse de ce modèle mais également ses principaux paramètres, notamment le pouvoir et l'incertitude subissent l'influence de la culture . Ce modèle a été conçu par des chercheurs à partir d'observations de pays où le besoin de contrôle de l'incertitude est fort (Hofstede, 1980, op.

cit.). Par conséquent, dans ces pays les "zones d'incertitude", concept central dans l'analyse stratégique, engendrent tout naturellement des luttes de pouvoir structurant informellement les collectifs d'individus. Mais qu'en est-il dans les pays où le contrôle de l'incertitude est faible? En acceptant la validité statistique des résultats de Hofstede, il est peu probable que les relations interindividuelles s'établissent sur un critère qui ne répond pas aux besoins des individus. Par conséquent, vouloir sortir la théorie de Crozier et de Friedberg, hors des frontières (essentiellement françaises mais aussi allemandes et autrichiennes de par l'expérience de Friedberg) qui lui ont donné naissance s'avère, en attendant la preuve du contraire, invalide sur le plan scientifique.

En revanche, en centrant l'analyse, comme peu de travaux le font, sur les phénomènes de rencontres entre personnes de cultures différentes au sein d'un même environnement de travail, on peut envisager une "zone d'incertitude" résultant du système défini par sa pluriculturalité. De ce point vue, l'interculturel comme "zone d'incertitude" peut constituer un concept pertinent pouvant se prêter à l'analyse stratégique. Le contact avec des étrangers engendre un rapport avec un système inconnu et quelle que soit la formation à l'interculturel reçue, ces situations génèrent de l'incertitude, surtout dans les contextes organisationnels où la dépendance relationnelle est prescrite. Dans cette perspective, on peut faire l'hypothèse d'une utilisation stratégique de cette zone d'incertitude par certains acteurs dans le but d'accroître leur pouvoir dans l'organisation. Nous illustrerons cette hypothèse dans la deuxième partie de ce document, à partir d'observations réalisées dans l'entreprise que nous avons étudiée.

2.2.2. La culture et les identités au travail chez Sainsaulieu

La culture occupe une place centrale dans les travaux de Sainsaulieu s'appuyant sur la notion d'identité (1985, op. cit.): les identités collectives traduisent des façons de penser et d'agir communes ayant pour support la culture. Pour Sainsaulieu, les environnements de travail et d'organisations prennent le relais de la famille et de l'école dans le processus de socialisation. L'étude de la culture passe donc par l'analyse des organisations et des groupes de travail.

Sainsaulieu s'intéresse surtout aux autres modes d'expression de la culture, celles dont la genèse se situe dans les environnements de travail. De ce point de vue, Sainsaulieu (1987) distingue trois types de culture:

- Les cultures de communautés professionnelles: elles renvoient essentiellement aux cultures de métier qui sont un puissant facteur de socialisation. C'était par exemple le cas chez les mineurs et les sidérurgistes dans la tradition industrielle héritée du XIXème siècle où, le plus souvent, la proximité géographique renforçait cette culture commune. Dans d'autres cas, les organisations syndicales ou encore les organismes de formation propres au métier contribuent à transmettre ces

valeurs liées à l'activité professionnelle. Dans un sens proche, on trouve également ce type de culture dans la littérature anglo-saxonne sous le terme de "corporate culture" (Deal et Kennedy, 1982).

- Les cultures de groupe qui se développent conjointement de deux façons différentes dans les organisations. Elles se constituent tout d'abord sur la base des catégories socioprofessionnelles, comme les ouvriers ou encore les cadres. Elles renvoient aux différents types d'identités au travail évoquées précédemment. D'autre part, la structure de l'organisation avec les différents services ou ateliers, par exemple, seront également à l'origine de sous-cultures organisationnelles.

- Le dernier type de culture prenant sa source dans les environnements de travail et d'organisations, que Sainsaulieu et de nombreux auteurs des sciences de l'organisation effectuent depuis quelques années, consiste à envisager l'organisation comme un groupe culturel. Il s'agit de la culture organisationnelle, notion que nous avons développée précédemment.

En fait, pour Sainsaulieu la culture ne se limite pas aux premières étapes de la socialisation. "L'apprentissage culturel" se poursuit bien au-delà et surtout dans l'expérience du travail: <<*Sans être trop exclusif, et en acceptant évidemment tout l'acquis culturel auquel chacun a droit de par sa nationalité, sa langue, sa famille, son éducation, etc., nous pensons que l'expérience contemporaine du travail organisé est, de nos jours, l'occasion d'un façonnement supplémentaire de la culture de chacun.*>> (1985, op. cit. p.346). Si la notion de culture occupe une place importante dans les travaux de Sainsaulieu, le sens anthropologique est reconnu mais il ne constitue pas les fondements de "l'analyse culturelle" proposée. Dans "les bases sociologiques de l'analyse culturelle" qu'ils proposent, Piotet et Sainsaulieu (1994) distinguent trois sens complémentaires au terme "culture": "les manières particulières" de vivre le rapport aux autres et au travail, la dynamique d'entreprise dont sont porteuses "les manières particulières" précédentes et "la culture sociétale" ou plutôt son influence sur "la culture spécifique" de l'entreprise.

Par conséquent, l'influence des cultures locales ou nationales sur les organisations est admise et justifie la pertinence des observations menées en entreprise pour comprendre les phénomènes sociaux où l'emploi du terme culture est majoritairement réservé à des groupes d'individus partageant des caractéristiques professionnelles communes. La typologie des identités au travail (1985, op. cit.) mise en évidence à partir d'une série d'observations participantes et d'entretiens effectués dès la fin des années 60 repose sur une analyse approfondie des relations de pouvoir dans des organisations françaises, exprimant "une véritable socialisation secondaire" par le travail. La culture devient ainsi le produit du processus de socialisation lié à l'expérience du travail: l'appartenance commune à une communauté professionnelle, à une catégorie socioprofessionnelle, à un service ou à un atelier mais également à une entreprise donne lieu à une diversité de cultures définies par les rapports de différenciation qu'elles entretiennent.

Dans un article récent où cet auteur établit un parallèle entre ses découvertes sur l'identité au travail et l'évolution de la société ces trente dernières années, Sainsaulieu (1998) insiste sur une sociologie du travail comme champ d'observation privilégié des changements sociaux. La réactualisation des identités au travail à partir d'une enquête sur les mondes sociaux de l'entreprise française (Francfort, Osty, Sainsaulieu et Uhalde; 1995) traduit la permanence des "dynamiques identitaires" à partir desquelles se structurent les relations entre les groupes d'individus au travail: "l'oeuvre" ou la maîtrise d'un métier, "l'appartenance" ou la forte adhésion à l'entreprise, "la trajectoire" ou la valorisation par la mobilité professionnelle et "la résistance" ou la défense pour conserver l'emploi et la profession face aux risques du chômage et de modernisation, constituent les <<*ressorts majeurs de cette construction de l'identité*>> (1998, op. cit., p.91). Cependant, avec la fin du plein-emploi et l'ouverture à la concurrence mondiale, Sainsaulieu porte un autre regard sur les organisations: <<*l'entreprise s'y découvre poreuse à ses divers environnements. (...) La socialisation secondaire des adultes tend à reposer sur plusieurs dynamiques sociales adjacentes: l'entreprise, l'association, la formation permanente*>> (1998, op. cit., p.91). Ce constat est une approbation de l'approche défendue par Dubar (1995, op. cit.), qu'il cite à plusieurs reprises, et dont nous allons analyser la pertinence de la démarche épistémologique.

L'auto-analyse de la notion d'identité au travail menée récemment par Sainsaulieu semblerait le conduire à renoncer à l'usage du terme "culture" pour désigner le produit des catégories ou groupes professionnels dans les relations qu'ils entretiennent. Il reconnaît la pertinence des travaux d'Hofstede (1980, op. cit.) ou encore de d'Iribarne (1989, op. cit.) et adopte un autre regard sur l'entreprise, notamment en lien avec l'importance des changements introduits par la mondialisation du travail. Dans cette perspective et tout en restant cohérent avec ses premiers travaux, il insiste sur le recours à la notion d'identité. Elle constitue d'ailleurs le fondement de l'approche adoptée par Dubar.

2.2.3. La culture et les identités professionnelles chez Dubar: un changement de démarche épistémologique

Dubar (1995, op. cit.) propose une vision de l'identité professionnelle sous forme de trajectoire à la fois ancrée dans un passé biographique et tournée vers un avenir fait de projets. Les situations présentes créent des états de déséquilibre (dans un sens proche de celui de la théorie piagétienne) que l'individu tente de rétablir en développant "des stratégies identitaires". Contrairement à Crozier et Friedberg qui partent du domaine du travail et des organisations pour établir une théorie plus générale sur le fonctionnement des individus dans le champ du social, Dubar part d'une théorie générale de ce fonctionnement afin d'établir un modèle théorique dans le champ du travail. C'est ce changement de démarche épistémologique que nous allons retracer ici en évoquant les principaux point de la théorie développée.

La théorie générale est celle de l'identité sociale, théorie qu'il établit à partir d'une revue critique des approches en psychologie et en sociologie, relatives à la socialisation. Il construit alors un modèle des identités professionnelles en relisant, avec ce cadre théorique général, treize études empiriques effectuées entre 1965 et 1991 par différents auteurs dans le domaine du travail, de l'emploi et de la formation.

Dubar définit deux composantes principales de l'identité sociale: l'identité pour soi et l'identité pour autrui. L'identité pour soi est une composante "intérieure" à l'individu. Elle fait référence à sa biographie, ses aspirations. A la question "quel type d'homme (ou de femme) souhaitez-vous être?", l'individu se définit en termes "d'actes d'appartenance". L'identité pour autrui est une composante "extérieure" à l'individu dans le sens où elle est relationnelle. A la question "quel type d'homme (ou de femme) êtes-vous?", l'individu se définit alors en termes "d'actes d'attribution". S'inspirant à la fois d'Erikson (1968) et de Goffman (1975), l'identité est définie de par cette dualité dans le social: elle est à la fois ce que l'individu pense "réellement" être de lui-même et ce qu'il est "virtuellement" au travers de ce qu'il perçoit de lui-même dans le regard de l'autre. Or, ces deux identités ne coïncident pas nécessairement, créant une situation de déséquilibre quand l'écart est trop important. Les "stratégies identitaires" visent à retrouver l'état d'équilibre au travers du processus de transaction. L'aboutissement de ce processus, appliqué au domaine du travail, de l'emploi et de la formation, amène l'auteur à identifier des types d'identités professionnelles.

Les formes élémentaires de l'identité professionnelle et sociale actuelle de Dubar rendent compte des situations de changements rencontrées par les individus dans le lien qu'ils entretiennent avec le travail. Elles envisagent des "temporalités professionnelles" distinctes pouvant être rencontrées par un même individu au long de sa carrière. Elles constituent en fait des "espace-temps" combinant ces moments et les espaces, à la fois de "travail" et "de hors-travail".

Contrairement aux sociologues précédents, la notion de culture ne constitue pas un concept à partir duquel Dubar étudie le monde socioprofessionnel. Elle est peu présente dans les travaux de cet auteur et se limite à son influence sur les premières étapes de la socialisation fournissant <<*les références culturelles à partir desquelles les individus auront à identifier leurs groupes d'appartenance et de référence*>> (1995, op. cit., p.262). Dans cette perspective, la culture constitue le socle, en partie hérité de la génération précédente, sur lequel les identités sociales et professionnelles se construisent. La conception de la culture de ce sociologue du travail et des organisations est laissée à son sens anthropologique et n'est pas détournée de sa définition première pour décrire des comportements collectifs comme le font Crozier, Friedberg et Sainsaulieu. La démarche épistémologique utilisée n'implique pas le recours à une redéfinition d'un concept de culture s'appliquant spécifiquement aux milieux professionnels. L'élaboration d'un cadre théorique se référant aux processus identitaires permet de dépasser les limites des théories précédentes et de concevoir, comme Sainsaulieu le reconnaît actuellement, des identités professionnelles dont le façonnement dépasse largement le cadre restreint de l'entreprise.

2.3. La culture des milieux professionnels: un abus conceptuel pour rendre compte de phénomènes identitaires et groupaux

L'exposé des travaux utilisant le cadre spatio-temporel pour expliquer des comportements de travail nous a permis d'envisager un individu aux prises à deux référentiels différents. Le premier est extérieur à l'entreprise et fait référence à la culture au sens anthropologique, l'autre est généré par les milieux professionnels et recouvre, pour certains auteurs, une culture spécifique au groupe de travail considéré: la communauté professionnelle, l'atelier ou encore l'organisation. Cette polysémie conceptuelle autour de la notion de culture pose la question de la similitude, ou au contraire de la différence, concernant l'emploi différencié de cette notion. Des études comparant l'importance relative de la culture nationale sur la culture organisationnelle apportent des éléments de réponse à cette question.

La notion de culture organisationnelle est une des formes de culture de milieux professionnels les plus utilisées et s'adresse à un groupe d'individus appartenant à une même organisation. Cette notion est utilisée de différentes façons par les acteurs et les chercheurs du domaine du travail et des organisations. La culture organisationnelle et la culture nationale renvoient à deux phénomènes différents. Leur différence se situe au niveau de l'importance des pratiques chez l'une et à celui des valeurs chez l'autre.

Sainsaulieu, comme Crozier, s'intéresse peu à la culture anthropologique ou encore à la culture relevant de la société globale. En fait, ils empruntent, sur le plan conceptuel, la notion de culture aux études du terrain sociétal afin de l'appliquer aux micro-sociétés qu'ils observent. Quand la micro-société est un atelier, il s'agit d'une culture d'atelier ou encore d'une culture organisationnelle dans le cas d'une entreprise. Le "système" ainsi isolé devient porteur d'une culture spécifique. Ayant ainsi emprunté ce terme à l'étude des phénomènes relevant de la société, ces auteurs ne peuvent que reconnaître l'existence de cette culture extérieure à l'entreprise sans être en mesure de la considérer. Ce déplacement conceptuel d'un objet d'étude à un autre, rend impossible l'utilisation du concept dans sa première version pour étudier le deuxième objet d'étude.

Par conséquent, cette culture que Crozier et Friedberg distinguent du terme "nature" en vient néanmoins à donner, par nature, une culture au système. En disant cela, nous pensons qu'en attribuant une culture à l'organisation, on finit par penser qu'elle la fabrique par nature: il suffirait de mettre des individus ensemble dans une organisation structurée pour produire de la culture. Cette extension de la notion de culture à tous les groupes nous paraît abusive et pose un problème dans l'étude des phénomènes interculturels. La culture ayant perdu son sens premier, l'interculturel devient impossible à étudier ou alors il faudrait imaginer une utilisation de cette notion s'appliquant également à la rencontre entre deux organisations ou encore entre deux ateliers, montrant ainsi la non-pertinence de ce construit.

En étendant son investigation au champ du "hors-travail", Dubar (1995, op. cit.) évite ce problème et utilise davantage, comme Sainsaulieu, la notion d'identité. Mais contrairement à Sainsaulieu, Dubar définit une théorie de l'identité sociale afin d'expliquer les phénomènes identitaires propres au domaine du travail et des organisations. Ce renversement épistémologique permet aux notions de culture et d'identité de rester ce qu'elles sont dans les sciences sociales et de construire des modèles appliqués à l'objet d'étude du chercheur, par exemple les identités professionnelles. La problématique de Dubar ne porte pas sur la culture ou l'étude des phénomènes interculturels, mais sa démarche épistémologique constitue une piste à suivre pour étudier ces phénomènes. Un modèle issu d'une théorie générale de l'identité et des relations entre groupes appliqué à l'étude des phénomènes interculturels dans les milieux professionnels devient envisageable.

De plus, l'identité envisagée par Dubar sous la forme d'un processus dynamique reflétant les trajectoires des individus dans leur rapport au travail mais aussi au "hors travail", se révèle plus pertinente que les notions de culture des milieux professionnels. Les identités professionnelles sont ainsi plus à même de rendre compte des adaptations de l'individu à une société en mouvement. Ces changements sociaux relativement récents semblent d'ailleurs conduire Sainsaulieu (1998, op. cit.) à délaisser l'usage de la culture des milieux professionnels au profit de la notion d'identité.

Par conséquent, la culture des milieux professionnels est plus un abus de langage qu'un véritable concept comme l'est la culture anthropologique. Les approches utilisant cette notion prennent en considération les interactions entre les individus dans les milieux professionnels mais ils utilisent les phénomènes s'y déroulant pour attribuer une culture aux membres de ces groupes. Comme le fait remarquer Jahoda (1989, op. cit., p.196) à propos de cette démarche *<<la recherche de qualités propres aux groupes relève d'une réification et elle et vouée à demeurer infructueuse>>*. Au sein d'un atelier ou d'une organisation les phénomènes identitaires peuvent s'expliquer à partir d'un cadre théorique des relations intergroupes, mettant ainsi l'accent sur les processus d'interaction. Le recours à des concepts psychosociaux décrivant le fonctionnement de l'individu dans son interaction à l'environnement, va dans le sens de la perspective interactionniste de Dubar et offre davantage un cadre de référence pouvant être appliqué à de multiples situations. Dans cette perspective et à titre d'exemple, on peut noter le recours au concept de représentation sociale pour dépasser les limites de la notion de culture organisationnelle (Sauvezon, 1998): *<<la culture d'entreprise peut ainsi être analysée comme une représentation sociale (savoirs communs), élaborée socialement dans l'interaction de groupes placés dans des positions différentes, en rapport avec les pratiques des salariés>>*.

Toutes les approches envisagées jusqu'ici ont recours à la notion de culture. Les conceptions autour de cette notion divergent, mais aucune n'étudie les phénomènes interculturels. L'hétérogénéité culturelle rencontrée dans les organisations par Sainsaulieu fait l'objet d'un

traitement semblable à celui de d'Iribarne. Les immigrés qu'il a côtoyés dans ses premières observations donnent lieu à quelques commentaires succincts et sont classés avec d'autres catégories de salariés sous le type "d'identité de retrait".

D'après Cuche (1996, op. cit.), c'est pourtant dans le champ relativement récent de "l'interculturel" que s'est opéré un renouveau autour de la notion de culture sur l'ensemble des sciences sociales. Comme nous l'avons vu jusqu'ici et comme nous allons le confirmer, ce renouveau touche peu le domaine du travail et des organisations, du moins, pour l'instant.

3. La pertinence d'une approche interculturelle

Les approches interculturelles, au sens précis où nous utilisons ce terme, se distinguent fondamentalement des précédentes de par la prise en compte de la situation d'hétérogénéité culturelle. Les groupes culturels ne sont plus étudiés de façon séparée mais leur propre diversité culturelle devient un objet d'étude. De plus, l'étude de ces interactions n'a pas une conception de la culture dont la source provient spécialement des milieux professionnels. Par ailleurs, avec la prise en compte des phénomènes d'acculturation, la culture ne se limite plus systématiquement aux frontières nationales.

Nous allons montrer la pertinence d'une telle perspective en envisageant des approches empiriques de phénomènes liés à l'hétérogénéité culturelle en situation de travail, puis en rapportant quelques travaux majeurs dans le champ de la psychologie sociale interculturelle. Enfin, nous conclurons par l'établissement d'une passerelle conceptuelle entre le champ de l'interculturel et celui du domaine du travail et des organisations s'appuyant sur la notion d'identité et le courant des relations intergroupes.

3.1. Approches empiriques de phénomènes liés à l'hétérogénéité culturelle en situation de travail

Comme nous l'avons vu depuis le début de ce chapitre, peu de travaux portent sur l'hétérogénéité culturelle en situation de travail. Ce type d'étude semble être écarté au profit des approches culturelles comparatives différenciant les groupes d'individus sur la base de leur appartenance nationale. Les travaux sur la culture des milieux professionnels ignorent tout autant cette problématique. Les seules études véritablement interculturelles que nous avons trouvées développent une approche empirique des phénomènes liés à l'hétérogénéité culturelle en situation de travail. Nous distinguerons ceux portant plus spécialement sur les transferts de technologies, centrant leur analyse sur les interactions hommes-machines, des approches davantage centrées sur les relations humaines dans les environnements de travail pluriculturels. Ce second point nous donnera l'occasion d'établir une typologie des situations d'hétérogénéité culturelle basée sur les relations de domination que nous illustrerons dans un troisième point, à partir d'une revue de travaux.

3.1.1. Les transferts de technologies

Les transferts de technologie sont abordés par de nombreuses disciplines, comme la psycho-sociologie, l'ergonomie, les sciences politiques ou juridiques, etc.. Les sciences économiques produisent le plus de travaux à ce sujet (Wisner, 1997). La transdisciplinarité de cet objet d'étude et les débats au sein même de ces disciplines confèrent à l'expression "transfert de technologies" une diversité de sens. Notre propos n'est pas de la décrire mais de montrer en quoi et comment les transferts de technologies sont un aspect du domaine du travail et des organisations où la culture, et plus particulièrement les contacts de cultures, jouent un rôle central.

Avant d'envisager une des approches de cet objet d'étude en rapportant les grandes orientations de l'anthropotechnologie définie par Wisner (1985), nous allons amener la question du lien entre "transfert de technologies" et "culture".

3.1.1.1. Les transferts de technologies et la culture

Dans l'expression "transfert de technologie", le terme "transfert" évoque la transmission d'un objet d'un lieu donné à un autre. Ce transfert peut avoir lieu entre deux pays et la culture considérée renvoie aux cultures nationales. De ce point de vue, Bizec (1981) distingue trois types de transferts en fonction de l'histoire technologique des pays concernés: entre pays industrialisés, vers les pays de l'est (est-ouest) et vers les pays en voie de développement (nord-sud). Les premiers représenteraient 90% des transferts de technologies mondiaux et sont, d'après cet auteur, ceux qui posent le moins de problèmes, car chaque pays a globalement le même niveau technologique et la circulation de l'information concernant les échanges technologiques fonctionne bien. C'est probablement pour cette raison que l'essentiel de la littérature au sujet des transferts de technologies ne provient pas de ce premier type. Les deux autres répondent d'une même problématique à savoir: un niveau d'avancement technologique moindre, une dissymétrie dans les échanges et une mauvaise circulation de l'information "technologique". Cependant, à la différence des pays en voie de développement, les pays de l'est sont d'anciens pays industrialisés et ont besoin de la technologie occidentale pour parfaire leur développement. Par conséquent, les transferts de technologies vers les pays en voie de développement (appelés aussi échanges nord-sud) s'avèrent les plus complexes et, comme le signale Bizec, ils sont à l'origine des travaux modernes sur le transfert de technologies. De ce point vue, la forme prise par la culture peut s'étendre au delà des frontières nationales ou, au contraire, se réduire à des frontières régionales, comme le signale Wisner (1985, op. cit.) au sujet de l'Italie. En effet, dans ce pays, des transferts ont lieu entre le nord et le sud, deux zones économiquement et culturellement différentes dans leur rapports au travail, ce qui rejoint, sur certains points, la problématique nord-sud.

Concernant le terme "technologie", Bizec (1981, op. cit., p.8), donne la définition des transferts de technologies censée faire foi à l'ONU: <<*l'ensemble des informations, des*

compétences, des méthodes et de l'outillage nécessaires pour fabriquer, utiliser et faire des choses utiles>>. La technologie concerne donc à la fois les aspects matériels et humains. Cependant, les aspects matériels ne sont pas dénués de tout enracinement culturel. Bien au contraire, pour Wisner (1985, op. cit., p.91) <<*toutes les machines sont culturelles, elles sont le produit de la culture du groupe qui a pensé et réalisé ces machines*>>: le transfert de technologie est aussi un transfert culturel. De plus, comme le signale également cet auteur, le transfert de technologie implique d'autres aspects déterminants du transfert: les modes d'emploi, les manuels d'instruction, la formation, le recrutement et l'organisation. Le transfert de compétences recouvre, en partie, ces aspects impliquant bien évidemment les aspects humains et organisationnels, donc culturels.

Allant dans le sens des propos de Bizec sur la littérature analysant le cas des transferts de technologies, pour Wisner (1997, op. cit., p.231): <<*si le transfert de technologie fait l'objet d'un commerce international considérable et sans cesse croissant, c'est que les résultats de ce mode d'échange international sont relativement satisfaisants. Toutefois, ce transfert fait l'objet de critiques assez graves pour qu'elles méritent la réflexion et l'action*>>. Certaines de ces "réflexions" débouchent sur des "recettes" à suivre pour effectuer un transfert de technologies réussi. Plus prudents sont les auteurs qui ne conçoivent pas de "définition universelle du transfert de technologie réussi" (*"a universal definition of successful transfer of technology is not possible"*, Meshkati, 1989, p.102). D'autre encore (Guillevic, 1990) s'interroge sur son utilité. Cet auteur rapporte, en effet, une série d'opinions allant dans le sens du mimétisme des pays industrialisés conduisant les pays en voie de développement sur une mauvaise voie, car trop éloignée des spécificités locales. Certains auteurs n'évoquent d'ailleurs même pas la possibilité de choix d'une voie de développement. Concernant les firmes transnationales, types de transferts de technologie qu'il faut distinguer des projets de coopération, Destanne de Bernis (1977) prend le cas de l'industrie manufacturière. Pour cet auteur, ces mouvements d'organisations répondent à la seule logique du capital cherchant à se reproduire en s'élargissant, c'est-à-dire <<*en intégrant des masses sans cesse plus larges de producteurs de plus-value*>>. Les effets de dépossession subie par ces pays sont lourdes de conséquences; selon Perrin (1980), c'est toute la civilisation du pays d'accueil qui est touchée. Cet auteur qualifie "d'impérialisme culturel" ce pouvoir d'imposition et de destruction culturelle: <<*c'est une stratégie impérialiste qui consiste à saper la mémoire, à faire disparaître les différences, les spécificités, à bannir l'histoire des pays dominés*>> 1980, op. cit., p. 107).

L'anthropotechnologie tend à dépasser ce débat idéologique en proposant une démarche de recherche et d'action interculturelle, issue de l'ergonomie et associant principalement l'anthropologie et la psychologie. Cette approche initiée par Wisner vise à favoriser le développement et "l'acculturation" des transferts de technologies, à satisfaire les parties en présence dans le respect des différences et des singularités culturelles.

3.1.1.2. Wisner et l'anthropotechnologie

En introduction d'un numéro récent de la revue "Le travail humain" spécialement consacré à l'anthropotechnologie, Laville (1997) retrace les orientations de recherche de Wisner. Ce chercheur a développé l'anthropotechnologie en réaction au courant dominant de l'ergonomie et face à une prise de conscience des problèmes qu'engendrent l'industrialisation dans les pays en voie de développement.

Pour Wisner il existe <<*une crise épistémologique de l'ergonomie (...) le contenu des grandes revues d'ergonomie demeure essentiellement expérimental*>> (1985, p.32). Selon cet auteur, le travail ne peut être appréhendé qu'à partir des réalités concrètes du terrain et en référence à un cadre théorique pluridisciplinaire. Sa visite de l'usine Philips à Calcutta illustre ce point de vue. Après le choc culturel, pour un Européen, de la rencontre avec les rues de Calcutta, mêlant misère et sourires des gens, Wisner fut frappé de voir l'autre face du décor à l'usine Philips. Cette usine lui est apparue semblable à celle de Bobigny: <<*le même dispositif, la même organisation du travail, et la même absence de visages souriants*>> (1985, p.81). Cette entreprise faisait preuve d'une gestion sociale très avancée (services médicaux pour la famille, services sociaux, aide au logement, allocations en cas de maladies, de retraites, etc.). Cependant, les travailleuses souffraient des mêmes difficultés qu'en France: dépressions nerveuses, vieillissement prématuré, expressions de souffrances dues à des cadences de travail trop élevées. Cet exemple illustre ce que Wisner appelle "une île anthropotechnologique". Dans ce cas précis, le transfert de technologies est aussi un transfert de structures sociales. Les contradictions entre la société locale et la technologie moderne ont été résolues en créant une micro-société de l'entreprise, conduisant aux mêmes avantages et inconvénients que dans les pays industrialisés: beaucoup d'avantages sociaux, peu d'accidents, mais une importante psycho-pathologie du travail.

Cette analyse reflète la complémentarité des démarches culturelles comparatives (Inde / Occident) et interculturelles (société indienne / micro-société d'entreprise occidentale) dans l'étude des transferts de technologies. Elle illustre également l'influence de la culture (au sens anthropologique) sur le fonctionnement des organisations et des individus qui la composent, postulat de base de certains travaux envisagés précédemment (par exemple ceux de d'Iribarne, 1989, op. cit.). Mais elle montre surtout comment cette culture "voyage" avec les usines et engendre des phénomènes nouveaux dans l'environnement d'accueil. Par ailleurs, ce type d'analyse révèle également des stratégies de réappropriation culturelle, c'est-à-dire<<*comment les opérateurs mettent en place des stratégies de régulation du système de production importé et de ses dysfonctionnements, stratégies dont certaines sont issues de leur histoire et de leur culture*>> (Laville, 1997, op. cit., p.227). L'étude comparative des modes opératoires des ouvriers entre deux brasseries, l'une en Alsace, l'autre au Congo, menée par Nzihou-Moundouha (1997), rend compte de telles stratégies. Ce chercheur a montré que le processus de fabrication de la bière

transféré au Congo était réapproprié: les représentations dont il fait l'objet renvoie aux différentes étapes du processus de fabrication de la sauce graine traditionnelle.

Cependant, dans ces approches ergonomiques, la prise en compte des représentations se limite souvent à celle de l'activité. La représentation d'autrui, porteur d'une autre culture et en interaction dans un même environnement de travail, est rarement prise en compte. C'est pourtant un aspect évoqué par Bureau (1989) à propos des transferts de technologies vers l'Afrique où la non prise en compte des stéréotypes réciproques entre Noirs et Blancs, conduit à des échecs. Cette perspective relève davantage d'une analyse des interactions humaines, portant sur les représentions de soi et d'autrui, qui sort du champ d'investigation classique de l'ergonomie.

En effet, la discipline de référence de l'anthropotechnologie, à savoir l'ergonomie, donne lieu à des études dans lesquelles l'essentiel des interactions concerne la relation entre l'homme et la machine. L'apport de Wisner consiste à dépasser le constat de Hall (1979, op. cit.) dans sa vision de "l'homme, comme être de projection" où il regrette l'absence de travaux relatifs aux machines créées par l'homme: <<*malheureusement les études des projections techniques comme facteur évolutif sont rares, car les premiers anthropologues, à l'exception d'un petit nombre, pensaient qu'il y avait peu à apprendre de la culture matérielle - l'un des système de projection qui nous est le plus facilement accessible*>> (1979, op. cit., p.32). L'anthropotechnologie n'a pas pour objectif d'évaluer l'évolution humaine au travers des technologies créées, mais dans la lignée de Hall, elle propose une conception de la culture portée par les technologies et située dans l'interaction avec des individus porteurs d'une autre culture. L'hétérogénéité culturelle mêle donc des dimensions culturelles portées par les hommes et les machines, et sa prise en compte tend à se réduire à l'étude des relations entre deux formes différentes de la culture: une forme humaine et une forme matérielle, la seconde étant une projection de la première. L'hétérogénéité culturelle dont il est question dans les approches suivantes porte sur la prise en considération des relations humaines.

3.1.2. La prise en considération de l'hétérogénéité culturelle dans les milieux professionnels

La prise en considération de l'hétérogénéité culturelle dans les milieux professionnels relève de disciplines diverses et se trouve très souvent abordée empiriquement, c'est-à-dire en fonction de cas particuliers. Ce constat implique deux questions que nous traiterons séparément.

La première porte sur la nécessité d'un cadre de référence commun à ces travaux permettant de les recenser. Dans cette perspective, nous rapporterons un essai d'une typologie recensant des cas d'hétérogénéité culturelle dans les équipes de travail.

La seconde porte sur l'efficience de l'hétérogénéité culturelle dans les milieux professionnels. L'analyse de quelques travaux s'inscrivant dans cette perspective nous permettra de répondre avec plus de pertinence à la première question, en proposant un cadre de référence

permettant de regrouper un plus grand nombre d'études et dépassant les limites de la typologie relative aux équipes de travail.

3.1.2.1. Une typologie des situations d'hétérogénéité culturelle dans les milieux professionnels: les cas d'équipes de travail pluriculturelles selon Gauthey et col. (1988, op. cit.)

Gauthey et col. (1988, op. cit.) restreignent les situations d'hétérogénéité culturelle dans les milieux professionnels aux cas d'équipes de travail pluriculturelles. Ils en distinguent quatre types:
- les équipes au service d'institutions internationales pour qui le critère de représentativité nationale est fondamental: c'est le cas de la CEE ou encore de la banque mondiale mais aussi des compagnies aériennes
- les équipes de direction de multinationales; pour ces auteurs, toutes les multinationales dont le souci est de réussir à l'échelle mondiale ont des équipes de direction pluriculturelles
- les équipes dont la pluriculturalité résulte d'une pénurie de l'offre sur le marché national de l'emploi: c'était le cas en France dans les années 50-70 et c'est le cas aujourd'hui des principaux employeurs au Moyen Orient concernant la main d'oeuvre qualifiée
- les équipes dont la pluriculturalité résulte de transformations dans la composition culturelle de la population locale: c'est le cas aujourd'hui en France suite au besoin de main-d'oeuvre des années passées; les immigrés de première et de seconde génération forment une diversité culturelle qui ne se réduit pas à leur nationalité française, quand bien même ils l'ont.

Cette liste de cas est loin d'être exhaustive. A titre d'exemple, la présence de l'hétérogénéité culturelle dans les multinationales ne se limite pas à leurs équipes de direction, quand elles sont pluriculturelles, dans des proportions et des niveaux hiérarchiques restant à spécifier. Dans ces multinationales, la rencontre interculturelle concerne également les ouvriers dans leurs relations aux dirigeants d'une autre culture, voire à l'environnement organisationnel si on se réfère au cas des transferts de technologies. Par ailleurs, concernant le cas d'une pluriculturalité culturelle provenant des transformations dans la composition de la population locale, celle-ci ne touche pas seulement quelques équipes. Ici encore, l'hétérogénéité culturelle traverse l'ensemble de l'organisation, dans des proportions et à des niveaux de statuts hiérarchiques spécifiques à chaque entreprise. De plus, dans ce dernier cas, la conception de la culture dépasse le cadre restreint des cultures nationales. Les transformations dans la composition de la population locale renvoient à des processus complexes d'acculturation (que nous envisagerons prochainement) où la culture portée par l'individu ne se réduit pas systématiquement ni à la culture d'origine ni à la culture du pays d'accueil ou d'appartenance nationale. Enfin, comme le montre le terrain de notre recherche, certaines entreprises conjuguent ces deux situations, à savoir un site d'une multinationale étrangère dans lequel la composition culturelle des salariés locaux constitue le reflet de l'histoire de la région.

Par conséquent, cette typologie par cas d'équipes de travail pluriculturelles paraît peu satisfaisante au regard de la diversité des situations d'hétérogénéité culturelle et de la variété des conceptions de la culture. La nécessité d'une typologie correspond à la fois à un besoin de la recherche dans ce domaine et à une demande des entreprises. Les chercheurs et les consultants souhaitent disposer de cadres de référence pour mieux appréhender ces phénomènes et les entreprises recherchent l'efficience maximale dans la gestion de l'hétérogénéité culturelle. L'analyse de quelques travaux soucieux de répondre au besoin des entreprises va nous permettre d'élaborer une typologie plus fonctionnelle. Plus précisément, après avoir constaté certaines dérives de la conception essentialiste des groupes nationaux par des auteurs recherchant l'efficience optimale, nous conviendrons de l'importance des phénomènes socio-perceptifs en jeu. Ces phénomènes renvoient à la relation inégalitaire entre groupes culturels, relation à partir de laquelle nous proposerons une typologie des situations d'hétérogénéité culturelle dans les milieux professionnels.

3.1.2.2. L'efficience des équipes de travail pluriculturelles: des dérives d'une conception essentialiste de la culture, à la prise en compte des phénomènes socio-perceptifs

Les travaux qui posent la question des avantages ou des inconvénients retirés de l'hétérogénéité culturelle dans les milieux de travail peuvent être distingués du point de vue de leur conception de la notion de la culture. Chez certains auteurs, il s'agit d'une extension de la conception essentialiste des groupes nationaux dans leur rapport au travail donnant lieu à des recommandations concernant la composition culturelle des équipes de travail. Nous allons rapporter un exemple d'une telle dérive, avant d'envisager la pertinence d'un cadre de référence fondé sur la perception sociale et permettant de construire une typologie des situations d'hétérogénéité culturelle dans les milieux de travail.

Pour Gauthey et col. (1988, op. cit.), la question de l'efficience des équipes de travail pluriculturelles par rapport aux équipes de travail culturellement homogènes n'est pas tranchée. Certaines études affirment qu'elles donnent de meilleurs résultats, d'autres montrent le contraire. Néanmoins, la créativité et l'aspect routinier de la tâche à effectuer seraient en lien avec cette problématique. Les équipes pluriculturelles seraient plus performantes dans les tâches de créativité et les équipes culturellement homogènes donneraient de meilleurs résultats face aux tâches routinières. Par conséquent, les principaux avantages que ces auteurs reconnaissent aux équipes de travail pluriculturelles sont la complémentarité, la richesse, l'ouverture d'esprit et une meilleure contribution au projet international de l'entreprise. Les inconvénients majeurs sont les problèmes de communication avec des malentendus fréquents, une lenteur des processus de décision et dans l'atteinte du consensus. Par conséquent, la gestion des individus est plus complexe, mais dans un

monde de plus en plus multiculturel, les organisations dont le souci portera sur l'amélioration des contacts de cultures, se donneront les chances d'accroître leur niveau de performance.

Pour Gauthey et col. (1988, op. cit.), le dépassement de ces inconvénients majeurs et l'amélioration des contacts de cultures passent par la complémentarité culturelle des individus. Ils rapportent, à cet effet, une typologie des rôles selon la nationalité, <<*appliquée à de nombreuses équipes européennes, au sein des entreprises multinationales (...) La France fidèle à ses traditions intellectuelles fournit "l'homme à idée" (...). L'Allemagne fournit "l'organisateur", stable et discipliné (...). L'Italie fournit traditionnellement le "chairman" ou le coordinateur, un extraverti (...). L'Angleterre fournit le plus souvent "l'animateur", un extraverti nerveux (...)*>> (1988, op. cit., p. 134-135). La question éthique d'une sélection des personnes sur des critères d'appartenances culturelles ne semblent pas gêner ces auteurs et encore moins les entreprises qui appliquent cette "recette" condamnable. L'idée que les pays, ou plus précisément les cultures nationales "fournissent" des individus ayant un profil commun et standardisé est courante dans le domaine du management interculturel, comme l'évoque Gauthey et col. en indiquant la fréquence de cette croyance chez les euromanagers. Selon cette recette, il suffit de choisir et de mettre les bons ingrédients à la bonne place pour réussir le plat. Cependant, des sociologues comme Durkheim et des psychologues comme Lewin, ont depuis longtemps démontré qu'un groupe d'individus ne peut en aucun cas se résoudre à la somme des éléments le composant. Appliquée aux additions de cultures nationales, cette conception essentialiste et stéréotypée de la culture dont font preuve ces auteurs est en total désaccord avec les travaux sérieusement menés dans le champ de l'interculturel.

De plus, la diversité culturelle dans le monde du travail ne concerne pas seulement une minorité de "leaders sans frontières". A l'échelle d'une organisation pluriculturelle, c'est tout le personnel qui vit la diversité culturelle. De ce point de vue, des recherches nord-américaines montrent que le degré de diversité culturelle (appelée dans le contexte nord-américain: diversité raciale ou encore ethnique) agit sur le climat de l'entreprise pluriculturelle. Des chercheurs ont démontré ce lien vis-à-vis de plusieurs facteurs montrant que le fonctionnement d'une équipe de travail pluriculturelle ne se réduit pas aux caractéristiques culturelles de ses membres.

A ce propos, Gutierres, Saenz et Green (1994) notent que plus la minorité ethnique est importante, plus les membres de ce groupe ont des difficultés à se faire accepter par leurs collègues et supérieurs. A l'extrême, comme le montrent Tsui, Egan et O'Reilly (1992), pour les Blancs il y a une relation négative entre le degré de diversité raciale dans une équipe de travail et différents indicateurs attestant du niveau d'adaptation organisationnelle. Ces auteurs ont relevé, auprès des individus questionnés, moins d'engagement envers l'organisation, plus d'absences et une intention plus marquée de quitter l'organisation dans ces groupes, par comparaison avec des groupes homogènes sur le plan racial.

James (1994) rapporte une série d'études évaluant ces effets de la proportion des groupes culturels en présence auprès des minorités de différentes organisations. Il trouve que le

pourcentage d'individus appartenant à des groupes culturellement minoritaires est significativement relié à des problèmes de santé chez ces personnes. Dans cette perspective, à l'échelle d'une organisation, la diversité culturelle, probablement non gérée, agit plutôt de façon négative sur le climat de l'organisation.

Cette perspective est fort différente de la conception essentialiste des groupes nationaux dans leur rapport au travail. La prise en compte de l'hétérogénéité culturelle conduit les auteurs à dépasser le cadre restreint des cultures nationales qui rend semblable deux individus d'un même pays et les différencie quand ils appartiennent à deux nations distinctes. La culture recouvre ainsi des formes diverses où les rapports entre groupes culturels se fondent davantage sur des phénomènes socio-perceptifs. Les critères d'appartenances culturelles ne sont pas définis a priori et pour toute la planète sur la base des appartenances nationales, mais ils varient à la fois d'une société à l'autre et d'un individu à l'autre. Les représentations d'autrui en rapport avec le modèle culturel dominant au sein d'une société donnée, conditionnent les relations entre ces groupes jusque dans les organisations et influencent l'efficience des équipes de travail.

Avant de développer plus longuement dans le prochain chapitre les fondements théoriques de ce type d'explication renvoyant aux relations intergroupes et notamment aux relations dominants-dominés, nous pouvons proposer trois types de situations d'hétérogénéité culturelle dans les milieux professionnels reposant sur ces aspects:

- la situation des groupes culturellement minoritaires et dominés (dans leurs relations au groupe culturel majoritaire et dominant); c'est par exemple, le cas des travailleurs immigrés en France
- la situation des groupes culturellement minoritaires et dominants (dans leurs relations au groupe culturel majoritaire et dominé); c'est par exemple, le cas des managers expatriés pour diriger un site d'une multinationale à l'étranger
- la situation où la taille relative des groupes culturels est contrôlée et où l'établissement de la relation dominant-dominé dépend du contexte; c'est par exemple, le cas des individus créant et gérant des joint ventures, une forme particulière de partenariat entre deux entreprises relevant de pays différents.

Ces trois situations ne sont pas exclusives. A titre d'exemple, on peut imaginer le cas de travailleurs immigrés dans une entreprise étrangère à son pays d'implantation et dirigée par ces étrangers. La situation d'hétérogénéité culturelle brièvement évoquée, mais non étudiée par d'Iribarne (1989, op. cit.) dans l'entreprise française aux Pays-Bas, relève probablement de ce cas de figure. En fait, cette typologie propose un cadre de référence permettant d'appréhender des phénomènes liés à la spécificité des situations d'hétérogénéité culturelle ainsi définies. Elle constitue une classification permettant d'intégrer le plus grand nombre de travaux dans ce domaine en faisant ressortir les principaux aspects sur lesquels ils s'appuient, à savoir les relations de domination. Nous allons illustrer cette typologie à partir de quelques études.

3.1.3. Hétérogénéité culturelle dans les milieux professionnels et relations de domination

Comme nous venons de l'expliquer, nous allons aborder des études sur l'hétérogénéité culturelle dans les milieux professionnels en suivant le plan de la typologie définie à partir des relations de domination. Nous allons donc analyser successivement des situations où:
- les groupes sont culturellement minoritaires et dominés,
- les groupes sont culturellement minoritaires et dominants,
- des groupes culturels pour lesquels leur taille relative est contrôlée et où l'établissement de la relation dominant-dominé dépend du contexte.

3.1.3.1. L'étude des groupes culturellement minoritaires et dominés dans les milieux professionnels

La condition de dominé des groupes culturels concernés par ces quelques travaux renvoie avant tout à leur statut dans la société. La plupart de ces études mettent en évidence le maintien de cette condition dans les milieux professionnels. Dans cette perspective, des enquêtes récentes dénoncent la montée du racisme au travail en France (Bataille, 1997; De Rudder, Tripier et Vourc'h, 1995; Gulomard, Knock et Laurent, 1998).

Dans un rapport sur la prévention du racisme en entreprise, les sociologues De Rudder et col. (1995, op. cit.) s'attachent tout d'abord à expliciter ce à quoi renvoie la catégorie "immigré" dans la société française. Ce terme désigne, au départ, les travailleurs immigrés venus provisoirement travailler dans un pays manquant de main-d'oeuvre non qualifiée. Avec le temps et à la fin du plein-emploi, ils sont devenus immigrés "tout court" et les représentations associées se sont transformées *<<en concurrent, voire en "profiteur" des mesures d'accompagnement du chômage et du système de redistribution sociale>>* (1995, op. cit., p.3). Ces auteurs notent aussi que des personnes qui n'ont jamais migré se retrouvent néanmoins catégorisées de cette façon. D'une façon générale, cette notion désigne une condition de précarité, en marge de la société, qui s'étend au moins sur deux générations. Dans la société, l'identité de la personne immigrée s'inscrit sur un axe inégalitaire ou d'égalité-inégalité: égalité des droits, inégalité dans les représentations sociales (Vinsonneau, 1996).

L'analyse de Lorenzo (1989), portant sur l'évolution de la condition des immigrés dans l'industrie automobile, montre également que ces personnes, et plus particulièrement les Maghrébins et les Noirs Africains, subissent, plus que d'autres, la crise actuelle de l'emploi. Malgré une ancienneté élevée dans ces entreprises, ces immigrés sont restés aux postes les plus pénibles et les moins rémunérés. Au fil des ans, de nombreux facteurs ont contribué à isoler au sein de l'organisation cette population. *<<L'identité ouvrière s'est progressivement diluée sous*

l'influence de nouvelles formes d'organisation du travail impliquant d'autres rapports à l'autorité et à la responsabilité>> (1989, p.205). Ces ouvriers ont perdu leur identité de travailleurs pour devenir simplement immigrés. Ainsi, au fil des années, d'une situation d'égalité (réelle et subjective) au sein de l'entreprise fondée sur l'identité ouvrière, cette même organisation les réfère aujourd'hui à un axe "d'égalité (formelle) -inégalité (subjective)". Autrement dit, ils sont passés d'une situation légitime de dominé hiérarchiquement à une situation conflictuelle de dominé socioculturellement. Dans cette approche longitudinale, la conception de la culture n'est pas liée à des caractéristiques intrinsèques engendrant des similitudes et des différences interindividuelles; la culture relève davantage de la perception sociale et des représentations associées aux appartenances catégorielles perçues comme culturelles. La culture est envisagée dans une perspective dynamique où la notion d'identité est centrale.

Dans leur rapport, De Rudder et col. (1995, op. cit.) font état d'un certain nombre de dispositifs, de lois, d'associations ou d'organismes qui luttent contre le racisme et les discriminations relatives au travail. Comme Bataille (1997, op. cit.), ces auteurs montrent qu'en dehors du cadre légal, un traitement différencié en fonction de la nationalité, du pays d'origine, de la couleur ou encore de l'appartenance religieuse, fragilisent ceux qui ne correspondent pas au prototype du "français de souche". Les stages en entreprises, le placement par les sociétés d'intérim, l'embauche, le licenciement mais aussi l'évolution dans l'organisation constituent des situations de discrimination qui reposent sur ces critères officieux. Néanmoins, toutes les communautés ne connaissent pas les mêmes difficultés. Selon ces chercheurs, "la proximité culturelle" constitue une base de choix rationnelle pour l'employeur; <<*dans l'industrie par exemple, les passages d'ouvrier non qualifié à ouvrier qualifié sont quatre fois plus fréquents chez les Portugais que chez les Maghrébins*>> (Maurin, 1991, cité par De Rudder et col., p.12).

Une expérience réalisée par Kalin (1981, d'après Bourhis, Gagnon et Moïse, 1994, pp.164-166) met clairement en évidence ces processus discriminatoires lors de l'embauche. Des étudiants à qui l'on avait demandé de jouer le rôle de responsable du personnel, devaient sélectionner des candidats à des postes de statuts différents. L'information disponible était manipulée de tel sorte que seule l'origine ethnique variait systématiquement par le biais de l'accent du demandeur d'emploi. Les résultats de cette expérience qui s'est déroulée au Canada, montre que tous les candidats à l'accent canadien anglais ont été jugés comme étant les plus aptes à occuper un poste de haut statut.

Ces discriminations culturelles concernent toutes les situations de travail, de l'embauche au licenciement, en passant par les relations entre salariés ou encore l'évolution professionnelle. Elles touchent également les situations où des minorités culturelles dominées et dominantes cohabitent au sein d'une même organisation. A ce propos, Gulomard et col. (1998) rapportent le cas d'un procès ayant condamné pour licenciement discriminatoire une société japonaise implantée en France: le nouveau directeur japonais de ce site avait licencié son directeur commercial d'origine

algérienne en justifiant sa décision par: <<*pas d'Algériens pour diriger des Français*>> (1998, op. cit., p.11).

Pour ce dirigeant japonais, sa représentation des relations entre groupes culturels est liée à sa représentation des groupes hiérarchiques au sein de son entreprise. Autrement dit, l'axe "d'égalité-inégalité" (Vinsonneau, 1996, op. cit.) ou la relation de domination culturelle en référence au contexte sociétal a des prolongements dans l'entreprise et recouvre la relation de domination hiérarchique; cette dernière étant légitimée par le contexte organisationnel. On peut faire l'hypothèse d'une représentation des relations intergroupes pour ce dirigeant japonais où son propre groupe d'appartenance culturelle recouvrirait le groupe de statuts hiérarchiques le plus élevé, puis viendrait les Français et enfin les minorités culturelles dominées (comme les personnes d'origine algérienne) dans l'ordre des statuts hiérarchiques à pourvoir.

Cette perspective consistant à relire des approches retenant la notion de culture dans le domaine du travail et des organisations avec un cadre théorique centré sur la perception sociale, est un argument défendu par James et Khoo (1991). Dans une revue de la littérature consacrée aux minorités culturelles, James et Khoo insistent sur la nécessité d'un cadre théorique retenant la notion d'identité et plus particulièrement la théorie de l'identité sociale (Tajfel et Turner, 1979). Selon ces auteurs, les approches relatives aux minorités culturelles dans les organisations sont fragmentaires et faites le plus souvent au hasard. Elles font donc preuve d'une absence de cohérence théorique permettant de comprendre les processus en jeu aux niveaux individuels, interpersonnels, groupaux, organisationnels, sociaux et culturels. La théorie de l'identité sociale que nous décrirons plus longuement dans le prochain chapitre, offre, selon James et Khoo, un cadre théorique de travail permettant d'organiser les connaissances actuelles et de guider des approches systématiques pour de nouvelles recherches dans ce domaine.

Parmi les travaux recensés par ces auteurs allant dans le sens des analyses rapportées précédemment, James et Khoo (p.186) citent la recherche menée par Frone, Russell et Cooper (1990) sur le lien entre la situation d'inégalité perçue au sein de l'organisation et le niveau de stress de ces personnes. Frone et col. ont questionné à ce sujet 439 Américains Africains et 349 Américains Européens tous ouvriers. Les auteurs ont relevé que les scores de discriminations exprimés par les Américains Africains prédisaient le niveau de souffrance au travail, le seuil de dépression et un certain nombre de symptômes physiologiques. La diversité culturelle au sein des organisations est ici une source de conflit important pour les individus vivant la relation inégalitaire aux autres. Dans la perspective de la théorie de l'identité sociale, la comparaison de ces personnes envers leurs collègues en situation égalitaire introduit une différenciation entre ces individus constitués en deux groupes sur la base du critère situation égalitaire-inégalitaire. Le manque d'estime de soi dans l'organisation peut expliquer les symptômes observés.

Jusqu'ici, l'étude des groupes culturellement minoritaires et dominés dans les milieux professionnels s'inscrit dans une thèse du cumul des handicaps, consistant à en établir

l'importance ou les effets négatifs sur l'individu ou l'organisation. En évaluant les réactions des uns et des autres face au chômage, Taboada Leonetti (1995) montre que <<*de manière apparemment paradoxale, les facteurs qui apparaissent comme des obstacles à l'intégration en France constituent aussi des ressources face à l'exclusion sociale*>> (1995, op. cit., p.372). D'après l'étude menée par cette sociologue, les Français réagiraient de façon plus négative que les Immigrés face au chômage, les seconds disposant de plus de ressources individuelles et sociales que les seconds. La représentation qu'ils ont du chômage, en partie façonnée par cette situation sociale dans leur pays d'origine, serait moins négative que celle des Français et constituerait moins une source de dévalorisation de l'identité sociale. De plus, ils disposeraient de réseaux familiaux et associatifs leur procurant non seulement une aide matérielle, mais, également, une ressource identitaire faisant défaut chez les Français. Selon l'auteur, cette thèse pourrait expliquer la tendance plus fréquente des Français à "tomber" dans la spirale de l'exclusion quand ils se retrouvent au chômage.

Quel que soit le cadre théorique, ces approches mettent en évidence des différences de traitements sociaux ou de réactions individuelles entre les minorités culturelles dominées et la majorité culturelle dominante face au monde du travail. Le recours à un cadre psychosocial fondé sur la relation de domination entre les groupes culturels permet d'introduire de la cohérence dans ces résultats provenant d'horizons divers. Ces résultats révèlent l'aspect conflictuel de l'identité des individus appartenant à ces minorités culturelles dominées et ses conséquences diverses et multiples, à la fois sur l'individu mais également sur l'organisation. Avec ces approches, nous nous sommes éloignés d'un recours à la notion de culture allant dans le sens d'une conception essentialiste des groupes nationaux dans leur rapport au travail. La culture est également liée aux représentations attribuées aux groupes culturels rencontrés et relève plus, d'une perspective psychosociale, qu'anthropologique. Les études portant sur les minorités culturelles hiérarchiquement dominantes dans les organisations, s'inscrivent également dans cette perspective, même si elles ne décrivent pas des types de conflits semblables.

3.1.3.2. L'étude des groupes culturellement minoritaires et dominants dans les milieux professionnels

Dans la littérature, les études portant sur les minorités culturelles dominantes dans les organisations apparaissent plus importantes et sans lien avec les précédentes. En effet, dans les paragraphes de synthèse consacrés à la question des relations interculturelles dans le monde du travail, le cas des leaders ou des managers face à l'hétérogénéité culturelle semble davantage retenir l'attention des chercheurs que celui des minorités culturelles dominées face au monde du travail. C'est le cas dans les revues de synthèse nord-américaines rédigées par des psychologues du travail et/ou de l'inter-culturel (par exemple: Berry et col. 1994, op. cit.; Hui et Luk, 1996, op. cit.;

Triandis, 1991, op. cit.), mais également par des spécialistes du domaine de la gestion ou des affaires (par exemple: Bosche, 1993a, op. cit.; Gauthey et Xardel, 1993, op. cit.; Ronen, 1986, op. cit.; Usunier, 1987, 1992). Même Hall (Hall et Hall, 1990, op. cit.) est passé d'une perspective anthropologique où, par tradition, l'étude des minorités culturelles face aux sociétés dominantes est privilégiée, à une application de ses théories au monde du travail consacrée à une minorité dominante.

Par ailleurs, très peu de chercheurs semblent consacrer leurs travaux simultanément à ces deux situations d'hétérogénéité culturelle dans les organisations. A première vue, la distinction "internationale/intranationale" dans l'étude de la diversité culturelle proposée par Tung (1997) pourrait constituer une exception à cette opposition conceptuelle de l'hétérogénéité culturelle dans les milieux professionnels. Cependant, la diversité internationale porte sur les cadres expatriés et la diversité intranationale s'adresse aux individus appartenant à des minorités ethniques d'un pays qui accèdent à des postes d'encadrement. Par conséquent, ces analyses insistent surtout sur les habiletés et les compétences à développer chez les managers dont l'origine culturelle les distingue de leurs salariés. Cette perspective rejoint un grand nombre de travaux portant la formation à l'interculturel des managers (par exemple: Brislin, 1996; Triandis, 1994; Peretti, 1993) et s'éloigne de notre objet d'étude. De plus, concernant la notion de compétence interculturelle, nous avons déjà démontré ailleurs les limites de ces approches centrées sur la relation interindividuelle et nous avons défendu une conception plus collective dans la prise en compte de l'hétérogénéité culturelle (Flye et Tisserant, 1997).

Par conséquent, la plupart des études interculturelles dans le domaine du travail et des organisations portent sur des personnes de statuts hiérarchiques élevés. Le qualificatif "interculturel" fait référence à l'acclimatation, l'adaptation ou l'acculturation des cadres, parfois étudiée dans le lien avec un aspect du travail, comme l'engagement envers l'organisation (Cardu, 1998). Il peut également faire plus directement référence à une conception de la culture plus directement liée à la perception sociale, soit en portant sur l'étude des stéréotypes culturels des managers (mais sans tenir compte des situations de contacts réels), soit en insistant davantage sur les relations entre des groupes réels au sein d'une organisation. Nous allons illustrer ces deux types d'études interculturelles, l'une à partir d'une enquête effectuée sur des managers français et coréens (Bosche, 1990, 1991, 1993b, op. cit.), l'autre à partir des relations entre Japonais et Américains dans une organisation japonaise aux États-Unis (Omens, Jenner et Beatty, 1987). Ce choix est motivé par le lien étroit entre notre objet d'étude et celui de ces auteurs.

Stéréotypes des managers: le cas franco-coréen:

Bosche (1990; 1991; 1993b, op. cit.) a sollicité la communauté d'affaires franco-coréenne afin d'étudier les représentations des comportements des cadres et entrepreneurs coréens. La méthodologie repose sur un inventaire des stéréotypes des Coréens construit à partir d'une série d'entretiens non directifs menés auprès d'hommes d'affaires coréens et français vivant en Corée du Sud. L'analyse factorielle globale des résultats dégage des profils de réponses à cet inventaire suivant quatre facteurs principaux, dont les trois premiers mettent en évidence des processus généraux des relations interculturelles:

- la certitude (vs. incertitude): les répondants s'affirment très certains (vs. incertains) dans les réponses qu'ils donnent. Ils sont très en accord ou très en désaccord (vs. peu) avec les stéréotypes proposés et n'utilisent pas (vs. utilisent) la modalité de réponse "je ne sais pas". Ils se considèrent en fait comme des experts culturels (vs. ils préfèrent s'abstenir de juger des groupes nationaux). Les données relatives aux sujets étaient nombreuses (notamment concernant la durée du séjour en Corée, les mariages interculturels, les langues vivantes connues,...) et leur cartographie vis-à-vis de ce facteur traduit une relation entre le niveau d'expertise réel du sujet et son score à ce facteur: plus ils ont d'expériences interculturelles, plus ils ont tendance à être sûrs de leur réponse et à être porteurs de stéréotypes. Ils auraient tendance à généraliser plus facilement un trait caractéristique à toute une population. Cependant, la comparaison de ces réponses à celles d'un groupe contrôle (étudiants français n'ayant jamais été en Corée et n'ayant qu'une vague idée de la culture coréenne) montre qu'en cas d'absence de contacts culturels, les stéréotypes restent très marqués.
- la valence accordée aux comportements (positive vs. négative): les hommes d'affaires coréens ont exagéré de façon systématique les aspects supposés positifs de ces comportements à propos des Coréens faisant preuve de chauvinisme; à l'inverse, les managers français proposent une vision très négative du comportement supposé des Coréens. Il y a eu exagération des différences.
- la connivence (vs. rejet) avec les comportements supposés: le pôle connivence de cet axe, traduit le fait d'accepter l'autre en appréciant les nuances de son comportement; le rejet, traduit l'attitude opposée. Les analyses de Bosche à ce facteur font preuve d'une absence de relation avec la nationalité des répondants. Il s'agirait avant tout d'un facteur lié à la personnalité et non pas à la culture.

L'importance de la certitude avec laquelle les sujets, et plus spécialement les Français, ont répondu, a surpris l'auteur. Pour ce professeur de management interculturel, cette surprise amène à un questionnement sur la formation à l'interculturel: la formation aux contacts de cultures doit-elle être envisagée du point de vue de la connaissance de l'autre culture, et par conséquent liée aux stéréotypes, ou du point de vue de *<<l'intelligence des situations réelles d'interaction>>* ? (1991, op. cit., p.66). Ce questionnement va dans le sens de la trame que nous suivons depuis le début de ce travail à propos des conceptions de culture dans le domaine du travail et des organisations et des utilisations de cette notion en anthropologie, en sociologie des organisations et en psychologie sociale. Si nous nous sommes positionnés vis-à-vis d'un courant francophone classique en

sociologie des organisations, la réponse à la question de Bosche ne peut pas être tranchée concernant les deux autres disciplines. Nous aurions plutôt tendance, d'une part, à nous référer à Jahoda (1989, op. cit.) démontrant la complémentarité de l'anthropologie et de la psychologie, et, d'autre part, à insister sur le pôle psychosocial qui tend à être ignoré dans les approches ayant recours à la notion de culture dans le domaine du travail et des organisations. Une réinterprétation des deux autres facteurs de l'analyse factorielle effectuée par Bosche, confirmerait cet argument.

En effet, la valence accordée aux comportements est l'expression d'un processus de différenciation catégorielle (Doise, 1976) traduisant la relation intergroupes franco-coréenne: les Coréens ont valorisé leur endogroupe national et les Français ont dévalorisé l'exogroupe national avec lequel ils sont en contact (ce cadre théorique d'interprétation sera développé dans le prochain chapitre). C'est pourquoi Bosche pense que le questionnaire a été utilisé comme un outil de projection de la relation interculturelle.

Concernant le facteur "connivence (vs. rejet) avec les comportements supposés", l'auteur avoue avoir des difficultés à l'interpréter. En fait, il peut être mis en rapport avec une des dimensions de l'identité sociale propre à la théorie de l'égo-écologie (Zavalloni et Louis-Guérin, 1984) (théorie également développée dans le prochain chapitre). En référence à cette théorie de l'identité, cette dimension traduit le fait que les représentations du groupe d'appartenance et d'opposition, peuvent à la fois faire fonction d'identification (être incorporées au "Soi") et de différenciation (rejetées dans un "Non Soi"). L'hypothèse d'un facteur lié à la personnalité et non pas à la culture, émise par l'auteur se verrait donc confirmée par cette théorie de l'identité sociale. D'autre part, toujours en référence à cette théorie, la dimension orthogonale à celle-ci concerne l'estime de Soi (valorisations et dévalorisations) liée à ces représentations. Par conséquent, le facteur précédent, "la valence accordée aux comportements", peut également être interprété dans ce cadre théorique: il constitue une expression de cette seconde dimension du fonctionnement identitaire. Les résultats de cette analyse factorielle seraient, en fait, le reflet des principales caractéristiques à partir desquelles s'organise la dynamique identitaire d'individus en situation de contacts de cultures.

Cependant, cette étude n'a pas retenu de facteurs issus du domaine du travail et des organisations. Les managers français et coréens de cette enquête ne travaillaient pas ensemble dans une même organisation et les situations réelles de rencontres professionnelles et interculturelles ne sont donc pas analysées. On peut cependant faire l'hypothèse que la situation conjuguée de domination organisationnelle (supposée, car Bosche ne donne pas d'information à ce sujet) et de minorité culturelle des managers français favorise peut-être ce type de comportement d'exagération des différences: il est plus aisé d'attribuer la responsabilité de certains malentendus à la culture d'autrui qu'aux processus de l'interaction. Quant aux Coréens, ce questionnaire diffusé par un Français était peut-être l'occasion, pour eux, d'affirmer une estime de soi positive dans une situation où ils sont dominés par ces étrangers dans le contexte de travail.

Relations entre minorité culturelle hiérarchiquement dominante et majorité culturelle hiérarchiquement dominée mais sociétalement dominante: le cas d'expatriés japonais aux États-Unis

Omens et col. (1987, op. cit.) débutent leur article en regrettant le manque d'approches s'intéressant véritablement aux contacts de cultures dans le domaine du travail et des organisations. Concernant les deux populations de leur étude, les Japonais et les Américains, ces auteurs font remarquer qu'il existe une abondante littérature les mettant en relation. Cependant, même les approches dont le cadre théorique est la perception sociale ne se fondent pas sur des situations de contacts réels. Omens et col. illustrent cet argument en donnant des exemples d'études sur les stéréotypes où le contexte de la rencontre n'est pas pris en compte, comme nous l'avons vu avec la recherche de Bosche. C'est en partie pour pallier ce manque qu'ils se sont intéressés aux perceptions réciproques que des managers japonais et américains en contact développaient, à la fois envers eux-mêmes, mais aussi envers les autres, dans des banques japonaises implantées aux États-Unis.

En référence au contexte organisationnel, les Japonais constituent donc une minorité culturelle hiérarchiquement dominante dirigeant une majorité d'employés américains; à l'inverse, en référence au contexte sociétal, les Américains appartiennent au groupe dominant. Cette situation correspond à celle des managers coréens et des employés lorrains de notre terrain de recherche. L'étude d'Omens et col. est la seule que nous ayons trouvée partageant ce point commun empirique avec la nôtre.

La méthode utilisée par ces auteurs est un questionnaire en deux parties: deux différenciateurs sémantiques semblables (un par rapport aux Japonais, l'autre par rapport aux Américains) et deux questions ouvertes sur les adaptations des uns réciproquement aux autres. Les résultats montrent que les deux groupes sont en accord avec le fait que les Japonais sont plus travailleurs, plus loyaux envers l'organisation et plus satisfaits de l'organisation que les Américains. Ces opinions traduisent les stéréotypes courants entretenus par les médias et les approches culturalistes. A ce niveau d'analyse, les auteurs auraient très bien pu conclure qu'ils confirmaient les résultats de ces approches.

Cependant, la référence à la situation réelle du contact de cultures dans cette organisation particulière leur permet de dépasser cette première interprétation. Selon les auteurs, la nature du site d'une multinationale japonaise engendre des inégalités entre les managers américains et les japonais qui bénéficient d'un meilleur traitement. Cette situation est propice à accentuer la motivation, la loyauté et la satisfaction envers l'organisation pour les bénéficiaires de cette relation inégalitaire. Cette deuxième interprétation met l'accent sur les identités au travail dans leur relation aux groupes culturels en présence. Elle va également dans le sens de réponses à certains traits faisant preuves de différences statistiquement significatives entre l'évaluation des membres du groupe d'appartenance nationale et de non appartenance. C'est le cas notamment de la confiance accordée: les Japonais, comme les Américains trouvent que leurs homologues, contrairement à

eux, ne font pas confiance aux autres. La différenciation entre les deux groupes existe et elle est réciproque.

L'intérêt de cette étude pour notre recherche porte sur l'analyse de la situation d'hétérogénéité culturelle rencontrée et les phénomènes psychosociaux se jouant dans ces organisations pluriculturelles. Cependant, les fondements théoriques et la méthodologie utilisée ne permettent pas d'analyser en profondeur ces relations intergroupes. De plus, sur quels critères ces groupes sont-ils subjectivement construits? Dans les réponses aux questions, les managers évaluaient-ils des porteurs de cultures, des individus bénéficiant d'un traitement inégalitaire de par leur différence de statut ou un enchevêtrement des deux? Les auteurs ne tranchent pas véritablement entre leurs deux interprétations. L'hypothèse d'enchevêtrement semble la plus probable. Pour Omens et col., cette situation particulière de contact de cultures amènerait les individus à exagérer les différences. Ils concluent sur la difficulté de ces recherches où les facteurs culturels et hiérarchiques sont fortement interdépendants et enchevêtrés. La définition d'un cadre théorique et méthodologique plus précis nous aidera à dépasser ces limites.

Le terrain analysé dans l'étude illustrant la situation des groupes culturels, pour lesquels leur taille relative est contrôlée et où l'établissement de la relation domination dépend du contexte, s'éloigne de celui d'Omens et col. (et par conséquent du nôtre). Cependant, les fondements théoriques de l'analyse des trois joint ventures menée par Salk (1997) rejoint notre objectif de recherche d'un cadre de référence permettant d'étudier les relations intergroupes dans les environnements pluriculturels.

3.1.3.3. L'étude des groupes culturels pour lesquels leur taille relative est contrôlée et où l'établissement de la relation de domination dépend du contexte

Cette troisième situation d'hétérogénéité culturelle dans les milieux professionnels inclut le cas, distingué précédemment par Gauthey et col. (1988, op. cit.), des équipes de travail pluriculturelles au service d'institutions internationales pour qui le critère de représentativité nationale est fondamental. Le cas des projets de coopération transnationaux, avec par exemple des outils visant à favoriser la communication entre les différents partenaires (Krewer, 1996) ou l'étude des relations entre les associés de joint ventures (Salk, 1997, op. cit.) s'inscrit également dans cette situation. Le nombre et la taille des groupes culturels en présence (la plupart du temps des groupes nationaux) est contrôlée: elle résulte d'un choix, le plus souvent consensuel, entre des membres de ces groupes. Cette perspective vise précisément à atténuer, voire à effacer, les frontières entre les groupes culturels associés afin que chaque individu développe l'idée d'une appartenance commune au projet les unissant.

Cependant, dans l'étude longitudinale de trois joint ventures menée par Salk, cet auteur montre la préférence chez tous les membres de ces équipes, d'une identité sociale davantage

fondée sur les appartenances nationales et très peu sur l'appartenance à la joint venture. Le système d'incitation mis en place par les concepteurs du projet ne suffit pas à dépasser les différenciations nationales, en dépit d'un apport de capitaux et de personnel équivalent. La domination d'un des groupes nationaux sur l'autre s'instaure en fonction de différents facteurs dégagés par l'auteur. Par conséquent, dans ces équipes de travail pluriculturelles où leur taille relative est contrôlée, l'établissement et la nature de cette relation de domination dépend donc du contexte. Compte tenu du peu d'études ayant analysé ces phénomènes, la variété des contextes rend impossible l'exhaustivité des facteurs en cause. Concernant les joint ventures, Salk dégage la localisation et la langue de travail comme principaux facteurs explicatifs de l'établissement de cette relation. Ils influencent le choix des méthodes adoptées et contribuent rapidement à la domination de l'un des groupes.

Si le cas des joint ventures n'est pas directement en lien avec notre terrain, le cadre théorique auquel se réfère cet auteur l'est davantage. En effet, Salk évoque une abondante littérature relative au joint ventures mais très rarement centrée sur l'étude des processus se jouant entre les partenaires. Selon cet auteur, l'essentiel des travaux porte sur la prise en compte des différences et des singularités culturelles ou sur la gestion des ressources humaines, mettant notamment l'accent sur la création d'une "culture hybride" susceptible d'unifier les membres d'horizons culturels divers. Ces perspectives renvoient respectivement à la conception essentialiste des groupes nationaux dans leur rapport au travail et à la conception d'une culture des milieux professionnels, dont nous avons vu les limites. La pertinence des résultats qu'elle dégage provient du courant des relations intergroupes et plus précisément de la théorie de l'identité sociale (Tajfel et Turner, 1979, op. cit.) à laquelle elle se réfère pour analyser les entretiens et les observations qu'elle a réalisés. Selon Salk, la conception de la culture en lien avec les théories sur la catégorisation sociale, constitue les fondements à partir desquels un modèle de compréhension du déroulement des relations au sein des joint ventures peut être établi, permettant de limiter les échecs de ces projets. Comme nous l'avons évoqué précédemment, cet argument est valable pour les autres situations d'hétérogénéité culturelle dans les milieux professionnels, notamment pour les organisations pluriculturelles et celles relevant de notre terrain de recherche. Le prochain chapitre sera consacré à cette perspective psychosociale visant à établir les bases théoriques de l'analyse que nous mènerons ultérieurement.

3.1.4. Conclusion

La revue des travaux portant sur l'hétérogénéité culturelle en situation de travail traduit la diversité des cas existants mais également des disciplines concernées et des théories de référence utilisées par ces approches empiriques.

Le cas des transferts de technologies illustre cette diversité et les besoins de définition de cadre théorique permettant d'appréhender ces phénomènes. La définition de l'anthropotechnologie s'inscrit dans cette perspective, mais la restriction de son champ d'observation aux interactions hommes-machines nous a conduit à privilégier des approches davantage centrées sur les relations humaines.

La prise en compte de l'hétérogénéité culturelle dans les milieux professionnels fait également preuve d'un besoin de cadre de référence. Des études portant sur l'efficience de ce facteur rencontré de plus en plus fréquemment dans les milieux professionnels, nous a conduit a dépasser une typologie des équipes de travail pluriculturelles. Des dérives de la conception essentialiste de la notion de culture, nous sommes passés à une typologie des situations d'hétérogénéité culturelle basée sur la relation de domination.

L'étude des situations de minorités culturelles, d'une part dominées et d'autre part dominantes, relèvent de travaux qui semblent s'exclure et s'ignorer mutuellement. Les premières mettent en évidence des différences de traitements sociaux ou de réactions individuelles entre les groupes culturels face au monde du travail et les secondes se centrent sur les compétences, les comportements et les représentations des managers en situation d'hétérogénéité culturelle. La prise en considération simultannée des deux situations et l'effet de la minorité dominante sur l'identité des individus de la majorité dominée dans l'organisation sont rarement étudiés. C'est pourtant dans cette perspective que s'inscrit notre objet d'étude. La troisième situation porte sur l'établissement de la relation de domination au sein d'équipes de travail aux proportions culturelles contrôlées. Cette situation s'éloigne de notre objet d'étude mais le cadre théorique défendu par l'auteur de cette étude sur les joint ventures va dans le sens d'un nécessaire recours aux théories psychosociales. Cet argument confirme la relecture que nous avons effectuée de plusieurs travaux relevant des situations précédentes.

Ce type d'analyse de l'hétérogénéité culturelle est couramment menée en psychologie sociale interculturelle. Nous allons présenter les grandes lignes de cette perspective réunissant un grand nombre de travaux. La plupart se situent en dehors du domaine du travail et des organisations, mais les concepts et les théories auxquels ils se réfèrent vont nous permettre d'établir un lien avec les approches de ce domaine méconnu en psychologie sociale interculturelle.

3.2. La psychologie sociale interculturelle: un domaine d'étude des contacts de cultures

L'intitulé "psychologie sociale interculturelle" n'est pas très répandu. Nous regroupons dans ce courant les travaux des psychosociologues prenant pour objet d'étude les contacts de cultures. Comme le champ plus général de "l'interculturel" dans lequel ce courant s'inscrit, ces approches contribuent au renouvellement de la notion de culture, au sens où Cuche (1996, op. cit.) le mentionne. Ce renouveau s'appuie, pour une large part, sur la prise considération fréquente de la notion d'identité et des processus de relations intergroupes. Comme le montrent deux ouvrages de référence dans ce courant, l'un dans la sphère anglophone (Moghaddam, Taylor et Wright, 1993), l'autre dans la sphère francophone (Camilleri et Vinsonneau, 1996), les situations d'hétérogénéité culturelle privilégiées par ces approches concernent les minorités culturelles dominées dans leur rapport à la société dominante dans laquelle elles s'inscrivent. Contrairement aux travaux des sociologues rapportés précédemment, ces populations ne sont pas envisagées dans leur rapport au travail. Les psychosociologues de l'interculturel s'attachent davantage à l'étude des processus identitaires et relationnels, notamment en lien avec l'acculturation et en référence à la relation inégalitaire (Vinsonneau, 1996, op. cit.). Leur travaux s'appliquent essentiellement au champ du social, au domaine de l'éducation et de la formation mais très rarement à celui du travail et des organisations. L'intérêt croissant pour l'étude des contacts de cultures dans ce dernier domaine et les limites concernant les façons dont cet objet d'étude est abordé justifient ce développement consacré à la psychologie sociale interculturelle. Nous espérons ainsi pouvoir contribuer à un rapprochement entre ce courant et ce champ d'application.

Nous allons aborder successivement la notion d'identité culturelle et des modèles de stratégies d'acculturation. Nous terminerons par l'identité en situation inégalitaire, avec une expérimentation à ce sujet, puis des travaux décrivant son effet retour et menaçant sur l'identité de certains professionnels de l'action sociale.

3.2.1. L'identité culturelle

La notion d'identité culturelle renvoie essentiellement à deux types d'approches: les unes sont centrées sur l'histoire individuelle et les processus de transmission identitaire, les autres se rapportent à des groupes et décrivent des identités collectives.

Concernant l'histoire individuelle, l'identité culturelle est le fruit des processus de socialisation et d'enculturation. Pour Vinsonneau (1997, p.120-121), l'enculturation et la socialisation constituent deux formes d'appropriation de la culture. L'enculturation fait référence à la transmission "des significations culturelles proprement dites" du groupe d'appartenance premier (famille élargie) à l'individu; la socialisation est une transmission "des significations sociales"

(donc relatives à une forme culturelle), "par la médiation" des groupes d'appartenance (famille, amis, école). De nombreuses études sont consacrées à ce sujet, notamment dans une perspective développementale. Notre propos n'est pas d'en faire une synthèse, mais de rapporter quelques travaux qui illustrent ce type d'approche: les travaux de Rabain-Jamin (1993) et Choi (1992) s'intéressent, dans une perspective comparative, à l'influence de la culture sur le développement de l'identité. Ces travaux sont centrés sur l'observation des interactions mère-enfants dans différents environnements culturels: les échanges langagiers sont un des moyens majeurs par lesquels s'effectue la socialisation.

L'étude de Rabain-Jamin porte sur la comparaison de discours adressé au bébé entre des mères sénégalaises de langue wolof vivant à Paris et des mères françaises. Cette perspective permet de voir le statut que la mère donne à son bébé dans les "dialogues" et d'envisager des caractéristiques futures de l'identité culturelle du jeune enfant. Elle permet aussi d'observer la représentation que la mère se fait de son enfant et d'envisager l'identité culturelle du groupe: cette représentation est commune aux membres d'une même culture. En effet, cet apprentissage, qui va au delà du langage, inscrit l'enfant dans un groupe d'appartenance; il l'inscrit dans sa communauté d'origine. Ces échanges possèdent certaines caractéristiques universelles, mais ils révèlent aussi des accentuations culturelles particulières.

Les résultats de cette analyse montrent des traits communs aux mères françaises et sénégalaises. Ces traits communs concernent deux catégories sémantiques que les mères utilisent le plus largement: les états thymiques (être content, malheureux,...) et les activités physiologiques (bailler, avoir faim,...). En revanche, on peut noter les principales différences entre les deux groupes en deux registres: le canal de communication privilégié (verbal ou corporel) et le nombre de personnes en cause dans les "dialogues". En effet, concernant le canal de communication privilégié, on remarque que les femmes françaises dialoguent trois à quatre fois plus avec leur bébé sur une catégorie sémantique concernant les communications (dire, raconter,...).

En revanche, les mères sénégalaises s'expriment beaucoup plus envers leur bébé sur une catégorie de volition (vouloir) qui concerne l'action corporelle expressive et le domaine socio-émotionnel (vouloir jouer, danser, se battre,...). Ainsi, dans la culture wolof, les attentes des mères, mais également des éléments culturels qu'elles transmettent à leur bébé (dans la comparaison avec les mères françaises) sont l'expression corporelle. Le langage du corps est transmis avant l'expression purement verbale mise en avant par les mères françaises. Dans la culture wolof, l'expression physique et motrice du bébé a une valeur sociale et communicative. Dans la culture française, cet aspect passe au second plan devant l'expression verbale.

Concernant le nombre de personnes en cause dans les paroles des mères, on observe également une différence entre les unes et les autres de ces mères. Une analyse plus fine des activités de communication montre que ces mères françaises dialoguent essentiellement avec leur bébé sous forme dyadique. Les mères wolofs font intervenir beaucoup plus souvent une tierce personne (par exemple: "grand-mère a dit qu'il faudra revenir en Afrique..."). A trois mois le bébé

wolof est situé dans les paroles des mères comme récepteur autant que comme locuteur, alors qu'il est à quatre-vingts pour-cent locuteur pour les mères françaises. L'enfant wolof est aussi largement posé comme le destinataire des paroles des tiers. Il est traité en membre futur du groupe social correspondant à la famille élargie.

Dans une perspective similaire, Choi compare les interactions langagières entre la mère et son enfant en Corée du Sud et au Canada. Cet auteur constate un état de fusion beaucoup plus important dans les familles coréennes où les rôles mère-enfant sont construits respectivement sur la base de leader-suiveur inscrit dans un réseau de personnes. Au contraire, les mères canadiennes établissent plutôt une relation d'égal à égal et individualisante avec leur enfant qu'elles poussent à devenir le plus rapidement autonome. L'enfant coréen évoluera alors dans un système de relations aux autres beaucoup plus marqué que le canadien pour qui la proportion de caractéristiques idiosyncrasiques domine.

Ces deux études vont dans le sens de la dimension individualisme (vs. collectivisme) (Hofstede, 1980, op. cit.), les Canadiens comme les Français étant issus de société plus individualistes que les Sénégalais et les Coréens. En étant centrées sur les processus de transmission et de construction de l'identité culturelle, elles confirment également les travaux faisant référence au concept de Soi (notamment, Markus et Kitayama; op. cit.; 1991) qui identifient deux construits distincts, le Soi indépendant et le Soi interdépendant.

A l'inverse, l'importance de ces phénomènes se jouant dès la petite enfance confirme notre doute quant à l'utilisation du terme "culture" pour décrire les processus de socialisation dans les organisations. De plus, les différences observées chez des enfants nés en France dans l'étude de Rabain-Jamin (1993, op. cit.) met à défaut le critère d'appartenance nationale comme base d'homogénéité culturelle, souvent retenu dans les études du domaine du travail et des organisations.

Dans ces deux études, l'identité culturelle fait référence à une conception de la culture au sens anthropologique. Les travaux suivants s'intéressent également aux processus de transmission. Cependant, ils sont moins centrés sur l'individu et portent davantage sur l'histoire collective. La conception de la culture est davantage liée à celle des processus socio-perceptifs et plus particulièrement aux représentations des appartenances nationales.

Concernant l'histoire collective, l'identité culturelle est vue sous l'angle des idéologies, des mythes, des mouvements politiques et sociaux conférant une identité singulière à un groupe d'individus; ils sont alors caractérisés par un ensemble de traits et de comportements les distinguant d'autres groupes. Lipiansky (1991b) s'est intéressé à l'identité nationale française en adoptant cette perspective. A partir d'une analyse d'essais écrits ces quarante dernières années par une élite intellectuelle reconnue sur leur vision de la France et des Français, cet auteur tente de dégager la représentation sociale de l'identité française. Le choix de cette démarche méthodologique se justifie par le processus de transmission des "on-dit" (fixés par l'écriture) qui

contribuent à la formation des représentations sociales, conférant aux Français des caractéristiques culturelles ayant un statut de réalité. Au delà de l'analyse des singularités françaises, Lipiansky s'intéresse également aux idéologies qui sous-tendent ces discours. C'est pourquoi il analyse les contextes socio-politiques dans lesquels ces ouvrages ont été rédigés afin d'identifier les groupes d'opposition qui sont visés dans les affirmations de l'identité française. Cette démarche peu commune de méthodologie liée aux contacts de cultures est menée essentiellement dans une relation avec Allemagne. Cette étude entre, en fait, dans un cadre plus général (Ladmiral et Lipiansky, 1989; Lipiansky, 1992) visant à étudier, à partir des rencontres franco-allemandes, l'évolution de l'identité des participants en situation réelle de contacts de cultures.

Ce niveau d'observation ne fait plus référence à une identité culturelle où la conception de la culture nationale recouvre le sens anthropologique de cette notion. La culture est davantage liée aux représentations associées aux appartenances nationales et à leurs effets sur l'identité des individus en situation d'hétérogénéité culturelle. Cette étude se limite au temps d'une rencontre, comme nous pouvons l'envisager à propos d'individus de passage dans une organisation pluriculturelle. En proposant des modèles de stratégies d'acculturation, les travaux suivants s'inscrivent dans une temporalité plus importante. L'hétérogénéité culturelle n'est pas passagère et limitée à un contexte spécifique, mais l'individu la côtoie régulièrement, dans des situations différentes qui relèvent de la société globale.

3.2.2. Les stratégies d'acculturation

Les travaux sur les stratégies d'acculturation témoignent des processus de constructions continues issues des interactions entre des personnes et des environnements porteurs de cultures différentes. La question du lien entre la culture et l'identité est également reconsidérée. L'identité n'a plus simplement une fonction d'immuabilité et de référence commune à un groupe, mais elle est aussi le moyen à partir duquel l'individu se particularise. L'identité constitue le lien entre l'individu et le collectif. Les moyens mis en oeuvre pour établir ce lien sont considérés comme des stratégies identitaires. Cette notion est centrale dans la théorie de l'identité sociale de Dubar (1995, op. cit.) et son sens est équivalent. Cet auteur l'applique à la diversité des situations professionnelles; les auteurs suivants l'appliquent à la diversité culturelle.

Réunis autour d'un ouvrage dirigé par Camilleri (1990a), des auteurs ont tenté de dresser une typologie des stratégies identitaires. Pour Lipiansky, Taboada-Leonetti et Vasquez (1990, p.24), les stratégies identitaires sont *<<des procédures mises en oeuvre (de façon consciente ou inconsciente) par un acteur (individuel ou collectif) pour atteindre une, ou des, finalités (définies explicitement ou se situant au niveau de l'inconscient), procédures élaborées en fonction des différentes déterminations (socio-historiques, culturelles, psychologiques) de cette situation>>* . Cette définition est suffisamment large pour rendre compte, tout au long de cet ouvrage, d'un

auteur à l'autre, d'une variété de typologie des stratégies identitaires relatives aux différentes observations que chacun a effectuées. L'absence de référence à une méthodologie commune, mais aussi à un cadre conceptuel plus précis, donne à la notion de stratégie identitaire un manque d'unité et de cohérence et rend difficile tout opérationnalisation des stratégies exposées.

Néanmoins, nous présenterons brièvement celle de Camilleri (1990b) qui synthétise un certain nombre de points de vue relatifs à cette notion. Cet auteur fait appel à l'atteinte de l'unité de sens. En effet, pour Camilleri <<*l'équilibre de l'individu est atteint quand, entre autres conditions, les représentations et valeurs auxquelles il s'identifie, par lesquelles il fixe une signification à son être, sont celles-là même qui lui permettent de s'accorder avec son environnement*>> (1990b, p.93). Il doit y avoir une cohérence entre la perception qu'il a de lui-même dans le temps (sentiment d'unité et de cohérence de l'identité) et la perception qu'il a de lui même dans l'espace, c'est-à-dire dans sa fréquentation des différents groupes (amis, famille, travail,...). Cet aspect fixe ainsi les deux grandes dimensions de l'analyse de Camilleri: d'une part l'axe, ontologique-pragmatique et d'autre part, le niveau de cohérence par lequel l'individu tente de retrouver un état d'équilibre.

- la fonction ontologique est relative aux valeurs qui donnent une signification à son être; la fonction pragmatique est relative aux valeurs qui lui permettent de s'accorder avec l'environnement. La première est liée à l'histoire de l'individu, la seconde aux exigences actuelles de l'environnement, par exemple la cohabitation des systèmes traditionnels et modernes dans les pays en voie de développement ou encore le passage d'une société traditionnelle à une société occidentale industrialisée pour les immigrés.
- concernant le niveau de cohérence par lequel l'individu tente de retrouver un état d'équilibre, pour certains il s'agira d'une cohérence simple qui se traduit par une suppression de l'un des deux pôles (ontologique ou pragmatique) et s'accompagnant souvent d'une survalorisation de l'autre pôle. Pour d'autres, le niveau de cohérence recherché est complexe car il implique une réorganisation de l'ensemble des valeurs.

Dans cet essai de typologie des stratégies identitaires face à la disparité culturelle, Camilleri envisage les contacts de cultures en termes de conflits identitaires que les individus surmontent de diverses manières. La culture n'est pas simplement nationale ou plus largement géographique, mais elle est aussi temporelle: l'évolution des sociétés traditionnelles engendre également des conflits culturels qui leur sont propres. Le contact de cultures n'est plus considéré comme résultant d'un déplacement dans l'espace, mais il fait aussi référence à une transformation dans le temps. Pour Camilleri la culture engendre ainsi en permanence des réorganisations identitaires. Cette typologie peut être mise en relation avec le modèle des stratégies d'acculturation de Berry (Sabatier et Berry, 1994; Berry et Sam, 1996) qui cependant, ne tient pas compte des évolutions temporelles "intrasociétales".

Pour Berry et Sam, les groupes devant développer des stratégies d'acculturation se caractérisent par deux facteurs permettant de distinguer six types de groupes. Ces deux facteurs, le caractère volontaire du contact (volontaire-involontaire) et la mobilité (sédentaire-migrant permanent ou migrant temporaire) caractérisent: les groupes ethnoculturels, les peuples indigènes, les immigrants, les réfugiés, les personnes en séjour et les demandeurs d'asile. Le modèle de Berry s'adresse à ces groupes. Il se présente sous une forme tout à fait opérationnelle: pour cet auteur ces stratégies se résument à deux items:

- "est-il important de conserver son identité et ses caractéristiques culturelles?" (It 1: oui-non)
- "est-il important d'établir et de maintenir des relations avec d'autres groupes de la société dominante?" (It 2: oui-non)

La combinaison des deux items avec leurs modalités de réponses respectives rend compte des stratégies d'acculturation sous la forme du tableau 2:

Tab. 2: modèle des stratégies d'acculturation , adapté de Sabatier et Berry (1994, p.276)

Item : Réponse	*It 1: oui*	*It 1: non*
It 2: oui	intégration	assimilation
It 2: non	séparation	marginalisation

L'assimilation correspond à un désir d'abandonner sa culture d'origine et de s'orienter vers la culture de la société dominante. L'intégration signifie que l'identité culturelle spécifique au groupe d'origine est maintenue mais qu'il s'opère en même temps un mouvement pour devenir partie intégrante de la société dominante. L'absence de relations avec des groupes de la société dominante avec la conservation des valeurs de la culture d'origine correspond à la séparation. La marginalisation est une stratégie correspondant à un rejet des deux cultures simultanément.

La schématisation de ces processus a probablement contribué à la large diffusion dont bénéficie le modèle de Berry. Cependant, il est fort peu probable que la diversité des stratégies d'acculturation puisse se réduire à quatre cas. Si l'ouvrage dirigé par Camilleri fait preuve d'un manque d'opérationnalisation et de cohérence, le modèle de Berry a les inconvénients opposés, à savoir une opérationnalisation simpliste aboutissant à un modèle réducteur. La typologie de Camilleri et le modèle de Berry ont été élaborés dans des contextes socioculturels différents; la première à partir de la connaissance de la Tunisie et du contexte d'immigration en France et le second surtout à partir de l'exemple du pluriculturalisme canadien.

Les finalités et les visions des deux auteurs ne sont pas semblables mais des points communs émergent néanmoins de ces deux théories. Les deux items de Berry traduisent en fait la dimension ontologique-pragmatique de Camilleri. La suppression de l'un des deux pôles correspond à deux des situations de Berry: l'assimilation serait une stratégie identitaire visant la suppression du pôle ontologique et une valorisation du pôle pragmatique; la séparation

correspondrait à l'inversion de ce processus. L'assimilation et la séparation permettraient à l'individu de retrouver un état d'équilibre avec un niveau de cohérence simple. L'intégration et la marginalisation correspondraient au niveau de cohérence complexe. Vinsonneau (1997, op. cit., p.131), reprenant la typologie de Camilleri, propose quatre stratégies identitaires allant dans le sens de notre analogie avec le modèle de Berry, à l'exception de la marginalisation. La stratégie identitaire correspondante serait celle du *"syncrétisme: emprunt d'éléments aux deux cultures sans souci de cohérence"*. Le niveau conscient du syncrétisme pourrait déboucher sur une "marginalisation identitaire" vis-à-vis de la représentation que l'individu se fait des deux cultures. Les identités culturelles émergeant de ces deux stratégies ne recouvrent aucune des deux cultures en contact: elles se situent dans l'interaction, elles sont "autre chose".

Avec la notion de stratégies identitaires, l'individu n'est pas envisagé comme un être passif pris "entre deux" cultures. Il élabore sa propre représentation de cette double appartenance culturelle marquant ainsi sa différenciation avec l'une ou l'autre, voire les deux catégories culturelles, ou, au contraire, il en construit une synthèse répondant aux finalités qu'il poursuit. Selon Camilleri, cette dernière réorganisation identitaire est l'une des plus complexes. Elle se traduit d'ailleurs par une diversité de stratégies identitaires identifiées par cet auteur conduisant finalement à un modèle d'acculturation dépassant les quatre cas. Cette conception constructiviste va dans le sens des approches dégagées par Lavallée et Krewer (1997) dans leur revue de synthèse concernant le lien entre la notion d'identité et la notion de culture. Cette conception de la culture ne peut être envisagée qu'en rapport avec la notion d'identité dans son lien aux groupes ou catégories sociales contribuant à son façonnement.

A partir d'un cadre théorique et d'une méthodologie appropriée, nous avons comparé le modèle de Berry à celui de Camilleri, en élaborant une échelle d'acculturation (Slimani et Saadi, 1998): l'Investigateur des Stratégies d'Acculturation (ISA), testé auprès d'une population de jeunes issus de l'immigration algérienne, traduit à la fois les limites du modèle de Berry reposant sur les attitudes et la pertinence de la notion de stratégies identitaires opérationnalisée à partir d'une adaptation de l'Investigateur Multistade de l'Identité Sociale (IMIS), conçu par Zavalloni (Zavalloni et Louis-Guérin, 1984, op. cit.). La méthodologie que nous décrirons dans la deuxième partie de ce travail s'inscrit dans cette thématique de recherche.

Les travaux suivants s'inscrivent dans le prolongement de ceux-ci en étudiant les effets de la relation inégalitaire des situations d'hétérogénéité culturelle sur l'identité.

3.2.3. La gestion de l'identité dans la relation inégalitaire

Comme nous venons de le voir, la prise en compte de l'hétérogénéité culturelle passe par l'étude de l'identité dans son rapport aux groupes ou catégories sociales. Les travaux sur l'acculturation décrivent des modèles où les situations de rencontres interculturelles s'inscrivent dans le long terme. D'autres travaux de psychosociologues de l'interculturel étudient ces situations de rencontres dans des circonstances précises afin d'approfondir la connaissance des processus en jeu. Ils traduisent ainsi la gestion de l'identité, de part et d'autre de la relation inégalitaire. Dans cette perspective, nous allons tout d'abord rapporter quelques-uns des travaux expérimentaux de Vinsonneau (1996, op. cit.) sur l'identité en situation inégalitaire, puis nous envisagerons le cas de la menace à l'identité chez des professionnels en situation d'hétérogénéité culturelle, notamment à partir des études menées par Cohen-Emerique (1989; Cohen-Emerique et Hohl 1998).

3.2.3.1. L'identité en situation inégalitaire

Les travaux de Vinsonneau (1996, op. cit.) à propos de l'identité des jeunes issus de l'immigration maghrébine vivant en France s'inscrit dans la perspective des travaux précédents. La situation inégalitaire dans laquelle se trouve cette population par rapport aux Français de souche amène l'auteur à considérer la culture en référence à l'environnement sociétal. La culture d'origine et le statut social attribué à cette appartenance culturelle, conduit ces personnes à exprimer une identité qui varie en fonction des contextes expérimentaux. La manipulation expérimentale du critère de comparaison liée au groupe d'appartenance socioculturelle (notamment Vinsonneau; 1988, op. cit.; 1994, op. cit.), montre que l'identité n'est pas seulement l'assurance d'un sentiment d'unité et de cohérence de l'individu, mais c'est aussi le moyen à travers lequel il s'affirme dans sa relation aux autres en fonction des situations. Cette variation de l'expression de l'identité en fonction des contextes peut être mise en relation avec la notion de stratégies identitaires, véritable moteur des identités culturelles en situations de contacts de cultures.

La pertinence des travaux de Vinsonneau porte sur les références à un cadre théorique psychosocial plus général permettant de rendre compte de la spécificité des phénomènes interculturels. S'inscrivant ainsi dans le cadre théorique de l'identité et des relations intergroupes, cet auteur a mis au point une expérience portant sur la comparaison des prises de rôles entre des groupes, d'une part, culturellement homogènes et, d'autre part, culturellement hétérogènes (Vinsonneau, 1988).

La population de cette expérience est composée d'hommes étudiants, les uns issus des pays du Maghreb, les autres étant de souche française. Trente-six équipes de quatre participants ont été réparties dans trois conditions expérimentales: équipe homogène maghrébine, équipe homogène française et équipe hétérogène (deux participants de chaque origine culturelle). Toutes ces équipes

devaient effectuer deux tâches successives: "le jeu du zoom", jeu de hasard donnant l'illusion d'un jeu de stratégie et "le jeu de la survie dans le désert" basé sur la prise de décisions. La consigne présentait la tâche en introduisant la coopération intragroupe et la compétition intergroupe. L'analyse individuelle des conduites, à l'aide de la grille de Bales, rend compte de différences dans la prise de rôles opérationnalisées essentiellement au travers des conduites d'assertion (proposer puis soutenir ses propositions et désapprouver celles d'autrui) et altruistes (laisser faire, approuver et défendre autrui). Le nombre d'actes total exprimé est pratiquement semblable entre les deux groupes homogènes alors qu'il se trouve être supérieur dans le groupe hétérogène, mettant ainsi en évidence des difficultés à communiquer dans cette troisième situation. La synthèse des résultats aux deux tâches montre que la conduite la plus fréquente dans toutes les équipes est l'assertion et plus particulièrement l'acte "proposer". Cependant, au sein des équipes homogènes, le taux de propositions est moins élevé chez les Maghrébins qui ont plus tendance à désapprouver autrui. Dans une reprise de l'interprétation de cette expérience (Vinsonneau, 1996, pp.150-173), une analyse discriminante montre que le taux de propositions, d'une part centré sur la tâche et d'autre part centré sur le groupe, différencie fortement les deux équipes. Les Maghrébins sont orientés vers les relations sociales au sein du groupe, alors que les Français sont tournés vers la résolution de la tâche. Ces résultats vont dans le sens des approches sur le leadership observées précédemment (notamment: Smith et col., 1992, op. cit.) montrant que les cultures collectivistes sont plus orientées vers la maintenance du groupe et les cultures individualistes sur la performance du groupe.

En situation d'hétérogénéité, au sein d'une même équipe, ces comportements entre les Français et les Maghrébins sont peu dissemblables: les Maghrébins ont moins d'actes "laisser faire" et proposent plus qu'en situation d'homogénéité des solutions à la tâche et dans une fréquence proche des deux Français. Dans cette situation, le comportement des Français change également: ils font moins de propositions qu'en situation d'homogénéité mais ils les défendent plus. Globalement, dans ces équipes expérimentales, les Français et les Maghrébins réagissent de façon opposée à la pluriculturalité: les conduites d'assertion augmentent chez les Maghrébins alors que les Français tendraient à devenir plus altruistes.

Vinsonneau interprète ce changement de conduite des Maghrébins par rapport à leur statut dans la société française. Ce statut les différenciant des Français est vécu sur un mode inégalitaire au travers d'une revendication pour l'égalité. La condition expérimentale d'hétérogénéité culturelle engendrerait un phénomène d'identification et de compétition chez les Maghrébins dans leurs relations aux Français: ils tendent à se comporter comme les Français en étant plus centrés sur la tâche et en essayant de proposer autant, sinon plus, de solutions à la tâche.

Par rapport aux approches retenant la notion de culture dans le domaine du travail et des organisations, cette expérience clarifie des aspects essentiels.

Tout d'abord, cette expérience montre que les caractéristiques culturelles dégagées par les approches aux conceptions essentialistes des groupes nationaux jouent un rôle dans les contacts de

cultures, mais qu'en aucun cas elles ne se réduisent à cela. Bien au contraire, dans certaines situations, les stratégies développées par les individus peuvent conduire à des comportements plus proches de la culture avec laquelle il se trouve en interaction. En effet, la culture nationale d'origine, au sens anthropologique, tendrait, dans le cas des Maghrébins de cette expérience, à s'effacer en situation d'hétérogénéité culturelle. Ces résultats vont dans le sens de la diversité des stratégies d'acculturation adoptées par les personnes issues de l'immigration.

Par conséquent, cette expérience met clairement en évidence les limites d'une conception de la culture reposant uniquement sur le sens anthropologique quand on considère les représentations et les comportements d'individus en situations d'hétérogénéité culturelle. Une conception de la culture fondée sur les phénomènes socio-perceptifs et les représentations des appartenances culturelles s'avère complémentaire et nécessaire. Les relations d'égalité-inégalité ou de dominant-dominé agissent sur l'identité des individus en présence et influencent les relations intergroupes au sein des groupes pluriculturels.

Les différences de représentations et de comportements, mises ici expérimentalement en évidence, sont observées dans le champ de l'action sociale entre les professionnels et les populations auxquelles ils ont affaire. Elles engendrent un certain <<*malaise dans les pratiques sociales*>> (Carré, 1991, p.46) que nous pouvons analyser au travers de la menace à l'identité chez les professionnels en situation d'hétérogénéité culturelle.

3.2.3.2. La menace à l'identité chez les professionnels en situation d'hétérogénéité culturelle

Prenant l'exemple des infirmières de la protection maternelle et infantile ou encore des assistantes sociales, Carré (1991, op. cit.) met en évidence "le sentiment d'impuissance, voire d'inutilité" ressenti par ces professionnels face à certaines situations sociales et fragiles rencontrées par les minorités culturelles vivant en France. Pour cet auteur, ces situations créent un décalage entre les représentations du vécu de leurs missions et les représentations des missions institutionnelles dont ils ont la charge. Cette rupture entre la pratique et les savoirs institutionnels entraîne une fracture dans "la représentation de soi" dont les manifestations les plus importantes se répercuteraient sur "la relation à l'autre".

Plusieurs travaux de Cohen-Emerique (1989, op. cit.; Cohen-Emerique et Hohl, 1998, op. cit.) s'inscrivent également dans cette problématique. Dans une revue de questions sur la relation entre le travailleur social et le migrant, Cohen-Emerique (1989, op. cit.) propose dépasser ce décalage dans les représentations par un apprentissage de la culture de l'autre. Dans cette perspective, cet auteur se réfère à une meilleure connaissance de la culture au sens anthropologique telle que nous l'avons abordée précédemment. Cependant, comme le précise également Flye Sainte Marie (1995), cette prise en compte ne suffit pas à établir "la reconnaissance identitaire" de part et

d'autre de la relation. Le repérage des processus régulant cette rencontre et notamment la prise en compte de la relation dominant-dominé, souvent niée dans les discours des travailleurs sociaux, constitue une étape supplémentaire vers l'atténuation des décalages dans les représentations. De ce point de vue, la conception de la culture considérée relève davantage des phénomènes socio-perceptifs se jouant dans les situations d'hétérogénéité culturelle.

Concernant la relation de domination liant le travailleur social au migrant, Cohen-Emerique précise que <<*dans certaines circonstances, cette relation dominant-dominé apparaît en sens inverse, lorsque les agents de socialisation se sentent, eux, menacés dans leur identité de majoritaire par ces mêmes minoritaires*>> (1989, op. cit., p.109). Dans une recherche en cours, Cohen-Emerique et Hohl (1998, op. cit.) ont construit un protocole d'observation visant à déterminer ces circonstances et leurs effets. Ces auteurs partent de l'hypothèse de transformation du "choc culturel" en "choc identitaire" (*"self chock"*) de Zaharna (1989). Pour cet auteur, la réaction à la différence dont "l'autre" est porteur, conduirait, dans certaines situations de contacts de cultures, à un état de tension vis-à-vis de soi-même. Il s'agirait en fait d'une menace de sa propre identité aux conséquences néfastes sur le déroulement de la relation à "l'autre". En référence au cadre interactionniste de gestion de la face de Goffman (1974), Cohen-Emerique et Hohl ont recueilli et analysé une série de chocs culturels rencontrés par des travailleurs sociaux de différents pays (France, Québec et Espagne). Les situations de décalage entre les attentes et le déroulement des rencontres interculturelles exprimées par les interviewés ont été interprétées par ces chercheurs comme une menace à l'identité. Au delà des différences nationales entre les trois pays, cinq sources principales de menaces à l'identité du professionnel en situation interculturelle ont été ainsi dégagées; elles sont liées à:

- la prégnance des idéologies de la modernité,
- la place accordée aux idéologies égalitaires,
- l'omniprésence du modèle de communication libre et transparente,
- la valorisation de la rationalité dans la compréhension du monde et des relations humaines,
- la force des modèles professionnels spécifiques.

Toute non-reconnaissance de l'une de cinq attentes ou représentations dans le déroulement de la rencontre interculturelle menace l'identité professionnelle qui se trouve, par ailleurs, sous "la pression des contraintes institutionnelles et organisationnelles". De plus, comme l'ont analysé ces auteurs, cette atteinte à l'identité conduit à une série de "menaces en cascades" qui touche aux catégories de l'identité sociale, comme la propre origine culturelle du professionnel, mais également les appartenances de classes d'âge ou encore sexuelles. "Le sentiment de dévalorisation" passe ainsi d'une catégorie sociale définissant l'individu à une autre et l'atteint non seulement dans sa condition de professionnel, mais également dans le fait d'être une femme ou encore une mère, pour reprendre l'exemple de ces auteurs.

Par conséquent, selon Cohen-Emerique et Hohl, la menace à l'identité en situation de travail pluriculturelle ne se limiterait pas à une atteinte de la catégorie sociale déterminée par le contexte de

l'interaction, à savoir l'appartenance professionnelle. Il y aurait en quelque sorte un glissement d'une catégorie sociale à l'autre, pouvant ainsi menacer d'autres dimensions de l'identité sociale.

La revue des travaux issus de la catégorisation sociale et donnant lieu au courant des relations intergroupes va nous permettre d'examiner l'éventualité de ce processus avec le prochain chapitre. En mettant cette perspective en relation avec des travaux sur le Soi et l'identité sociale, appliquée à notre terrain, nous tenterons de formuler une hypothèse allant dans le sens d'une menace à l'identité des salariés locaux dans l'environnement organisationnel étranger.

3.2.4. Conclusion

L'objet d'étude de la psychologie sociale interculturelle concerne essentiellement les processus identitaires et relationnels engendrés par les contacts de cultures.

Dans cette perspective, la notion d'identité culturelle traduit le lien unissant l'individu à la culture. Cependant, ce lien fait l'objet de diverses approches. Une première approche considère la notion de culture au sens anthropologique et étudie les processus d'enculturation, notamment dès la petite enfance; on peut envisager cette approche comme l'étude des premiers contacts avec la culture. Une seconde approche de l'identité culturelle porte sur les représentations associées aux appartenances nationales et à leurs effets sur l'identité des individus en situation d'hétérogénéité culturelle. Dans cette approche, le sens anthropologique de la culture passe de l'étude scientifique de cette notion, à l'étude de son appropriation au niveau collectif. Les représentations des différences et des singularités nationales peuvent ainsi être mises en rapport avec leur manifestation dans les rencontres interculturelles.

L'étude des stratégies d'acculturation porte également sur le lien entre identité et culture. Les contacts de cultures sont envisagés sur le long terme et du point de vue des attitudes et des représentations de Soi qu'ils engendrent. Avec la notion de stratégies identitaires, l'individu est considéré comme l'acteur de son propre façonnement identitaire dans sa relation aux groupes ou catégories sociales. Dans cette perspective, la conception de la culture est liée aux phénomènes socio-perceptifs.

Les travaux sur la gestion de l'identité dans la relation inégalitaire retiennent simultanément les deux conceptions de la culture, comme les deux faces d'un même concept. Ils insistent cependant sur la "face socio-perceptive" de ce concept en mettant en évidence l'importance des phénomènes identitaires et groupaux dans le déroulement des rencontres avec, notamment, les effets de la relation dominant-dominé entre groupes culturels. Cette relation existe également à un niveau plus formel dans les relations professionnelles, notamment entre le travailleur social et son client. En revanche, dans certaines circonstances, la rencontre interculturelle conduit à une inversion de la relation dominant-dominé, menaçant l'identité du travailleur social et perturbant le déroulement de la relation. Cette menace ne se limite pas à l'identité professionnelle, mais elle toucherait également d'autres catégories de l'identité sociale auxquelles l'individu appartient.

3.3. "Identité" et "relations intergroupes": une passerelle conceptuelle entre le champ de l'interculturel et le domaine du travail et des organisations

Ce premier chapitre consacré à la revue des conceptions de la culture dans le domaine du travail et des organisations nous a permis de mettre en évidence les deux "faces" de cette notion, après avoir critiqué son application à la spécification des milieux professionnels. Nous avons effectivement qualifié d'abusif le sens donné à cette notion empruntée à l'étude du vaste champ du social et transposée à la stricte caractérisation des relations professionnelles. Appliquée à l'organisation, elle traduit davantage des phénomènes identitaires et intergroupes où la culture n'intervient, ni dans un sens anthropologique, ni dans le sens des représentations que les individus ont des groupes culturels. Par conséquent, l'analogie avec "les deux faces d'un même concept" s'adresse respectivement au sens anthropologique et socio-perceptif, en évoquant la complémentarité des processus auxquels ils font référence, comme Jahoda (1989, op. cit.) l'a montré à propos de ces disciplines.

De façon paradoxale, l'essor des études retenant la notion de culture dans le domaine du travail et des organisations est lié à l'augmentation des contacts de cultures, mais peu de travaux analysent ce phénomène. En privilégiant le sens anthropologique de la culture, certaines approches font preuve d'une vision réductrice des contenus de la culture, fondée sur une conception essentialiste des groupes nationaux et conduisant à certaines dérives en terme de recommandations de la gestion de l'hétérogénéité culturelle. De façon plus pertinente, d'autres approches testent l'universalité de la portée des modèles en psychologie du travail en étudiant les influences culturelles. Mais dans tous les cas, ces approches portent sur les différences observées entre des groupes nationaux considérés séparément et non pas sur des situations de travail interculturelles.

Les travaux prenant en considération l'hétérogénéité culturelle dans les milieux professionnels sont minoritaires et adoptent une approche empirique de ces phénomènes. Leur synthèse nécessite un cadre de référence mettant en évidence les points communs et les différences entre ces études. La nature et le sens de la relation entre les groupes culturels concernés nous a permis d'établir une typologie des situations de travail interculturelles. En dehors de la particularité des études considérant les interactions hommes-machines, cette typologie repose sur le statut (dominant ou dominé) des groupes culturels considérés. Dans une perspective interactionniste, quelques rares approches considèrent les deux pôles de cette relation, mais la plupart de ces études portent sur l'un ou l'autre des groupes concernés par l'hétérogénéité culturelle et s'inscrivent dans des problématiques différentes. Par ailleurs, si le cas des transferts de technologies se réfère au sens anthropologique de la notion de culture, les autres situations d'hétérogénéité culturelle considérées mettent davantage l'accent sur les particularités sociales ou individuelles des groupes étudiés (par exemple: les discriminations subies par les minorités face au monde du travail ou la compétence interculturelle des managers). La relecture des analyses développées dans ces travaux, à partir d'un cadre se référant aux phénomènes socio-perceptifs, introduit de la cohérence entre ces études. De plus, elle dépasse le stade "situationnel" de la description des effets de la rencontre interculturelle (Oriol, 1995) pour se centrer sur l'étude des processus. Ces fondements théoriques

sont très rarement utilisés dans les études du domaine du travail et des organisations ayant recours à la notion de culture.

En revanche, cette perspective est largement développée en psychologie sociale interculturelle, un courant où peu d'applications portent sur le domaine du travail et des organisations. La prise en compte des notions d'identité et des théories expliquant les relations entre groupes met en évidence le comportement stratégique de l'individu dans sa relation aux appartenances culturelles. Les groupes culturels ont une fonction dans l'identité de la personne en situation d'hétérogénéité culturelle, à la fois dans des situations prolongées (acculturation) et dans des interactions de plus courtes durées (par exemple: entre le travailleur social et le migrant). Cette fonction est liée à la relation dominant-dominé, pouvant conduire à une menace de l'identité du dominant quand cette relation s'inverse dans certaines circonstances de chocs culturels. De plus, en retenant conjointement les deux "faces" ou conceptions de la culture, la psychologie sociale interculturelle insiste néanmoins sur la "face socio-perceptive", souvent négligée et pourtant la plus importante dans les situations d'hétérogénéité culturelle (Vinsonneau, 1996, op. cit.).

Par conséquent, l'"identité" et les "relations intergroupes" apparaissent comme une passerelle conceptuelle permettant d'étudier conjointement les phénomènes interculturels dans les organisations. En effet, comme nous l'avons vu avec le recours abusif à la notion de culture caractérisant certains groupes professionnels, les concepts d'"identité" et de "relations intergroupes" sont pertinents pour étudier l'individu dans sa relation aux autres et au travail. Ces mêmes concepts sont largement utilisés dans l'étude des rencontres interculturelles, comme nous l'avons vu et comme le traduit la place importante qu'Azzi et Klein (1998) consacrent à l'étude des contacts cultures dans une revue des travaux sur les relations intergroupes. C'est pourquoi, nous les envisageons dans une perspective de rapprochement entre le domaine du travail et des organisations et le champ de l'interculturel.

Dans le domaine du travail et des organisations, l'étude de Salk (1997, op. cit.) illustre ce rapprochement en basant son analyse sur la catégorisation sociale et plus particulièrement sur la théorie de l'identité de Tajfel et Turner (1979, op. cit.). Cette référence est également mise en avant par de nombreux psychosociologues de l'interculturel, comme Camilleri (1996), Vinsonneau (1990) ou encore Oriol (1995, op. cit.), pour qui: <<*c'est sans doute chez Henri Tajfel que l'on trouve les orientations théoriques les plus pertinentes pour compléter ce qu'une approche purement "situationnelle" peut comporter de réducteur*>> (1995, op. cit., p.130).

Nous allons désormais exposer cette théorie fondée sur la catégorisation sociale, en la situant par rapport au courant des relations intergroupes. Nous verrons ainsi ses limites et nous tenterons de les dépasser à partir d'autres théories psychosociales afin de développer un cadre théorico-méthodologique appliqué aux spécificités interculturelles et organisationnelles de notre terrain. L'orientation méthodologique que nous adopterons, fondée sur la contextualisation représentationnelle, mettra l'accent sur les relations réciproques entre le Soi et l'identité sociale.

Dans ce deuxième chapitre, nous allons ainsi délaisser la "face anthropologique" de la culture et insister sur la "face socio-perceptive" de cette notion dans les environnements de travail.

CHAPITRE 2

CATÉGORISATION SOCIALE ET CONTEXTUALISATION REPRÉSENTATIONNELLE:

APPLICATION À L'ÉTUDE DES RELATIONS INTERGROUPES DANS UNE ORGANISATION PLURICULTURELLE

Après avoir envisagé la façon dont la notion de culture est abordée dans le domaine du travail et des organisations, nous avons défendu la pertinence d'une approche interculturelle dans ce domaine basée sur la complémentarité d'une conception anthropologique et socio-perceptive de cette notion. La prise en compte de l'hétérogénéité culturelle dans l'étude des organisations pluriculturelles justifie la nécessité de définir un cadre théorique et méthodologique psychosocial s'orientant vers la notion d'identité et le courant des relations intergroupes.

Ce chapitre se fixe pour objectif de passer en revue des travaux proposant des théories et des méthodes relatives à ces phénomènes psychosociaux afin d'en extraire les aspects les plus valides et pertinents au regard de notre objet d'étude. Autrement dit, nous consacrons ce deuxième chapitre à une élaboration plus concrète du cadre théorique et des orientations méthodologiques s'appliquant à l'étude des relations intergroupes dans une organisation pluriculturelle.

Ce chapitre prend pour point de départ des travaux sur la catégorisation sociale, notamment ceux de Tajfel (1972) définissant les bases de la TIS (Théorie de l'Identité Sociale), et il se termine par la contextualisation représentationnelle, méthode d'investigation de la dynamique identitaire définie par Zavalloni (1971). Le courant des relations intergroupes constituera le lien entre ces deux conceptions de l'identité sociale. En confrontant celle de Tajfel à d'autres travaux des relations intergroupes nous dépasserons les limites de la TIS et nous définirons un cadre théorique directement appliqué à notre objet d'étude. Nous articulerons ensuite ce cadre théorique à la méthode de contextualisation représentationnelle où la conception de l'identité sociale se trouve davantage liée à celle du Soi.

Nous réunirons ainsi au sein d'une même perspective des éléments théoriques des relations intergroupes et des aspects méthodologiques de la contextualisation représentationnelle. Ce cadre théorique et méthodologique donnera lieu à une prise en compte accrue, d'une part, du Soi et des

représentations dans les relations intergroupes et, d'autre part, de la catégorisation sociale dans la contextualisation représentationnelle.

Le plan de ce chapitre comprend trois sections qui rendent compte de l'articulation et de la complémentarité de ces perspectives psychosociales de l'identité:

1) Une revue des travaux sur la catégorisation sociale permet de concevoir l'organisation comme une catégorie sociale objective où l'étude des relations intergroupes nécessite une évaluation de la subjectivité des appartenances de l'individu à l'organisation et aux groupes hiérarchiques et culturels de cet environnement de travail.

2) La mise en perspective des travaux sur les relations intergroupes entre "l'école de Bristol" et "l'école de Genève" mène à la définition d'un cadre théorique visant à étudier les représentations de l'appartenance à une organisation et à ses groupes hiérarchiques et culturels régis par des relations de domination différenciées.

3) La revue des approches psychosociales du Soi débouchent sur une application méthodologique d'étude des relations intergroupes dans une organisation pluriculturelle à partir de la contextualisation représentationnelle. Cette section fait l'objet d'une définition des principales hypothèses générales de cette recherche.

1. La catégorisation sociale

La catégorisation sociale est l'application à la perception des individus du processus de catégorisation s'adressant à la perception des objets. La catégorisation fait référence aux *<<processus psychologiques qui tendent à ordonner l'environnement en termes de catégories: groupes de personnes, d'objets, d'événements (ou groupes de certains de leurs attributs), en tant qu'ils sont soit semblables soit équivalents les uns aux autres pour l'action, les intentions ou les attitudes d'un individu>>* (Tajfel, 1972, p.272). Par conséquent, ce type d'organisation subjective du "réel", ne fait pas référence à des processus par rapport auxquels l'individu n'a pas d'emprise. Au contraire, comme nous l'avons vu avec la notion de "stratégies identitaires", les regroupements seraient effectués pour répondre à des finalités précises liées à "l'action", aux "intentions" ou encore aux "attitudes".

En s'inspirant des travaux de Bruner (1957) sur la perception, Tajfel amène le concept de catégorisation sociale dans le contexte des études sur les stéréotypes et les relations intergroupes. La cognition sociale a contribué au développement de cette notion, notamment dans sa relation initiale aux études sur les stéréotypes, toujours d'actualité (Leyens et col., 1996).

Le processus de catégorisation sociale constitue le fondement de nombreuses théories sur les relations intergroupes, sur l'identité sociale ou encore sur le Soi. Il nous paraît donc nécessaire d'introduire ce chapitre passant en revue ces théories, en tentant de dissocier les principales dimensions de la catégorisation sociale. En nous appuyant sur un travail de synthèse effectué à ce sujet (de la Haye, 1994), nous allons aborder successivement la catégorisation sociale chez Tajfel, puis des travaux étudiant ce même processus avec une orientation plus cognitive tirant son origine des recherches sur la catégorisation des objets. Enfin, dans une synthèse de ces deux points de vue, nous envisagerons les principales dimensions de la catégorisation et leur application à l'étude des relations intergroupes dans une organisation pluriculturelle.

1.1. La catégorisation sociale chez Tajfel

La question initiale de Tajfel portait sur les conditions minimales de déclenchement des fonctionnements discriminatoires. Les réponses apportées à l'époque par Adorno et col. (1950) avec la théorie de la personnalité autoritaire ou par Sherif (1966) avec ses travaux sur les buts dans les conflits intergroupes, portent sur un objet d'étude semblable mais problématisé autrement. Chez Tajfel, la discrimination est étudiée du point de vue des processus conduisant à une perception différenciée des individus.

En s'inspirant de l'expérience de Rabbie et Horwitz (1969) utilisant le paradigme du groupe minimal, Tajfel et col. (op. cit., 1971) expliquent le favoritisme intragroupe qu'ils observent à leur tour, en terme de catégorisation sociale. Dans cette expérience largement rapportée et commentée, les sujets sont répartis, au hasard, en deux groupes selon une procédure consistant à leur faire croire qu'ils se retrouvent ainsi à partir des préférences qu'ils ont préalablement exprimées envers des peintures abstraites (de Klee ou de Kadinsky). Cette condition minimale et unique de similitude intragroupe et de différenciation intergroupe suffit aux sujets pour traiter préférentiellement les membres anonymes de leur groupe expérimental, à l'aide des matrices dites de Tajfel (en fait, élaborées par Flament, ce qui lui valut, pour l'anecdote, d'être cosignataire de cet article comme il l'explique dans une communication rapportée par Bourhis et col., 1997). Selon les auteurs de cette expérience, la catégorisation sociale est le processus psychologique explicatif de ce comportement discriminatoire.

Ce traitement différencié des personnes s'inscrit dans le prolongement d'une expérience menée préalablement sur la perception d'objets (Tajfel et Wilkes, 1963). Dans cette expérience, les sujets ont surestimé la longueur des lignes les plus longues quand la lettre "A" leur était associée et, dans le même temps, ils ont sous-estimé la longueur des lignes les plus petites quand la lettre "B" leur était associée. La similitude perçue concernant les lettres a conduit les sujets à exagérer les différences de longueurs entre les deux catégories de lignes ainsi perçues et à minimiser, mais de façon moins significative, leurs différences à l'intérieur de ces catégories. Tajfel fait explicitement référence à cette expérience portant sur la catégorisation pour en déduire des phénomènes relatifs à la catégorisation sociale: <<*...la pertinence des résultats pour les phénomènes sociopsychologiques est évidente (...) si des individus appartiennent à des catégories différentes, ils seront jugés plus différents les uns des autres d'un certain point de vue (...) si des individus appartiennent à la même catégorie, ils seront jugés plus semblables les uns aux autres...*>> (1972, op. cit., p.277).

Cette continuité entre la catégorisation et la catégorisation sociale est, en partie, contestée par de la Haye (1994, op. cit.). Plus précisément, cet auteur remet en cause dans l'oeuvre de Tajfel l'appartenance systématique du sujet à l'une des catégories expérimentales. Dans la catégorisation des objets physiques, l'individu se trouve confronté à un processus de catégorisation d'éléments extérieurs à sa personne, contrairement aux expériences de Tajfel sur la catégorisation sociale où les sujets font eux-mêmes partie des éléments à catégoriser, notamment du point de vue de l'appartenance ou de la non-appartenance. De ce fait, l'implication du sujet dans la tâche ne répondrait pas forcément du même processus. Pour de la Haye, la bipolarité endogroupe-exogroupe correspond à un cas particulier de structure catégorielle, dont il faut s'efforcer d'analyser la spécificité.

De la Haye rapporte également les critiques de Rabbie et Horwitz (1988, Horwitz et Rabbie, 1989) au sujet de la confusion entre les notions de groupe et de catégorie effectuée par Tajfel. Par analogie avec la catégorisation d'objets, une catégorie sociale est un ensemble de personnes ayant

une ou des caractéristiques communes. En revanche, le groupe traduit le sentiment d'un sort commun, pouvant conduire les individus à agir collectivement vers un même but. Rabbie et Horwitz interprètent le biais de favoritisme dans l'expérience de Tajfel et col. (1971, op. cit.) à partir de ce sentiment, propre aux deux groupes en présence et amenant leurs membres respectif à agir collectivement. De ce point de vue, le favoritisme intragroupe dans cette expérience pourrait être simplement un "comportement économique rationnel" répondant à une norme du groupe introduite par le dispositif expérimental de rétribution. La confusion entre groupe et catégorie amènerait Tajfel à raisonner par analogie avec la catégorisation d'objets sous-estimant ainsi l'aspect dynamique des groupes. Comme le fait remarquer de la Haye, dans la littérature sur la catégorisation sociale, actuellement le terme "groupe" est employé comme synonyme de celui de "catégorie sociale": <<*il a complètement perdu la signification organismique qu'il avait chez Lewin, Sherif, ou Festinger*>> (1994, op. cit., p17).

Les interprétations de Tajfel en termes de mécanismes généraux le conduisent à décrire la catégorisation sociale comme une activité purement cognitive. Cependant, ses références à la psychologie cognitive s'arrêtent à celles de Bruner sur la perception. Face à cette ambiguïté épistémologique chez Tajfel, de la Haye exprime son étonnement quant à l'absence de référence dans la suite de ses travaux à ceux de la psychologie cognitive de la catégorisation, notamment à ceux de Rosch (1973; 1975) sur la structure sémantique des catégories. Ces travaux ont, en effet, contribué au développement des études sur la catégorisation sociale sans forcément se référer à ceux de Tajfel. Les études portant sur la catégorisation ont pris, de ce point de vue, deux voies distinctes. L'évolution de cette notion en cognition sociale ne s'inscrit pas uniquement dans cet emprunt à la psychologie cognitive, mais aussi dans son lien à la psychologie sociale, à des degrés divers en fonction des courants et des auteurs s'y rattachant. Nous allons désormais examiner cette perspective, ses limites et ses liens avec ceux de Tajfel, après avoir résumé la "révolution Roschienne" et ce qu'il en reste "10 ans après" (Dubois, 1993).

1.2. Catégorisation et catégorisation sociale

1.2.1. La théorie de Rosch et ses limites

Le caractère "naturel" des catégories sur lesquelles portent les travaux de Rosch (1973, op. cit.; 1975, op. cit.) s'inscrit dans une opposition à la fois aux études antérieures portant sur les structures de classification répondant nécessairement à des normes logiques, mais également au courant du relativisme culturel. Il s'agissait de rechercher des universaux cognitifs concernant le caractère a priori des catégories, <<*des classes fonctionnelles et linguistiques des organismes et des objets manufacturés tels qu'elles sont utilisées par toute culture au monde*>> (Rosch et Lloyd, 1978, cité par Dubois, 1993, op. cit., p.31). De ce fait, Rosch conteste l'hypothèse du linguiste relativiste Whorf (1956) pour qui ces processus cognitifs sont avant tout influencés par le langage,

comme semblaient le confirmer des expériences sur la mémorisation de catégories de couleurs dans différentes cultures. Pour Rosch ce n'est pas le langage mais la nature des objets, la régularité de certaines corrélations du monde environnant, qui influencent la construction des catégories et façonnent la pensée.

Au delà de cet aspect "naturel" des catégories, les principaux apports de la théorie de Rosch concernent le contenu et la structure des catégories en organisations verticale et horizontale. L'organisation verticale se caractérise par des relations d'inclusion des catégories relatives à l'ensemble des objets physiques, allant du niveau le plus général (comme le règne, par exemple: végétal) au niveau le plus spécifique (comme la variété, par exemple: le pin sylvestre). L'organisation horizontale se caractérise par le principe "d'économie cognitive" qui impose une distinction claire et visible entre des catégories situées à un même niveau vertical (par exemple entre l'épicéa et le pin sylvestre). Cette distinction s'appuie sur des critères nécessaires et suffisants d'appartenance catégorielle définissant la nature de la frontière intercatégorielle ou sur des critères de similitudes intracatégorielles. Rosch privilégie cette deuxième voie en recherchant les différences de "typicalité" entre des objets relevant d'une même catégorie, notamment en effectuant des jugements de similitude entre "des exemplaires" pris deux à deux. "Les exemplaires" peuvent être ainsi classés les uns par rapport aux autres, du plus au moins "typique" (ou représentatif) de la catégorie. Le "prototype" sera le meilleur représentant de la catégorie.

Concernant l'organisation verticale, *<<si la généralité d'une organisation hiérarchique des connaissances à différents niveaux d'abstraction semble bien établie, la nature des liens entre les divers niveaux de la hiérarchie s'avère loin d'être singulière et exclusivement limitée à l'inclusion>>* (Dubois, 1993, op. cit., p.35). Dubois rapporte, entre autre, des observations anthropologiques montrant que d'autres logiques peuvent être mises en oeuvre, où la nature des liens entre les différents niveaux de la hiérarchie peut être fondée sur la "contiguïté" ou sur la "ressemblance" (respectivement, par exemple, *<<le serpent et la termitière chez les Luapula>>* et *<<la fourmi rouge et le cobra, pareils sur la couleur, selon les Nuer>>*, d'après Levy-Strauss, 1962, p.85, cité par Dubois). Par conséquent, cette conception de Rosch, n'est selon Dubois, qu'une forme d'organisation marquée par la pensée occidentale du chercheur. Comme le prétend Rosch, il existe bien un niveau de catégorisation privilégié dans la structure verticale, mais ces niveaux, comme les structures, sont pluriels. Ce constat va également dans le sens des travaux de Jahoda (1989, op. cit.) relisant la théorie de Rosch à partir de plusieurs études anthropologiques, prouvant ainsi *<<comment les modalités de catégorisation reflètent les changements profonds intervenus dans la façon de percevoir l'environnement social>>* (1989, op. cit., p.292).

Concernant l'organisation horizontale, *<<la gradualité à l'intérieur d'une catégorie ou typicalité est un phénomène solidement établi mais qui ne répond pas aux questions relatives à l'appartenance et à l'établissement des catégories ou processus de catégorisation>>* (Dubois, 1993, op. cit., p.51). En fait, ces recherches se heurtent principalement aux conditions méthodologiques

permettant d'opérationnaliser ces concepts, notamment liées aux caractéristiques du matériel présenté biaisant les observations. Comme l'écrit Dubois en terminant sur la nécessité des orientations de la recherche dans ce domaine *<<qu'enfin, on puisse appréhender avec des méthodologies expérimentales ouvertes qui n'imposent pas aux sujets les cadres d'hypothèses a priori qu'on souhaite voir vérifier>>* (1993, op. cit., p.54). L'ouverture à d'autres types de catégorisations, notamment à celles des personnes, contribuera également au développement de ce courant de recherche. Les études sur le contenu et la structure des catégories sociales en font partie.

1.2.2. Le contenu et la structure des catégories sociales

De la Haye (1994, op. cit.) distingue deux types de travaux portant sur le contenu et la structure des catégories sociales. Les uns concernent l'accessibilité des catégories sociales dans le traitement cognitif des personnes, les autres, la variabilité perçue à l'intérieur des catégories sociales.

L'accessibilité des catégories sociales dans le traitement cognitif des personnes renvoie au niveau de catégorisation privilégié dans la structure verticale. Un premier type de modèle met en évidence un niveau de catégorisation primaire faisant référence à "l'âge, le sexe et, éventuellement, à la race" incluant un niveau secondaire mettant en jeu "des types personnologiques" (Brewer, 1988). Un deuxième type de modèle, rapporté par de la Haye, envisage les contextes sociaux (c'est-à-dire des personnes rencontrées dans des contextes semblables) comme niveau primaire de catégorisation et des critères personnologiques au niveau secondaire (Bond et Brocket, 1987). D'autres études (Cantor et Mischel, 1979), plus directement inspirées de la théorie de Rosch, s'intéressent à la typicalité au sein des catégories personnologiques. Leur richesse en information et de leur degré de distinctivité détermineraient l'organisation verticale des catégories sociales.

Si la hiérarchie de la structure verticale semble commune à ces résultats, les niveaux de catégorisation privilégiés et le contenu des catégories varient d'une situation expérimentale à l'autre. Ces conclusions rejoignent celles de Dubois (1993, op. cit.) à propos des travaux sur la catégorisation des objets. En effet, pour de la Haye, les dispositifs expérimentaux sont responsables de cette diversité de résultats. Chez Brewer les sujets classent des photos, chez Bond ils produisent des réponses plus qualitatives et moins structurées par le matériel. Par conséquent, les conclusions de ces deux auteurs peuvent être tout à fait valides, chacune en référence à sa situation expérimentale. Quant à Cantor et Mischel, selon de la Haye, le dispositif expérimental ne permet pas de trancher entre plusieurs hypothèses contradictoires non explorées systématiquement.

La plupart des études consacrées à la variabilité perçue à l'intérieur des catégories sociales s'attachent à expliquer le phénomène de l'homogénéité perçue dans l'exogroupe mis en évidence

par Tajfel. De la Haye met en rapport différentes études s'attachant à décrire et à expliquer ce phénomène. Les résultats divergent en fonction des courants et des expériences, mais cet auteur insiste sur le modèle de Judd et Park (1988; Park et Judd, 1990) directement inspiré des théories de la catégorisation en psychologie cognitive qui pose l'existence simultanée d'une représentation abstraite de la catégorie et de traces d'exemplaires individuels. La prise de connaissance, par le sujet, de différents "exemplaires" appartenant à une même catégorie l'amènerait à élaborer une "représentation abstraite" de celle-ci tenant compte de la variabilité perçue. Dans le même temps, les "traces d'exemplaires" seraient stockées en mémoire et assorties d'un "label catégoriel". Ce double processus de stockage de l'information contribuerait à "l'impression subjective de la catégorie". En fonction des conditions de rappel de ces informations, l'impression de variabilité pourrait être fondée, soit sur celle de la "représentation abstraite", soit sur celle des "traces d'exemplaires", ces deux processus étant néanmoins interdépendants: la confrontation de nouveaux "exemplaires" à la "représentation abstraite" conduirait le sujet à réviser cette dernière et à affiner l'estimation de sa variabilité perçue. Pour Park et Judd (1990, op. cit.), ce processus "d'abstraction révisée par exemplaires" serait plus actif dans le cas de l'endogroupe que dans celui de l'exogroupe, expliquant ainsi le phénomène de l'homogénéité perçue dans l'exogroupe.

Cependant, des travaux rendent compte de phénomènes inverses: dans certains cas, par exemple dans celui des groupes minoritaires (Simon et Brown, 1987), l'endogroupe est perçu de façon plus homogène que l'exogroupe. En référence aux travaux de Tajfel, ces auteurs proposent une explication alternative, consistant à montrer l'effet de la taille relative de l'endogroupe par rapport à celle de l'exogroupe, affectant la perception de leur homogénéité réciproque. Ces résultats rapportés succinctement par de la Haye, ne sont pas confrontés à ceux de Judd et Park, car <<*les dispositifs expérimentaux et les mesures utilisées sont trop hétérogènes*>> (1994, op. cit., p.56). En revanche, Simon et Brown, et également Simon et col. (1995), mettent en relation leurs résultats avec ceux de Judd et Park. Simon et col. (1995) ne jugent pas ces résultats opposés comme étant incompatibles.

En fait, Simon et col. font référence à un autre cadre théorique, celui de Tajfel et de ses successeurs, où le modèle explicatif se réfère aux notions d'identité sociale et de concept de Soi. Ce modèle prend davantage en compte le contexte social dans lequel se trouvent inscrits les membres des groupes étudiés. Cette perspective rejoint également celle de Lorenzi-Cioldi (1988a) pour qui le sens de la relation dominant-dominé influence la variabilité perçue. Après avoir envisagé les principales dimensions de la catégorisation sociale, nous développerons plus longuement ces points de vues dans un passage consacré aux relations intergroupes.

1.3. La catégorisation sociale: une conception des relations intergroupes dans les organisations pluriculturelles

Les études sur la catégorisation sociale sont fortement inspirées par la psychologie cognitive. Si les travaux de Tajfel ne font pas référence à ceux de Rosch, l'influence de Bruner est néanmoins importante. Cependant, la transposition des modèles relatifs à la catégorisation des objets physiques à celui des individus s'avère particulièrement délicate. A cela s'ajoute la difficulté d'opérationnaliser certains concepts où les dispositifs expérimentaux requis donnent lieu à des résultats contradictoires mais pas forcément incompatibles. La prise en compte simultanée de ces courants théoriques, accordant une importance accrue au "système social naturel" dans lequel le sujet se trouve ancré, constitue une alternative permettant de comprendre à la fois la spécificité des situations et des mécanismes sociocognitifs qu'ils engendrent.

Les divergences de résultats relatifs aux expériences sur la catégorisation et sur la catégorisation sociale sont soulignées par la plupart des auteurs proposant une synthèse de ces travaux (de la Haye, 1994, op. cit.; Dubois, 1993, op. cit.; Leyens et col., 1996, op. cit.). Le dispositif expérimental, la tâche des sujets, le matériel utilisé, mais également le cadre de référence théorique, constituent les principales sources de contradiction. Néanmoins, comme nous l'avons vu, ces oppositions ne signifient pas pour autant que ces résultats sont incompatibles. Par conséquent, il nous semble important de dégager ici les principales caractéristiques de la catégorisation sociale pouvant s'appliquer à notre objet d'étude.

1.3.1. L'organisation à un premier niveau de catégorisation et les catégories hiérarchiques et culturelles à un second niveau

D'un point de vue général, la catégorisation sociale est "un mécanisme d'interprétation, d'organisation du réel dont les catégories sont la conséquence" (Corneille, 1997). C'est pourquoi, la façon dont les individus catégorisent les groupes relevant de leur appartenance à une organisation pluriculturelle, constitue une voie d'accès privilégiée pour étudier ces environnements particuliers. De plus, avec la définition de Tajfel (1972, op. cit.), cette "organisation du réel" ne se fait pas au hasard, mais elle est stratégique. On peut ainsi espérer dégager des types d'utilisations stratégiques de certains groupes ou catégories sociales effectuées par les individus à partir d'une analyse de leurs façons de catégoriser cet environnement "naturel" (par opposition aux environnements artificiels créés le temps d'une expérience).

En référence aux travaux de Rosch, dont certains aspects sont invalidés, il apparaît néanmoins que les catégories sociales sont organisées à la fois verticalement et horizontalement. Cependant, ces catégories sont floues, leurs frontières et leurs contenus varient d'un individu à l'autre, même dans le cas d'une appartenance catégorielle commune. La structure verticale ne se réduit pas à des relations d'inclusion strictes des niveaux de catégorisation les uns dans les autres.

La structure horizontale traduit des différences de variabilité perçue, entre des "exemplaires" d'une même catégorie ("typicalité" ou "gradient de prototypie"), mais également entre des catégories d'appartenance et de non-appartenance relevant d'un même niveau de catégorisation ("effet d'homogénéité"). Cependant, comme le confirme une importante revue de synthèse consacrée à ce sujet (Devos et col., 1995) ces effets ne sont pas systématiques: parfois il concernent l'exogroupe, dans certains cas l'endogroupe, ou encore aucun des deux de façon significative. L'effet du contexte (notamment l'appartenance à un groupe minoritaire ou dominé) et le rôle joué par l'identité de l'individu dans ce contexte, constituent un modèle explicatif que nous allons approfondir dans une revue des travaux portant plus globalement sur l'étude des relations intergroupes.

Concernant notre objet d'étude, nous pouvons considérer une organisation comme une catégorie sociale ou un groupe d'individus définis de par leur appartenance à cet environnement de travail. Afin d'étudier les façons "d'organiser le réel" chez les membres d'une organisation pluriculturelle, notre démarche va consister à observer le contenu et la structure des catégories les plus pertinentes de l'environnement étudié. L'analyse des catégories sociales exprimées se déroulera à la fois verticalement et horizontalement.

Nous définissons le premier niveau de catégorisation par l'appartenance à l'organisation dans la comparaison avec l'extérieur, c'est-à-dire le fait de ne pas appartenir à cette organisation. A ce premier niveau, l'analyse des "typicalités" des appartenances à l'organisation observées, sera le reflet des représentations les plus significatives à ce groupe. L'émergence de représentations liées à l'hétérogénéité culturelle constituera une variable dépendante visant à rendre compte du rôle de l'interculturel sur les représentations de l'appartenance à l'organisation.

Nous définissons le second niveau de catégorisation par l'appartenance à des catégories sociales ou groupes internes à cette organisation, notamment ceux liés aux statuts hiérarchiques et ceux constitués sur la base des origines culturelles perçues dans l'environnement organisationnel. Nous appellerons catégorisation hiérarchique la première et catégorisation culturelle la seconde. Ce choix repose sur l'étude de l'influence des relations dominant-dominé dont nous avons vu l'importance dans le chapitre précédent. Dans cette perspective, la relation dominant-dominé entre groupes hiérarchiques d'une même entreprise est formellement établie et légitimée par le contexte organisationnel; elle constitue donc une catégorisation pertinente à observer, notamment dans sa relation à l'hétérogénéité culturelle dont nous cherchons à dégager les effets sur l'identité des salariés.

Ces catégories sociales de second niveau sont objectivement incluses dans le premier: quel que soit leur statut hiérarchique ou leur origine culturelle, tous ces individus appartiennent à l'organisation. En revanche, la subjectivité de cette inclusion peut constituer un indicateur pertinent. En effet, si la catégorisation hiérarchique est endogène à l'organisation (dans le sens où elle est définie par ce contexte), la catégorisation culturelle est exogène à l'organisation: la définition objective des catégories culturelles relève du contexte sociétal; c'est une catégorisation

dont la genèse se situe à l'extérieur de l'organisation. Par contre, sur un plan subjectif, les salariés de cette entreprise peuvent "organiser ce réel" en utilisant des critères de regroupement d'individus aux appartenances culturelles communes, fondées sur leur vécu dans l'organisation.

A ce second niveau de catégorisation, l'effet de l'hétérogénéité culturelle pourra être étudié du point de vue du contenu et de la structure des catégories d'appartenances culturelles, mais également à partir du lien entre cette catégorisation exogène à l'organisation et d'autres catégorisations relevant d'un même niveau (notamment celles en terme de statuts hiérarchiques), ou encore dans la comparaison avec la catégorie du niveau supérieur.

1.3.2. L'organisation: une catégorie sociale ou un groupe?

Le favoritisme envers l'endogroupe rapporté par Tajfel et col. (1971, op. cit.) constitue également une dimension de la catégorisation sociale confirmée par des études utilisant d'autres méthodologies. Cependant, comme le note de la Haye, *<<cet effet, omniprésent dans l'expérimentation sur des groupes artificiels, l'est un peu moins quand les groupes considérés sont insérés dans un système social naturel>>* (1994, op. cit., p.90). Notre démarche porte précisément sur des groupes "insérés dans un système social naturel" et l'attente d'un favoritisme systématique de l'endogroupe ne peut pas constituer une hypothèse. Une lecture psychosociale de la typologie des identités au travail de Sainsaulieu (1987, op. cit.) et des comportements d'identification envers des groupes de statuts supérieurs dans les organisations actuelles et taylorisées (Piotet et Sainsaulieu, 1994, op. cit.), contredit également cette conclusion de laboratoire dans sa confrontation aux réalités du terrain.

La nuance concernant le favoritisme envers l'endogroupe soulève le problème évoqué par Rabbie et Horwitz (1988, op. cit.; Horwitz et Rabbie, 1989, op. cit.) au sujet de la confusion entre groupe et catégorie sociale; pour Rabbie *<<les gens forment un groupe lorsqu'ils sont conscients de l'interdépendance de leur destin>>* (d'après Leyens et col., 1996, op. cit., p.79). Si la définition du groupe chez Rabbie a le mérite de distinguer cette notion de celle de catégorie sociale, elle reste cependant difficilement opérationnalisable à certains cas et notamment à celui qui nous intéresse ici, à savoir une multinationale. En se référant à la conception du groupe ou de la groupalité chez Aebischer et Oberlé (1990) ou chez Anzieu et Martin (1994), une multinationale est considérée comme un groupe. Cependant dans quelle mesure 120000 salariés d'une multinationale répartis sur les cinq continents peuvent-ils être conscients de l'interdépendance de leur destin dans le quotidien de leur travail? Dans quelle mesure ont-ils le sentiment d'appartenir, voire la connaissance d'appartenir, à un groupe aussi vaste et pas seulement au site dans lequel ils travaillent, un groupe plus restreint matérialisé par l'enceinte de l'entreprise?

Cette question pose en fait le problème de la subjectivité de l'appartenance à un groupe, dans le sens où le groupe peut être vu comme "un espace privilégié de définition de la représentation de Soi" (Costalat-Founeau, 1997). La contextualisation représentationnelle, issue des approches

psychosociales du Soi, nous permettra de distinguer l'organisation comme donnée objective allant dans le sens d'une catégorie sociale, de l'organisation comme donnée subjective où ce groupe contribue alors au façonnement du Soi des salariés. Nous développerons cette perspective après avoir abordé, le courant des relations intergroupes.

Nous avons tenté d'appliquer les résultats les plus valides des travaux sur la catégorisation sociale à notre objet d'étude en proposant quelques distinctions afin d'être en mesure d'opérationnaliser ces concepts. Dans les développements qui vont suivre, nous aurons l'occasion de revenir sur la plupart de ces résultats étant donné qu'ils constituent une base à partir de laquelle des théories plus générales sont envisagées. C'est le cas du courant des relations intergroupes que nous allons désormais aborder, de certains modèles du Soi évoqué ultérieurement et des théories de l'identité sociale qui couvrent une importante partie de ce domaine d'étude.

2. Le courant des relations intergroupes

Dans une revue des travaux consacrés aux relations intergroupes, Azzi et Klein (1998, op. cit.) soulignent, en avant propos, la pluridisciplinarité de cet objet d'étude portant sur "des intérêts de collectivités" et dont le caractère conflictuel des groupes engagés fait quotidiennement "les feux de l'actualité". Si le prochain chapitre, en partie consacré à la Corée du Sud, nous donnera l'occasion d'illustrer cette perspective, nous allons nous limiter, dans celui-ci, à décrire les processus généraux, à partir de quelques approches majeures en psychologie sociale.

La perspective des relations intergroupes est un des courants de la psychologie sociale des groupes. L'approche contemporaine de cet objet d'étude remonte aux années 60 à une <<*époque où la psychologie sociale européenne balbutiait et attendait l'impulsion d'une grande théorie*>> (Bourhis et Leyens, 1994, p.7). Les travaux dans lesquels Tajfel et ces collaborateurs de l'Université de Bristol se sont engagés à la suite de ceux sur la catégorisation sociale ont répondu à cette attente avec deux théories successives sur l'identité sociale.

Après avoir exposé cette perspective de "l'école des relations intergroupes de Bristol" nous envisagerons celle de "l'école de Genève" qui propose un cadre fédérateur pour étudier ces phénomènes faisant l'objet d'investigations différentes depuis Sherif (1966, op. cit.). La présentation de ce cadre fédérateur nous amènera à poser des limites aux théories de "l'école des relations intergroupes de Bristol" et à retenir des caractéristiques pertinentes en terme d'application à notre objet d'étude.

2.1. La perspective de "l'école de Bristol"

Tajfel puis Turner sont à l'origine de "l'école des relations intergroupes de Bristol", aujourd'hui essentiellement localisée en Australie autour de Turner. Cette école est à l'origine de deux théories successives, la Théorie de l'Identité Sociale (TIS) (Tajfel, 1978; 1981; Tajfel et Turner, 1979, op. cit.; 1986) et la Théorie de l'Auto-Catégorisation (TAC) (Turner et col., 1987). Les travaux de Tajfel sur la catégorisation sociale sont à l'origine de la TIS, une des théories dominantes pour l'explication du conflit intergroupe, elle-même constituant les bases de la TAC, une théorie plus générale sur les relations intergroupes. Ces deux théories sont désormais devenues des classiques de la psychologie sociale. Comme nous l'avons vu avec Salk (1997, op. cit.), leurs applications dépassent d'ailleurs largement le cadre de cette discipline. Nous allons en résumer les principaux aspects.

2.1.1. La Théorie de l'Identité Sociale

Tajfel expose les fondements de la TIS, dans le texte sur la catégorisation sociale (1972, op. cit.), au cours d'un dernier paragraphe consacré au lien entre cette notion et l'identité sociale. Pour l'auteur, *<<l'identité sociale d'un individu est liée à la connaissance de son appartenance à certains groupes sociaux et à la signification émotionnelle et évaluative qui résulte de cette appartenance>>* (1972, op. cit., p.292). L'expérience portant sur le paradigme du groupe minimal (Tajfel et col., 1971, op. cit.) et les comportements discriminatoires qui résultent du seul fait d'avoir eu une signification de l'appartenance à l'un des deux groupes, sont interprétés dans une extension de la théorie de la comparaison sociale de Festinger (1954), afin d'établir le lien entre l'identité du sujet, son appartenance à un groupe et les relations intergroupes: *<<un individu essaiera de maintenir son appartenance à un groupe et cherchera à adhérer à d'autres groupes si ces derniers peuvent renforcer les aspects positifs de son identité sociale. (...) Dans une société tous les groupes vivent parmi d'autres groupes. En d'autres termes, les aspects positifs de l'identité sociale n'ont de signification qu'en liaison ou qu'en comparaison avec d'autres groupes>>* (1972, op. cit., p.293-294). Cet extrait nous permet d'envisager les principales caractéristiques de la TIS au travers des publications successives (Tajfel et Turner, 1979-1986): le continuum interindividuel-intergroupe dans les relations, l'interaction entre le concept de Soi et les catégories sociales et la satisfaction du besoin d'estime de Soi.

- Le continuum interindividuel-intergroupe dans les relations: les relations peuvent être décrites à partir du principe de la comparaison sociale et la nature de ces échanges pourrait varier de façon dimensionnelle. L'une des extrémités serait caractérisée par une perception réciproque individualisante des personnes en interaction, l'autre extrémité se traduirait par une perception réciproque holiste entre les individus (ou les groupes) en présence. Comme l'illustre Lorenzi-Cioldi et Doise (1994), en citant Brown et Turner (1981), le premier pôle pourrait correspondre à une conversation entre deux amoureux, l'autre à un échange entre des policiers et des grévistes. Entre ces deux extrêmes tous les intermédiaires perceptifs peuvent exister, induisant à chaque fois un type de comportement spécifique.
- L'interaction entre le concept de Soi et les catégories sociales. Effectivement, quelques années après le texte initial, la définition de l'identité sociale se précise: *<<...that part of an individual's self-concept wich derives from his knowledge of his membership of a social group (or group)...>>* (1978, op. cit., p.63). Par conséquent, l'appartenance au groupe (ou à la catégorie sociale) et la définition de Soi sont interdépendantes. Ce lien entre l'individu et le collectif place le concept de Soi à l'intersection et en interaction avec un système de groupes ou de catégories sociales relevant des appartenances multiples de l'individu. Dans un exposé de la TIS, Capozza et Volpato (1994) précisent que Tajfel (1981, op. cit.) fait essentiellement référence à de vastes catégories relevant de la société globale, comme la profession, l'origine culturelle ou la confession religieuse.

- La satisfaction du besoin d'estime de Soi par la recherche d'un sens approprié aux appartenances à des groupes ou à des catégories sociales: cette caractéristique, pouvant être référée aux théories de la motivation, place l'individu dans un comportement stratégique: <<*une identité sociale non satisfaisante, c'est-à-dire négative ou moins positive qu'on ne le désire, détermine l'emploi de stratégies pour élever l'estime de Soi*>> (Capozza et Volpato, 1994, op. cit., p.32). Le comportement adopté par l'individu envers les membres de l'endogroupe et de l'exogroupe est influencé par le niveau d'estime de Soi qu'il en retire.

La TIS propose un cadre de référence pertinent, guidant l'analyse et l'interprétation des phénomènes liés aux relations intergroupes dans des situations expérimentales mais également naturelles. Nous en avons observé quelques exemples dans un chapitre précédent au sujet des équipes de travail pluriculturelles (James et Khoo, 1990, op. cit.; Salk, 1997, op. cit.). Néanmoins, des résultats contradictoires à ceux observés par Tajfel dans ses expériences et ne pouvant pas être interprétés à partir de la TIS, ont amené certains auteurs a formuler des critiques à l'égard de cette théorie. Une des principales, concerne la confusion entre groupe et catégorie sociale, abordée précédemment.

Une autre critique importante concerne l'estime de Soi et va dans le sens des limites adressées au prétendu biais de favoritisme de l'endogroupe. Dans une enquête menée par Brown et Williams (1984) auprès des ouvriers de différents services d'une boulangerie, les auteurs ont observé une valorisation des exogroupes. Par conséquent, pour ces auteurs, la TIS ne prend pas suffisamment en compte le fait que les groupes d'identification peuvent être des exogroupes et par conséquent contribuer à maintenir l'estime de Soi dans l'endogroupe grâce au contact. Cette affirmation va dans le sens de la théorie du groupe de référence de Merton (Merton et Kitt, 1990). Au moment de leur étude, Brown et Williams avaient recensé six recherches allant dans le sens de cette critique et portant, plus globalement, sur les conditions de différenciation, voire de discrimination, entre l'endogroupe et l'exogroupe. Parmi leurs auteurs, Oakes et Turner (1980) seront à l'origine d'une révision de la TIS en proposant la TAC (Théorie de l'Auto-Catégorisation) (Turner et col., 1987, op. cit.).

Avant d'aborder cette théorie, nous formulons une autre critique de la TIS, sous forme d'hypothèse. Elle fait également référence à l'estime de Soi, mais dans son lien aux théories de la motivation. Dans un chapitre précédent, nous avons évoqué avec Hofstede (1994, op. cit.) la nécessité de relativiser culturellement certains modèles et notamment celui de la pyramide de Maslow (1954, op. cit.) faisant référence au besoin d'estime de Soi. Dans le même ordre d'idées, dans quelle mesure le besoin d'estime de Soi, plus qu'un autre besoin, serait-il en mesure de réguler les relations intergroupes et cela quelle que soit la culture des individus? Les travaux de Markus et Kitayama (1991, op. cit.), sur l'indépendance (vs interdépendance) du Soi en fonction des contextes culturels individualistes (vs collectivistes), évoqués dans le premier chapitre, apportent un début de réponse à cette question. En effet, le biais d'autovalorisation régulièrement observé, n'a pas été confirmé sur des collégiens japonais. Au contraire, ils faisaient preuve d'un biais d'auto-effacement important. Par conséquent, le besoin d'estime de Soi, et plus

particulièrement la façon dont il est opérationnalisé dans ces recherches, subirait des variations culturelles.

Pour Leyens et col. (1996, op. cit.), le rôle joué par l'estime de Soi dans les relations intergroupes fait partie des défis psychosociaux à relever, et cela d'autant plus qu' <<*au coeur de la comparaison sociale, telle que la voit la TIS, réside la variable motivationnelle de l'estime de Soi*>> (1996, op. cit., p.90). Nous aurons l'occasion de revenir sur cette notion quand nous aborderons les approches du Soi. Dans la TAC, Turner et col. (1987, op. cit.; 1994; Turner, 1995) ne font plus référence à cette interprétation motivationnelle. L'estime de Soi a pratiquement disparu de cette révision de la TIS, alors que Turner y consacrait encore plusieurs pages dans un article de 1982 le menant "vers une redéfinition cognitive du groupe social".

2.1.2. La Théorie de l'Auto-Catégorisation

En préface de l'ouvrage (1987, op. cit.) dans lequel il présente la TAC avec Hogg, Oakes, Reicher et Wetherell, Turner évoque l'influence de Tajfel avec lequel ils ont travaillé pendant plusieurs années à l'Université de Bristol. Cette théorie propose de "redécouvrir le groupe social", en partie délaissé par Tajfel, tout s'appuyant sur les résultats de la psychologie cognitive comme ceux de Rosch (Rosch et Lloyd, 1978, op. cit.). Turner indique également dès la préface (1987, op. cit.), que le continuum interindividuel-intergroupe de la TIS, est à la base de cette révision. Autrement dit, et plus récemment, <<*alors que la théorie de l'identité sociale cherche à expliquer la discrimination intergroupe en termes du besoin individuel d'une identité sociale positive et distincte, la théorie de l'auto-catégorisation étudie comment les processus émergeant du comportement de groupe peuvent être expliqués par le passage d'une perception de Soi selon une auto-catégorisation en termes d'identité personnelle à une perception de Soi selon une auto-catégorisation en termes d'identité sociale*>> (Turner, 1995, op. cit., p.210). Là où Tajfel proposait une explication controversée quant à la façon dont les individus s'engageaient, soit dans des relations de type interindividuelles, soit dans des relations de types intergroupes, Turner et col. (1987, op. cit.) définissent le processus psychologique d'auto-catégorisation pour l'expliquer. La TAC est une série de suppositions et d'hypothèses, offrant un cadre théorique général reliant le concept de Soi aux relations intergroupes et permettant d'expliquer, d'interpréter et de redéfinir des concepts psychosociaux tels que l'influence sociale (1987, op. cit.; Turner, 1995, op. cit.) ou encore la cohésion sociale (1987, op. cit.; Hogg, 1995). Voici les principales suppositions de cette théorie:

- Les auto-catégorisations ou les catégorisations de Soi sont "des formes de représentations cognitives, parmi d'autres, prises par le Soi, c'est-à-dire des groupements cognitifs de soi-même et des classes de stimuli semblables par opposition à d'autres classes de stimuli" (<<*cognitive representation of the self take the form, amongst others, of self-categorizations, i.e., cognitive*

groupings of oneself and some class of stimuli as the same (identical, similar, equivalent, interchangeable, and so on) in contrast to some other class of stimuli>>) (1987, op. cit., p.44).
- En référence aux travaux de Rosch (Rosch et Lloyd, 1978, op. cit.), Turner et col. envisagent une structure verticale en trois niveaux des catégories de Soi, reliées entre elles par des relations d'inclusion. "Le niveau superordonné" traduit une catégorisation de Soi fondée sur une représentation de Soi relative à la condition humaine, par opposition à d'autres formes de vie. "Le niveau intermédiaire" fait référence aux catégorisations des endogroupes et exogroupes fondées sur les similitudes et les différences entre les êtres humains relevant de divers groupes sociaux, comme le genre, la classe d'âge ou encore la nationalité. "Le niveau subordonné" traduit une catégorisation de Soi fondée sur une représentation de Soi en tant qu'être unique par opposition aux membres d'un endogroupe également perçus dans leurs unicités et leurs spécificités.
- La saillance de la catégorie de Soi et la structure horizontale qui en découle, sont à envisager dans leur lien avec le contexte. En effet, selon la TAC, <<*les catégories de Soi sont "fluides", variables et dépendantes du contexte*>> (Turner, 1995, op. cit., p.212). Dans une situation donnée, la catégorie de Soi retenue et utilisée par le sujet sera celle qui maximise les différences entre les catégories et qui minimise les différences à l'intérieur des catégories dans l'utilisation des données du contexte. Par conséquent, en fonction des situations, un même individu peut être inclu dans un endogroupe du sujet (et faire preuve d'une catégorisation de Soi au niveau subordonné) et s'en trouver exclu dans une autre situation de comparaison (le sujet faisant preuve ici d'une catégorisation de Soi au niveau intermédiaire). Dans une révision du processus d'influence, Turner (1995, op. cit.) montre que ce phénomène de "recatégorisation" peut se dérouler au cours d'un même échange, notamment dans le cas où il se solde par un désaccord.

Ces suppositions conduisent à deux notions centrales de la TAC: le "méta-contraste" et la "dépersonnalisation":
- Le "méta-contraste" fait surtout référence à la dernière supposition. Il s'inspire de la typicalité (ou gradient de prototypicalité) abordé précédemment dans le cadre d'un résumé des travaux de Rosch. Dans cette perspective, Turner et col. donnent la mesure du "rapport du méta-contraste" ("meta-contrast ratio") qui s'obtient par le rapport de la différence moyenne inter-catégories perçue sur la différence moyenne intra-catégorie perçue. Il permet de voir dans quelle mesure un individu est typique d'un groupe: plus un individu sera perçu à la fois proche des normes de l'endogroupe et éloigné de celles de l'exogroupe, plus il sera typique de l'endogroupe. La variabilité perçue, avec notamment l'effet d'homogénéisation de l'exogroupe peut être étudié à partir de ce principe.
- La notion de "dépersonnalisation" propose une explication des relations intergroupes différente de celle de la TIS. La "dépersonnalisation" est un processus conduisant l'individu à s'auto-catégoriser au "niveau intermédiaire", l'amenant ainsi à délaisser son identité personnelle au profit d'une identité sociale et conduisant à davantage de similarité dans les jugements à l'intérieur des différents groupes (ou catégories sociales). Cependant, le terme de dépersonnalisation se <<*réfère simplement à un changement contextuel de l'identité, et non à une perte d'identité*>> (Hogg, 1995,

op. cit., p.167). Pour les auteurs de la TAC, ce processus est à la base des phénomènes de groupes tels que <<*les stéréotypes sociaux, la cohésion de groupe, l'ethnocentrisme, la coopération et l'altruisme, la contagion émotionnelle et l'empathie, l'action collective, le partage des normes, les processus d'influence sociale, etc...*>> (1987, op. cit., p.50).

Cependant, cet aspect métathéorique est contesté par M. Jahoda (1986) qui débute sa critique par le choix du terme "dépersonnalisation" décrivant habituellement dans la littérature davantage une stratégie d'une personne envers une autre pour lui enlever une part de sa dignité humaine. Mais de façon plus importante et plus globale, cette théorie des relations intergroupes et les expériences sur lesquelles elle s'appuie ne permettent pas, selon elle, d'expliquer des phénomènes relevant de la société globale comme le prétendent les auteurs de la TAC. Pour M. Jahoda <<*People in society are exposed not only to experience in small groups but to all-pervasive conflict of ideas, reflected in economic and other institutions...*>> (1986, op. cit., p.254). En fait, le contexte auquel les auteurs de la TAC accordent de l'importance reste un contexte abstrait et différent des situations sociales réelles. Au delà de l'importance du contexte, c'est peut-être plus largement l'environnement social de l'individu qu'il faudrait prendre en compte dans l'étude de l'identité sociale et des relations intergroupes.

Les transferts conceptuels des travaux de Rosch portant sur la catégorisation des objets physiques à celle des individus, nous éloigne d'une véritable "redécouverte du groupe social" comme l'annonce Turner et col.. De plus, comme nous l'avons vu précédemment avec de la Haye (1994, op. cit.), non seulement ce type d'analogie conceptuelle s'avère problématique, mais, comme le démontre Dubois (1993, op. cit.), certaines suppositions de Rosch sont aujourd'hui réfutées. C'est le cas des relations d'inclusion des niveaux de catégorisation dans la structure verticale sur lesquels repose tout un pan de la TAC. En effet, comme l'affirme encore récemment Turner (Turner et col., 1994, op. cit.; Turner, 1995, op. cit.) le continuum interindividuel-intergroupe, faisant l'objet d'une révision de la TIS, est déterminé par les relations d'inclusion entre les niveaux de catégorisation. De ce fait, les relations intergroupes n'existent qu'à l'intérieur de la catégorie relative à la condition humaine et les relations interpersonnelles ne se déroulent pas à l'extérieur de l'endogroupe. Si nous considérons, par exemple, des cas d'anthropomorphismes, un type de relation interpersonnelle entre un individu et un élément non humain, ne peut absolument pas être pris en compte par la TAC. L'idée d'une structure verticale des niveaux de catégorisation peut très bien exister, comme c'est le cas dans la catégorisation des objets physiques. Cependant, comme nous l'avons vu avec Dubois au sujet de ces mêmes objets physiques, d'autres logiques peuvent être mises en oeuvre dans la nature des liens entre les différents niveaux. Par conséquent, contrairement à une supposition de la TAC, rien ne permet d'affirmer que <<*l'identité personnelle renvoie à des catégories de Soi définissant l'individu en tant que personne unique, dans sa différence individuelle par rapport à d'autres personnes de son intragroupe*>> (Turner, 1995, op. cit., p.210). Il est fort probable que l'identité personnelle puisse également renvoyer à des caractéristiques perçues hors de l'intragroupe.

Comme "l'école de Bristol", la perspective des relations intergroupes de "l'école de Genève" s'inscrit également dans une poursuite des travaux sur la catégorisation sociale. Néanmoins, et notamment face à certaines limites des théories de "l'école de Bristol", les chercheurs de Genève proposent un cadre théorique permettant d'appréhender ces phénomènes autrement.

2.2. La perspective de "l'école de Genève"

Les travaux relatifs aux relations intergroupes de "l'école de Genève" sont surtout fédérés par ceux de Doise, initialement à partir de la notion de différenciation catégorielle (Doise, 1974; 1976, op. cit.) et plus récemment (Doise, 1984, 1995), à partir d'un cadre d'analyse en quatre niveaux, permettant d'intégrer l'ensemble des recherches effectuées dans ce domaine. Ces travaux portent un regard permanent sur ceux de "l'école de Bristol" dont la pertinence et les limites sont régulièrement avancées.

Nous allons considérer trois aspects essentiels développés par "l'école de Genève". Le premier part du cadre fédérateur de la différenciation catégorielle et pose des limites à la TIS à partir des résultats de Deschamps (1982, 1984) sur la covariation des différenciations interindividuelles et intergroupes. Ensuite, à partir des conclusions de Lorenzi-Cioldi (1988a, op. cit.) sur les images masculines et féminines, le second aspect porte sur l'effet du rapport dominant-dominé dans les relations intergroupes et sur l'identité sociale. Enfin, le dernier aspect consacré à cette école, insiste sur l'importance des représentations sociales dans l'étude des relations intergroupes, un des quatre niveaux d'analyse de ces phénomènes préconisé par Doise. Le rapport dominant-dominé et les représentations sociales, font l'objet de travaux dépassant le cadre de cette école; nous en aborderons quelques-uns afin de mieux cerner la spécificité de ces phénomènes.

2.2.1. La différenciation catégorielle et la covariation des différenciations interindividuelles et intergroupes

La notion de différenciation catégorielle (Doise, 1974, op. cit.) est postérieure à la présentation par Tajfel (1972, op. cit.) de la catégorisation sociale. La fonction principale de ces deux processus est très proche. Comme nous l'avons vu, chez Tajfel, la catégorisation renvoie à des "processus psychologiques qui tendent à ordonner l'environnement" permettant au comportement social de <<*s'adapter aux changements incessants qui apparaissent dans la relation d'un individu avec son environnement social, cette adaptation étant à son tour basée sur les changements incessants qui se produisent dans sa manière de structurer, de systématiser et d'ordonner son environnement social*>> (1972, op. cit., p.272). De son côté, Doise envisage la

différenciation catégorielle comme <<*un processus élaboré au cours de l'histoire naturelle des espèces, qui aide l'individu humain à structurer son environnement social*>> (1976, op. cit., p.119). La catégorisation sociale et la différenciation catégorielle sont à la fois des processus d'organisation subjective de l'environnement social et de façonnement des interactions sociales.

Cependant, tout en s'attachant aux relations intergroupes, le modèle de Doise se veut plus général en étant centré sur les niveaux des différenciations engendrées par le processus de catégorisation. Les niveaux de différenciation sont au nombre de trois, ils sont interdépendants et ils concernent les comportements, les évaluations et les représentations: <<*la différenciation catégorielle se réalise aussi bien à l'intérieur des domaines de comportements, évaluations et représentations qu'entre ces domaines (...) Quand il y a différenciation à un des trois niveaux, il y a tendance à créer des différenciations correspondantes aux deux autres niveaux*>> (1976, op. cit., p.147). Ce modèle se veut avant tout intégrateur. En effet, Doise réinterprète à partir de ce cadre théorique un grand nombre d'expériences portant sur les relations intergroupes. Les travaux de Sherif (1966, op. cit.) et son explication portant sur les buts dans les conflits intergroupes, l'expérience de Rabbie et Horwitz (1969, op. cit.) ou encore celle de Tajfel et col. (1971, op. cit.) peuvent s'expliquer à partir d'une différenciation portant sur l'un des niveaux et entraînant une différenciation à d'autres niveaux.

Toutefois ce modèle réfute l'explication psychologique du <<*besoin d'identité telle que Turner (1975) la propose*>> (Doise, 1976, op. cit., p.152). Dans une revue critique de ce postulat, Deschamps (1979, p.34) affirme: <<*à notre avis, le problème n'est pas psychologique, c'est-à-dire un besoin individuel de positivité, mais est à envisager au niveau psychosociologique, c'est-à-dire au niveau de la relation active entre l'individu et le social, ou plus exactement au niveau des relations évolutives constituantes à la fois de l'individuel et du collectif et qui doivent permettre d'expliquer à la fois la permanence et le changement d'un système*>>. Ces critiques à l'égard des travaux de "l'école de Bristol" portent également sur deux autres points: les conditions de différenciation intercatégorielle (voire de discrimination) et sur le continuum interindividuel-intergroupe.

Concernant la différenciation intercatégorielle, Deschamps et Doise (1979) montrent, à partir de deux expériences, que la discrimination entre groupes peut s'affaiblir jusqu'à disparaître dans certaines conditions. Ces résultats sont contraires à ceux de Tajfel et col. (1971, op. cit.) pour qui la condition de "groupe minimal" suffisait à engendrer la discrimination entre les deux groupes. Cette condition est une situation de "catégorisation simple", reproduite par Deschamps et Doise (1979, op. cit.) et comparée à une situation de "catégorisation croisée". La situation de "catégorisation simple" correspond à une dichotomie radicale entre les deux groupes, par exemple "gens du sexe féminin" / "gens du sexe masculin" et "jeunes" / "adultes". La situation de "catégorisation croisée" correspond à l'association systématique de deux catégories provenant de catégorisations différentes, par exemple "jeunes du sexe féminin" / "jeunes du sexe masculin" / etc.. Les résultats de la description de ces groupes sociaux effectuée par des filles de 13 à 15 ans,

attestent d'une moindre différence perçue en situation de "catégorisation croisée". Le croisement des appartenances catégorielles entraîne un affaiblissement de la différenciation catégorielle au niveau des représentations supportées par chacune de ces catégories. Dans une autre expérience, des filles et des garçons sont amenés à évaluer les compétences de chaque catégorie sexuelle expérimentale après avoir effectué un jeu. La situation de "catégorisation croisée" est réalisée par l'introduction des catégories "rouge" / "bleue" (chacune de ces catégories comprenant 3 filles et 3 garçons). Du point de vue des résultats, le favoritisme de l'endogroupe se confirme dans la situation de "catégorisation simple" ("filles" / "garçons"), mais l'introduction de la deuxième catégorisation, qui n'a pas d'effet en tant que tel, élimine la discrimination inter-sexes. Conformément à la perspective de Sherif (1966, op. cit.) l'introduction d'un but d'un intérêt supérieur, modifie les représentations inter- et intra-catégorielle. La portée sociale de cette conclusion est importante, car la situation de "catégorisation croisée" est plus proche du contexte sociétal réel, dans le sens où tout individu relève d'appartenances multiples. Par conséquent, sortis du laboratoire, les résultats de Tajfel, sur les conditions de discrimination minimale, doivent être nuancés.

Concernant le continuum interindividuel-intergroupe de la TIS, Deschamps (1982, op. cit., 1984, op. cit.), critique cette vision opposant les différenciations interindividuelles aux différenciations intergroupes. Pour cet auteur, ces deux types de différenciations peuvent se manifester de façon concomitantes: elles covarient. Le modèle de la covariation entre les différenciations interindividuelles et intergroupes peut être résumé par l'hypothèse suivante: <<*les tensions ou les contradictions sociales qui peuvent se rencontrer à différents niveaux sont liées et on retrouve, au niveau des relations entre Soi et autrui, une tension parallèle à celle mise en évidence au niveau des relations entre groupes; cette tension ne serait plus en termes de solidarité / compétition, mais en termes de fusion / individualisation*>> (1984, op. cit., p.456). La vérification de cette hypothèse apparaît dans une synthèse de quatre expériences (Deschamps, 1980, 1982, op. cit.) menées, en partie, avec Lorenzi-Cioldi (Deschamps et Lorenzi-Cioldi, 1981) à partir d'adaptations de la procédure expérimentale de Tajfel et col. (1971, op. cit.). En faisant varier, dans les deux premières expériences rapportées, respectivement la situation de "catégorisation" / "non-catégorisation" et la situation de "compétition" / "solidarité", la discrimination entre Soi et autrui augmente parallèlement à la condition de différenciation ("catégorisation" ou "compétition"). Inversement, dans les deux autres expériences, en faisant varier la situation de "individualisation" / "fusion", la différenciation entre groupes augmente parallèlement à la condition d'individualisation: la distance entre Soi et autrui (du groupe d'appartenance et du groupe d'opposition) est plus élevée dans cette condition expérimentale.

Ces résultats vont dans le sens des principales critiques adressées aux théories de l'identité sociale de "l'école de Bristol", même les plus actuelles. En effet, le problème du continuum "interindividuel-intergroupe" continue à se poser dans ces théories avec l'incompatibilité entre les

niveaux de catégorisation du Soi. Récemment, Lorenzi-Cioldi et Doise (1994, op. cit., p.81) contestaient encore cette affirmation des auteurs de la TAC: <<*les résultats de plusieurs expériences n'autorisent pas toutefois une conclusion aussi assurée. Ces résultats montrent souvent qu'une diversification du groupe d'appartenance s'instaure en même temps qu'une perception indifférenciée, collective, de l'autre groupe*>>. Cette critique va dans le sens de celle que nous avons formulée précédemment à ce même sujet, en soulignant l'invalidation de l'inclusion des niveaux de catégorisation dans les travaux de Rosch que les auteurs de la TAC ont transposés à la catégorisation de Soi.

La remarque de Lorenzi-Cioldi et Doise (1994, op. cit.) s'appuie sur un ensemble de travaux effectués par Lorenzi-Cioldi (1988a, op. cit.) dans la continuité de ceux de Doise et Deschamps. A partir du cas des images masculines et féminines, Lorenzi-Cioldi formalise un autre niveau d'analyse des relations intergroupes (Doise, 1995, op. cit.), en s'intéressant à l'influence du statut social (en termes de rapport dominant-dominé).

2.2.2. Le rapport dominant-dominé

Le rapport dominant-dominé fait l'objet de nombreux travaux situés hors de "l'école de Bristol" et bien au-delà de la psychologie sociale. Nous avons abordé sa pertinence dans le chapitre précédent pour distinguer les situations d'hétérogénéité culturelle étudiées dans le domaine du travail et des organisations. Cependant, comme nous allons le montrer avec des études expérimentales testant son effet sur les relations intergroupes et les représentations de Soi, le terme "dominant" (vs. dominé) ne renvoie pas toujours aux mêmes significations. Nous allons tout d'abord envisager le sens que lui accorde Lorenzi-Cioldi (1988a, op. cit.), puis nous dépasserons le courant de "l'école de Genève" pour envisager d'autres types d'opérationnalisations de ce rapport.

2.2.2.1. Le rapport dominant-dominé chez Lorenzi-Cioldi

Dans une reprise et un approfondissement des réflexions de Doise et Deschamps, et au regard des théories de l'identité sociale de "l'école de Bristol", Lorenzi-Cioldi (1988a, op. cit.) démontre l'influence du statut social féminin ou masculin sur l'identité sociale et les relations intergroupes. Dans une expérience portant sur le processus des ressemblances intra-catégorielles, Doise (1976, op. cit.) avait observé, dans certains cas, une homogénéisation plus importante des jugements des photos de filles, effectuée à la fois par les filles elles-mêmes mais aussi par les garçons. Pour Lorenzi-Cioldi, ces résultats invalident l'hypothèse du continuum interindividuel-intergroupe de la TAC: <<*dans certaines situations, les différenciations entre les groupes et la*

personnalisation du Soi peuvent coexister>> (1988a, op. cit., p.19). Dans une des expériences sur l'effet du croisement des appartenances catégorielles, résumée précédemment, Deschamps et Doise (1979, op. cit.) ont noté dans la situation de catégorisation simple, une accentuation des discriminations des membres de la catégorie sociale supérieure, les garçons, envers les filles: <<*le groupe à statut supérieur se différencie facilement du groupe à statut inférieur, tandis que pour ce dernier, un conflit est créé entre une discrimination en faveur de son propre groupe et une tendance de rapprochement à l'égard du hors-groupe privilégié sur les dimensions présentes dans le champ social*>> (1979, op. cit., p.313).

La prise en considération de l'influence du statut social sur le processus de catégorisation amène Lorenzi-Cioldi à reconsidérer la notion de groupe dans son lien avec l'identité sociale. Il définit la notion de groupe "collection" référée au groupe dominant, forgeant une identité de ses membres à partir de propriétés personnelles et idiosyncrasiques. Inversement la définition de groupe "agrégat" se réfère au groupe dominé, où l'identité de ses membres se constitue autour de propriétés collectives caractéristiques de l'ensemble du groupe. De ce fait, et contrairement à "l'école de Bristol", l'identité sociale ne s'oppose plus à l'identité personnelle, mais pour Lorenzi-Cioldi, l'identité sociale peut prendre une modalité collective ou personnelle.

Il justifie la pertinence de cette distinction dans une série d'expériences (1988a, op. cit.; 1988b). Dans les cinq expériences rapportées, le premier facteur considéré est l'appartenance sexuelle (garçons / filles). Les deux premières expériences utilisent le paradigme du groupe minimal avec, pour second facteur, l'introduction des modalités (collection / agrégat). Les difficultés d'opérationnalisation du second facteur dans l'établissement d'un véritable rapport asymétrique à partir du paradigme du groupe minimal, amènent Lorenzi-Cioldi à définir et à utiliser le paradigme "différents / semblables" dans les trois autres expériences. A partir des résultats à une tâche de description de Soi, ce nouveau paradigme, induit chez le sujet le sentiment d'appartenir à un groupe dont les membres ont un profil différent du sien (vs. semblable au sien). De plus, dans cette première phase, les expérimentateurs introduisent aussi <<*une norme dominante: la norme de l'individualité autonome et autosuffisante, à la base de la représentation du Soi des dominants*>> (1988a, p.94). L'ensemble des résultats, et plus particulièrement ceux issus du paradigme "différents / semblables", vérifie l'hypothèse d'homologie des appartenances sexuelles et expérimentales (collection / agrégat). Dans les trois dernières expériences, l'appartenance sexuelle étant de plus en plus explicitement signifiée aux sujets d'une expérience à l'autre, a permis d'observer des effets d'homologie de plus en plus apparents. Ces résultats amènent l'auteur à évaluer les effets de la saillance de la rencontre intergroupes. Plus l'intensité de la rencontre est importante, plus les discriminations effectuées par les membres des groupes expérimentaux différeraient entre elles: <<*la saillance du rapport inter-groupes favorise l'apparition de discriminations chez les plus favorisés (Différents et garçons), et entrave celle-ci chez les moins favorisés (Semblables et filles)*>> (1988a, op. cit., p.185).

De façon générale, les résultats de Lorenzi-Cioldi contredisent plusieurs points des théories de l'identité sociale de "l'école de Bristol". Pour ce psychosociologue genevois, <<*le processus d'identification au groupe d'appartenance dépend, dans une mesure non négligeable, du rapport d'homologie existant entre le type de catégorie utilisée par les individus (collection et agrégat) et un placement social extérieur à la situation expérimentale, de type "dominant-dominé" (dans notre cas: garçons et filles)*>> (1988b, op. cit., p.255). Plus globalement, ce point de vue constitue une réinterprétation de plusieurs théories relatives à l'identité. C'est le cas du continuum interindividuel-intergroupe (ou continuum Soi-groupe) (Tajfel et Turner, 1979-1986, op. cit.), des niveaux de catégorisation de Soi (Turner et col., 1987, op. cit.) mais également du Soi culturel indépendant (vs. interdépendant ou connecté) (Markus et Kitayama, 1991, op. cit.): <<*les divers pôles, niveaux, ou Soi, désignent désormais deux représentations sociales, certes distinctes mais plus intimement articulées, de l'existence des individus en groupes: des groupes dominants (pôle Soi, niveau de catégorisation personnel, et Soi indépendant) et des groupes dominés (pôle groupe, niveau de catégorisation groupal, et Soi connecté)*>> (Lorenzi-Cioldi et Doise, 1994, op. cit., p.95).

Des résultats de Gordon (1968) au TST (Twenty Statments Test) (Kuhn et Mc Parland, 1954) peuvent également être réinterprétés à la lumière de cette mise en parallèle des conclusions de Lorenzi-Cioldi et ceux de la TAC. Dans les réponses à la question "qui-suis-je?", Gordon avait, entre autres, noté que les membres des groupes dominés (comme les femmes, les Noirs ou les Juifs) exprimaient plus fréquemment que les membres des groupes dominants respectifs, leur appartenance à cette catégorie sociale. La saillance accrue de cette appartenance groupale peut être désormais comprise à partir du niveau de catégorisation préférentiellement mis en oeuvre. Contrairement aux dominés, le niveau de catégorisation des dominants étant personnel, ils auront moins tendance à se décrire à partir des propriétés collectives caractérisant l'ensemble du groupe dominant.

Dans un texte où Lorenzi-Cioldi (à paraître, op. cit.) revient plus longuement sur le parallèle qu'il établit entre ses résultats et ceux de Markus et Kitayama (1991, op. cit.), il tente de préciser l'articulation entre les dynamiques culturelles et sexuelles. Dans une étude portant sur 300 adolescents scolarisés en Suisse romande, il vérifie l'hypothèse d'une atténuation des contrastes entre les hommes et les femmes vis-à-vis des normes sexuelles (individuelle et collective) due à la culture occidentale de norme individuelle: <<*tout se passe donc comme si les pressions contradictoires qui sont exercées sur les femmes, à adhérer sur base sexuelle à une norme collective et sur base culturelle à une norme individuelle, contribueraient à les placer sur un niveau intermédiaire selon les deux normes*>> (Lorenzi-Cioldi (à paraître, op. cit., p."18"). Par conséquent, l'identité sociale personnelle (vs. collective) ou le pôle Soi (vs. groupe) retiré par un individu de ses relations intergroupes est à envisager dans son lien au système social plus global. La multiplicité des appartenances concourt à la définition de l'identité sociale, à la représentation du Soi et aux phénomènes intergroupes.

Les travaux de Lorenzi-Cioldi à propos des relations entre sexes envisagent le rapport dominant-dominé en référence à la différence de statut social, de prestige et, en arrière-fond, de pouvoir, entre ces groupes. Cet aspect a souvent été négligé dans l'étude de la discrimination et des relations intergroupes (Sachdev et Bourhis, 1991; Bourhis et col., 1994, op. cit.). Néanmoins, d'autres recherches, ne relevant pas particulièrement de "l'école de Genève", ont opérationnalisé différemment, et parfois plus précisément, le rapport dominant-dominé. Ces opérationnalisations différentes du même facteur conduisent à des résultats diversifiés mais aux effets observés toujours significatifs. Nous allons développer quelques unes de ces études.

2.2.2.2. Différentes opérationnalisations du rapport dominant-dominé

Beauvois et Bouzouma (1988) ont étudié quatre rapports de domination (cadres/ouvriers, hommes/femmes, professeurs/élèves et parents/enfants). Pour ces auteurs, "le terme général de domination fait référence aux relations entre deux partenaires ou plus, de l'organisation sociale les impliquant dans des possibilités de pouvoir et d'influence non symétriques" (<<*The general term of dominance refers to relations between two or more partners, the social organization of wich involves non-symmetrical possibilities of power and influence*>>) (1988, op. cit., p.228). Ces auteurs relèvent des effets généraux concernant le favoritisme endogroupe et la conformité supérieure de Soi (Codol, 1975), mais leur intérêt porte plus sur la mise en évidence d'un "biais de positivité existentielle": l'évaluation des relations "effectives" (c'est-à-dire individualisantes) est supérieure à celle des relations "prototypiques" (c'est-à-dire globalisantes). Cependant, des différences entre les quatre rapports de domination, tendent à montrer que la nature de ce rapport joue également un rôle sur les relations intergroupes.

Dans le cadre d'une recherche utilisant le paradigme du groupe minimal, Sachdev et Bourhis (1991, op. cit.) ont mis en place un protocole expérimental permettant de tester l'influence respective du pouvoir, du statut et de la taille du groupe sur les relations intergroupes. Cette triple distinction tend à combler une lacune où les notions de prestige, de statut, de pouvoir, de dominant (vs. dominé), de favorisé (vs. moins favorisé) et de majorité (vs. minorité) sont souvent confondues, conduisant parfois à des résultats et des interprétations contradictoires quant aux effets de ces facteurs sur les relations intergroupes. Dans cette expérience, les notions de statut et de prestige sont confondues et opérationnalisées à partir des résultats à un test de créativité préalable effectué par les sujets, les plus créatifs bénéficiant du plus haut statut. En faisant croire aux sujets qu'ils font partie, soit de la majorité, soit de la minorité, les expérimentateurs manipulent alors la taille du groupe. Enfin, le cadre théorique de Jones (1972, d'après Sachdev et Bourhis, 1991, op. cit., p.3) constitue une des définitions les plus pertinentes du pouvoir social dans les relations intergroupes en faisant référence "au degré de contrôle qu'un groupe a sur sa propre destinée et sur celle des exogroupes" (<<*the degree of control that one group has over its*

own fate and that of outgroups>>). Contrairement aux membres du groupe expérimental dominé qui n'ont aucun pouvoir, les dominants ont le pouvoir absolu en contrôlant totalement les récompenses aux deux groupes.

D'une façon générale, les résultats confirment le favoritisme endogroupe déjà observé dans ces expériences utilisant le paradigme des groupes minimaux. L'effet de la taille du groupe est assez complexe et ne fournit pas les résultats les plus significatifs. Ce sont avant tout le pouvoir et le statut, dont les résultats traduisent une interaction, qui donnent lieu aux effets les plus marqués sur le comportement discriminatoire opéré par les sujets: la position de dominant et, dans une moindre mesure (restant néanmoins importante) le statut (ou le prestige) élevé, renforcent de façon significative les comportements discriminatoires. En référence à la TIS, pour Sachdev et Bourhis, le pouvoir absolu permettrait au travers du comportement discriminatoire des sujets de maintenir ou de retrouver (pour les bas statuts) une identité sociale positive. Privés de pouvoir, ils maintiennent néanmoins leur identité positive si leur statut le leur permet, sinon ils discriminent peu ou pas l'exogroupe. En effet, et de façon significative pour les membres du groupe minoritaire, les dominés de bas statuts ont non seulement le moins de comportements discriminatoires mais ils sont les seuls à favoriser les membres de l'exogroupe au détriment de leur endogroupe.

Ces derniers résultats vont dans le sens de ceux de Ng (1982) opérationnalisant le rapport dominant-dominé en terme de relation de pouvoir. Dans une série d'expériences où il manipule les modalités directes (ou sûres, *"secure"*) (vs. indirectes ou peu sûres, *"insecure"*) dans des relations unilatérales de pouvoir entre groupes, il trouve une plus grande discrimination envers l'exogroupe dans la situation de pouvoir unilatérale directe. L'influence du pouvoir sur les relations intergroupes conduirait ceux qui ont le plus de pouvoir à se conduire de façon plus discriminatoire.

Une étude de Monteil (1992) à propos des effets de la privation sociale sur la représentation de Soi dans une situation de comparaison intergroupe permet de préciser les effets du rapport dominant-dominé dans sa relation à la notion de prestige. Dans une expérience, où cet auteur opérationnalise la privation sociale à partir de l'absence de félicitations adressées à deux des quatre groupes expérimentaux pour des travaux effectués, Monteil remarque des différences importantes en fonction de cette condition sur les relations intergroupes et sur la représentation de Soi, lors d'une phase d'évaluation ayant lieu une semaine après l'expérience. Dans la condition de non-privation, les résultats obtenus vont dans le sens des résultats les plus courants à propos des relations intergroupes. En revanche, dans la condition de privation sociale, le biais de favoritisme intragroupe et la différenciation intergroupe ne sont pas affirmés. De plus, ces individus, ayant subi la privation sociale la semaine précédente font preuve d'un comportement plus individualiste que les non privés. En envisageant cette opérationnalisation de privation sociale, comme une différence de prestige, selon cette expérience, les membres des groupes bénéficiant de moins de prestige développeraient des comportements plus individualistes. En référence à la TAC, on

pourrait envisager que la condition de haut prestige (vs. faible prestige) conduit a une catégorisation de Soi groupale (vs. individuelle). Ces résultats contredisent une éventuelle extension de la notion de dominant (vs. dominé) à celle de haut prestige (vs. faible prestige), justifiant ainsi la distinction opérée par Sachdev et Bourhis (1991, op. cit.) entre ce facteur et celui du pouvoir.

Dépret (1997) s'intéresse également au rapport dominant-dominé mais en le limitant au cas du pouvoir. Le cadre théorique s'appuie sur le sentiment de contrôle (N. Dubois, 1987), la privation de ce besoin et la restauration de ce contrôle dans le cadre des relations entre dominants et dominés. Une série de résultats expérimentaux (Fiske et Dépret, 1995, d'après Dépret, 1997, op. cit.) montre que <<*l'augmentation du pouvoir de la cible entraîne une augmentation de l'attention envers les informations qui vont à l'encontre des attentes stéréotypées*>> (1997, op. cit., p.88). Le besoin de contrôler affectant le sort du dominé dans sa relation au dominant, l'amènerait ainsi à percevoir le dominant de façon plus individualisante. Il adopterait, en quelque sorte, un traitement cognitif, plus prudent de l'information. Quelle qu'en soit l'explication, l'opérationnalisation du rapport dominant-dominé en rapport de pouvoir, conduit à des résultats semblables aux précédents, notamment à ceux de Lorenzi-Cioldi: <<*les effets de stratification sociale nous induisent à percevoir les dominants comme des individus bien différenciés et les dominés comme des exemplaires interchangeables de leurs catégories*>> (Dépret, 1997, op. cit., p.88-89). Cependant, Lorenzi-Cioldi se réfère moins aux théories motivationnelles. Son étude des relations intergroupes s'appuie davantage sur les représentations des groupes par l'individu, un niveau d'analyse développé plus longuement par Doise.

2.2.3. L'étude des valeurs et des représentations

Dans un esprit de synthèse similaire à sa conception de la différenciation catégorielle, Doise (1984, op. cit.; 1995, op. cit.) recense quatre niveaux d'analyse utilisés par les psychologues sociaux dans l'étude des relations intergroupes. Le premier se base sur l'étude des processus intraindividuels, comme celui de la catégorisation sociale. Le deuxième s'intéresse aux processus interindividuels et situationnels. Les travaux de Sherif (1966, op. cit.), centrés sur les buts dans les conflits intergroupes, constituent une illustration de cette perspective. Les travaux de Lorenzi-Cioldi relèvent d'un troisième niveau d'analyse possible. Les positions relatives des individus dans le champ du social constituent le principal facteur considéré. Enfin, le quatrième niveau d'analyse des relations intergroupes est celui de l'étude des croyances, des représentations (notion déjà centrale dans la différenciation catégorielle) et, par voie de conséquence, celui des valeurs: à ce niveau d'analyse, <<*les études des relations intergroupes dégagent des hiérarchies complexes de valeurs complémentaires permettant à différents groupes d'élaborer pour chacun une identité positive (voir par exemple Peabody, 1985)*>> (Doise, 1995, op. cit., p.159).

Après avoir abordé précédemment des aspects relevant des trois premiers niveaux d'analyse des relations intergroupes, le quatrième niveau retient ici plus particulièrement notre attention. Nous allons tout d'abord développer la notion de représentations sociales, notamment dans son lien à la catégorisation sociale et à la conception des valeurs chez Tajfel. Nous insisterons ensuite sur la complémentarité entre la notion de représentations sociales et le courant des relations intergroupes, tel que le conçoit Doise.

2.2.3.1. Le lien entre "représentations sociales" et "catégorisation sociale"

Tajfel (1972, op. cit.) consacre presque la moitié de son article au lien entre catégorisation sociale et valeurs. Comme il le précise au début de cette partie, la notion de valeur, tel qu'il l'entend, s'écarte du débat philosophico-sociologique, que nous avons d'ailleurs rapidement évoqué dans le chapitre précédent en distinguant, avec Hofstede (1994, op. cit.), cette notion de celle de pratique. Chez Tajfel, cette notion s'applique à la "valeur" connotative du terme appliqué à une catégorie sociale utilisée par l'individu et à la différence entre des ensembles de "valeurs" connotatives opérant des distinctions entre plusieurs catégories sociales. Si la notion de valeur est utilisée dans ce sens, <<*on est en droit de penser que la catégorisation des individus, des groupes d'individus et des événements sociaux qui s'opère à partir des différentes valeurs doit probablement être un des premiers aspects et un des aspects les plus fondamentaux de la catégorisation sociale*>> (1972, op. cit., p.280). La formation des catégories, le renforcement de ce système, les comportements qui en résultent du point de vue des relations intergroupes et de l'identité sociale dépendraient, en grande partie, de ce mécanisme évaluatif. Cet aspect central des valeurs dans le processus de catégorisation sociale est à l'origine des principales caractéristiques de la TIS, et notamment du besoin d'estime de Soi, dont nous avons évoqué précédemment les limites. Tajfel ne parle pas de représentations, mais l'importance qu'il accorde aux valeurs dans le processus de catégorisation témoigne de son souci de concilier le social et le cognitif.

La notion de représentation sociale est plus générale et permettrait de dépasser des limites de la TIS fondée sur la catégorisation sociale. Cette vision plus globale irait dans le sens des théoriciens des représentations sociales, pour qui <<*en tant que phénomènes, les représentations sociales se présentent donc sous des formes variées, plus ou moins complexes. (...) catégories qui servent à classer les circonstances, les phénomènes, les individus auxquels nous avons à faire*>> (Jodelet, 1988, p.360), ou encore pour qui <<*il n'y a pas de représentation sans système de catégorisation*>> (Abric, 1987, d'après Moliner, 1997, p.276). Pour Moliner (1997, op. cit.) le lien entre représentation sociale et catégorisation relève d'une double articulation. D'une part, la représentation comme catégorie donne lieu à une conception de la représentation sociale regroupant <<*un ensemble de connaissances relatives une classe d'objets ou de situations*>> (1997, op. cit., p.280). D'autre part, la représentation comme un système catégoriel, c'est-à-dire <<*les catégories*

de la représentation>> (Moliner, 1996, p.18) où la représentation sociale d'un même élément fait l'objet d'une diversité de catégories ou sous-catégories. Par conséquent, ces deux notions sont étroitement reliées et elles confirment, de ce point de vue, l'importance que Tajfel accordait aux valeurs (en tant que système de croyances relevant plus globalement du social) dans la catégorisation sociale (en tant que processus cognitif).

Une définition couramment admise de la représentation sociale, consiste à envisager ce phénomène identifié par Durkheim (1898), repris et développé par Moscovici (1961), comme <<*une forme de connaissance, socialement élaborée et partagée, ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social*>> (Jodelet, 1989a, p.36). Dans la suite du travail initial de Moscovici (1961, op. cit.) à partir du cas de la psychanalyse, les objets des représentations sociales se sont multipliés permettant d'appréhender des formes de connaissance diversifiées comme la maladie mentale (Jodelet, 1989b), l'économie (Vergès, 1989) ou encore le groupe (Codol, 1972). C'est ce dernier objet et, plus globalement, celui des relations intergroupes qui justifie ici notre développement à propos des représentations sociales. Il ne s'agit pas, pour nous, de détailler les aspects théoriques de cet important courant de recherche, mais de montrer comment la prise en considération de ce phénomène et son articulation à la notion d'identité sociale s'inscrit aujourd'hui dans une spécificité de "l'école de Genève" dans l'étude des relations intergroupes.

2.2.3.2. La complémentarité entre "représentations sociales" et "relations intergroupes"

La plupart des travaux sur les représentations sociales s'intéressent peu aux relations intergroupes. De plus, comme nous l'avons vu jusqu'ici, l'étude des relations intergroupes se fonde très largement sur des cadres théoriques s'appuyant peu sur les représentations sociales. Les travaux de Doise (1974, op. cit.) sur la différenciation catégorielle font partie des exceptions. En effet, nous avons vu que cet élargissement théorique de la perspective de Tajfel était basé sur l'interdépendance de trois niveaux de différenciations dont celui des représentations. Selon Doise (1986, p.83) <<*on ne peut pas éliminer de la notion de représentation sociale les références aux multiples processus individuels, interindividuels, intergroupes et idéologiques qui souvent entrent en résonance les uns avec les autres et dont les dynamiques d'ensemble aboutissent à ces réalités vivantes que sont en dernière instance les représentations sociales*>>. "L'école de Genève" se situe à l'articulation entre la théorie des représentations sociales et celle des relations intergroupes. Quand les propos de ces auteurs concernent plus particulièrement le champ des représentations sociales, ils insistent sur la prise en compte du niveau intergroupe et inversement: <<*on a souvent reproché aux tenants de la théorie des représentations sociales d'adhérer à une conception consensuelle ou déterministe des croyances propres aux groupes, comme s'ils postulaient nécessairement l'existence de liens univoques entre appartenances groupales et représentations*

sociales. Paradoxalement, l'expérimentation, souvent considérée comme simplificatrice, montre qu'il faut faire appel à des modèles plus complexes>> (Doise, 1990, p.167-168).

Les expériences menées par Lorenzi-Cioldi (1988a, op. cit.) sur l'intergroupe insistent sur la prise en compte des représentations sociales des appartenances groupales. Lorenzi-Cioldi a redéfini la notion d'identité sociale dans le lien qu'elle entretient avec la représentation sociale de l'intergroupe considéré: le rapport dominant-dominé véhiculé par les représentations sociales des groupes concernés donne lieu à une identité sociale pouvant être personnelle ou collective.

Le simple établissement d'un lien entre "représentation sociale" et "identité sociale" ne constitue pas l'originalité de cette perspective. Comme le souligne Jodelet (1989a, op. cit.) cet aspect avait déjà été souligné par Durkheim (1898, op. cit.) puis Moscovici (1961, op cit.). Pour ces théoriciens des représentations sociales, la représentation remplit <<*certaines fonctions dans le maintien de l'identité sociale*>> (Jodelet, 1989a, op. cit., p.51). Mais en dehors de la fonction des représentations sociales dans les communications (Jodelet, 1989a), cette perspective ne se centre pas sur l'intergroupe, comme le fait Lorenzi-Cioldi, dans sa redéfinition du groupe social et de l'identité sociale.

De plus, comme l'évoquent Doise et Lorenzi-Cioldi (1992) dans un texte soulignant l'intérêt des représentations sociales dans les études se consacrant aux phénomènes identitaires, <<*étudier les images et stéréotypes intergroupes comme les représentations sociales (Doise, 1984) ne constitue pas nécessairement une innovation importante par rapport aux courants dominants dans les recherches intergroupes, étudier la définition de Soi comme une représentation sociale est sans doute plus innovateur*>> (1992, op. cit., p.285-286).

C'est un ensemble de recherches menées au sein de "l'école de Genève" qui conduit ces auteurs à cette conclusion. Ils s'appuient plus particulièrement sur une étude menée par Lorenzi-Cioldi et Meyer (1984, d'après Doise et Lorenzi-Cioldi, 1992, op. cit.) sur l'identité sociale et les représentations collectives de jeunes immigrés. Des élèves suisses et d'autres issus de l'immigration italienne et espagnole, tous scolarisés à Genève ont jugé, dans une première phase, l'applicabilité de 20 traits pour cinq cibles ("vous-même", "les Suisses en général", "les Étrangers en général", "vos amis", "les gens de votre nationalité"). Dans une seconde phase, ils ont évalué le degré de valorisation (de "très défavorable" à "très favorable") de chaque trait en l'appliquant aux "gens en général". En faisant ainsi varier, ce que Beauvois et Bouzouma (1988, op. cit.) appellent les relations "effectives" (c'est-à-dire individualisantes: "vous-même" et "vos amis") (vs. les relations "prototypiques"), Doise et Lorenzi-Cioldi (1992, op. cit.) notent, comme les auteurs précédents, de fortes différences entre ces deux modalités. En effet, au-delà des résultats classiques (comme le favoritisme intragroupe), les analyses de Doise et Lorenzi-Cioldi (1992, op. cit.) insistent sur la similitude des identités sociales personnelles (basées sur les relations effectives) entre les jeunes suisses et les jeunes issus de l'immigration. A l'inverse, du point de vue des représentations collectives (basées sur des relations prototypiques), les deux groupes fournissent des identités sociales différentes. Ces descriptions, différentes dans le cas des

catégories et semblables à propos des individus particuliers, vont dans le sens d'autres expériences exposées par Lorenzi-Cioldi (1988a, op. cit.) à propos des variations de l'identité sociale.

C'est pourquoi, sans pour autant abandonner le cadre théorique de "l'école de Bristol", cet ensemble de travaux amène Lorenzi-Cioldi et Doise (1992, op. cit.) à inviter les psychologues sociaux à dépasser <<*une logique dichotomique partageant de manière rigide le champ social entre représentations d' "eux" et de "nous" où le moi serait en totalité défini par l'appartenance à une catégorie*>> (1992, op. cit., p.286). La contextualisation représentationnelle (Zavalloni et Louis-Guérin (1984, op. cit.), méthode à partir de laquelle nous élaborerons la méthodologie utilisée dans ce travail, se situe précisément dans cette orientation. En effet, comme le supposent Lorenzi-Cioldi et Doise (1992, op. cit.), nous verrons, que les représentations générées par la dichotomie "groupe d'appartenance / groupe d'opposition" ne recouvrent pas systématiquement celle du "Soi / Non Soi": <<*l'individu peut, dans certaines circonstances qu'il faut encore pour une large part étudier, se voir proche de plusieurs groupes à la fois et s'attribuer des traits caractéristiques de ces différents groupes*>> (Lorenzi-Cioldi et Doise, 1992, op. cit., p.286). La perspective de Zavalloni repose précisément sur ce principe.

2.3. Les relations intergroupes: un cadre théorique appliqué à l'étude des représentations de l'appartenance à une organisation et aux relations de domination s'y déroulant

Les travaux de "l'école de Genève" sur les relations intergroupes, nous ont amené à relativiser principalement trois postulats de "l'école de Bristol":

- Les conditions de discrimination minimale et le favoritisme intragroupe: en testant l'effet des appartenances croisées, situation plus proche de la réalité sociale, Deschamps et Doise (1979, op. cit.) ont montré que, dans certaines conditions, les discriminations peuvent s'affaiblir jusqu'à disparaître.
- Le continuum interindividuel-intergroupe: à partir du modèle de la covariation, Deschamps (1982, op. cit.) met en évidence le fait que les différenciations interindividuelles et intergroupes ne s'opposent pas mais covarient. De plus, dans la vérification de son hypothèse d'homologie entre la situation sociale de dominant (vs. dominé) et la perception d'une appartenance à un groupe collection (vs. agrégat), Lorenzi-Cioldi (1988a, op. cit.) montre que la covariation des différenciations interindividuelles et intergroupes est liée au rapport dominant-dominé. Dans cette révision de la notion de groupe social, l'identité sociale peut être individuelle ou collective.
- Le besoin d'estime de Soi: pour Doise (1976, op. cit.) et Deschamps (1979, op. cit.), le recours à une théorie motivationnelle psychologique est trop restrictive. Les relations intergroupes sont à envisager <<*au niveau de la relation active entre l'individu et le social*>> (Deschamps, 1979, op.

cit., p.34). Les effets sur l'individu du rapport social "dominant-dominé" (Lorenzi-Cioldi, 1988a, op. cit.) confirment cette proposition.

Cependant, au-delà de ces limites, les théories de l'identité sociale de Tajfel et Turner restent un cadre d'analyse pertinent pour l'étude des relations intergroupes (Lorenzi-Cioldi et Doise, 1992, op. cit.). Les travaux sur la différenciation catégorielle initiés par Doise (1974, op. cit.) puis la distinction en quatre niveaux d'analyse des relations intergroupes (Doise, 1984, op. cit.; 1995, op. cit.), s'inscrivent dans cette volonté d'intégration de l'ensemble des perspectives de ce domaine. Pour cet auteur, la compréhension des relations intergroupes doit passer par l'utilisation conjointe de ces niveaux d'analyses, rejoignant ainsi les objectifs "interactionnistes" de Costalat-Founeau (1997, op. cit.). Le niveau d'analyse des représentations du Soi dans son rapport aux groupes sociaux, plus rarement considéré, ouvre néanmoins des perspectives de recherches pertinentes sur les relations intergroupes (Lorenzi-Cioldi et Doise, 1992, op. cit.).

2.3.1. L'étude des représentations de l'appartenance

En référence aux arguments de Lorenzi-Cioldi et Doise (1992, op. cit.), nous privilégierons une analyse des relations intergroupes au sein de l'organisation pluriculturelle concernée, s'appuyant sur les représentations que le salarié a de lui-même de par son appartenance à l'organisation et aux groupes qui la traverse. De plus, la révision du continuum interindividuel-intergroupe et la covariation des différenciations interindividuelles et intergroupes (Deschamps, 1982, op. cit.), nous invitent à considérer simultanément le pôle du Soi (individuel) et le pôle social (les groupes) dans sa contribution au façonnement du Soi. En effet, il est possible d'envisager un protocole d'observation tenant compte à la fois des représentations que les individus ont des groupes et du traitement de ces représentations par le Soi. Les fondements théoriques de la contextualisation représentationnelle (Zavalloni et Louis-Guérin, 1984, op. cit.) vont dans ce sens. Comme nous l'expliquerons, ces auteurs proposent ce type d'évaluation fondée sur une théorie où les représentations constituent le noeud à partir duquel les groupes se lient au Soi.

Cette perspective va dans le sens du modèle de l'identité sociale de Costalat-Founeau (1997, op. cit.), critiquant les niveaux d'analyses de Doise qui prend pour point de départ "l'individuel" pour arriver au "collectif". Elle propose "un fonctionnement beaucoup plus interactionniste" où les représentations de Soi sont au centre d'un système et en interaction avec les représentations sociales, la cognition (la connaissance) et l'émotion (les affects). Dans cette "dynamique représentationnelle" le sujet est considéré *<<comme l'artisan de cette articulation (un artisan influencé par les contextes sociaux et participant à des activités collectives>>* (1997, op. cit., p.20). Par conséquent, cette conception dépasse le débat sur la structure en niveaux de catégorisations "individuel" ou "collectif", par une prise en compte systémique des instances identitaires, tant sur le plan individuel que collectif.

2.3.2. Le recouvrement catégoriel "hiérarchico-culturel"

Plusieurs aspects de la TIS et de la TAC contribuent à la définition d'un cadre théorique se prêtant à notre objet d'étude.

Le lien entre l'individu et le collectif plaçant le concept de Soi à l'intersection et en interaction avec un système de groupes ou de catégories sociales s'applique aux appartenances multiples de l'individu dans une organisation pluriculturelle.

La distinction entre des catégorisations de Soi relevant de différents niveaux de la TAC, nous incite à l'adapter à notre terrain de recherche, comme nous l'avons vu précédemment: l'appartenance de l'individu à l'organisation sur le premier niveau de catégorisation et son appartenance à des groupes ou des catégories sociales de cette même organisation sur le second niveau de catégorisation. L'inclusion du deuxième niveau de catégorisation dans le premier est ici une réalité objective mais l'expression de sa subjectivité est à considérer.

Le cadre expérimental des appartenances croisées (Deschamps et Doise, 1979, op. cit.), apporte un éclaircissement sur le second niveau, concernant l'enchevêtrement entre les catégorisations hiérarchique et culturelle. En effet, en référence à la notion d'appartenances croisées (Deschamps et Doise, 1979, op. cit.), nous sommes en présence d'une double catégorisation (l'une liée aux statuts hiérarchiques et l'autre aux origines culturelles) avec des appartenances dont le croisement n'est pas celui de l'expérience de Deschamps et Doise. Nous avons, en quelque sorte, affaire à un "recouvrement catégoriel" où une minorité culturelle recouvre le groupe des plus hauts responsables: les Coréens sont à la fois spécifiés par leur statut hiérarchique et leur origine culturelle, conférant également aux autres salariés de l'organisation une spécification de ce point de vue.

2.3.3. Des relations de domination différenciées en fonction du caractère endogène (vs. exogène) à l'organisation du contexte de référence

Les travaux de Lorenzi-Cioldi (1988a, op. cit.) facilitent l'étude du "recouvrement catégoriel" caractérisant le second niveau de catégorisation. En effet, le rapport dominant-dominé régissant les relations intergroupes entre les catégories hiérarchiques est, dans notre cas, légitimé par l'organigramme de l'organisation: il est endogène à l'organisation et lié au pouvoir, comme Dépret (1997, op. cit.) l'a étudié à propos de cette catégorisation en entreprise. De plus, cette précision du sens du rapport dominant-dominé s'inscrit dans la perspective des sociologues des organisations pour qui le pouvoir est à la base du fonctionnement des relations intergroupes (Crozier et Friedberg, 1977, op. cit.; Friedberg, 1993, op. cit.).

Le rapport dominant-dominé entre catégories culturelles est plus complexe. Dans le chapitre précédent, nous avons vu avec Vinsonneau (1996, op. cit.) les effets en termes de discrimination

et de favoritisme des différents groupes d'appartenances culturelles dans une société inégalitaire. La relation inégalitaire étudiée par Vinsonneau correspond au rapport dominant-dominé entre Français-Maghrébins où le prestige lié à la scolarité module les effets discriminatoires. Contrairement aux personnes de statut social moindre et issues de l'immigration, les résultats de Vinsonneau traduisent une discrimination plus forte "des Maghrébins intellectuels" envers l'endogroupe Maghrébin (dominé) et un favoritisme envers l'exogroupe Français (dominant). Par conséquent, le rapport dominé-dominant fait appel à un sens où le pouvoir est moins directement impliqué et correspondrait davantage à une différence de prestige liée aux représentations sociales des groupes culturels.

Comme dans le cas des appartenances sexuelles étudié par Lorenzi-Cioldi, le rapport dominant-dominé entre groupes culturels n'est pas légitimé par un contexte précis, mais il se trouve ancré à la fois dans le champ social et dans le contexte organisationnel: le rapport dominant-dominé entre catégories culturelles est exogène à l'organisation, mais l'expérience du vécu en entreprise peut contribuer au façonnement des représentations sociales des groupes culturels présents dans cet environnement. Par conséquent, l'ancrage des représentations liées aux rapports interculturels situe le contexte organisationnel dans le contexte plus vaste du champ social. La prise en compte de cette articulation entre les deux contextes nous amène à envisager deux catégories dominantes en présence: en référence au contexte organisationnel, les Coréens sont dominants; mais vis-à-vis du contexte sociétal les Français constituent la catégorie dominante.

De plus, les groupes d'appartenances culturelles auxquels nous avons affaire ne se réduisent pas à ces deux catégories. Plus précisément, l'appartenance à la catégorie "Français" recouvre des sens divers, notamment dus à la présence de personnes issues de l'immigration, avec une particularité du point de vue de leur identité culturelle. En effet, contrairement, aux appartenances sexuelles qui n'ont que deux modalités bien distinctes (à l'exception des cas de transsexualité), les appartenances d'origines culturelles sont diverses et surtout perméables lors des processus d'acculturation. Comme nous l'avons vu avec Camilleri (1990b, op. cit.), Berry (1996, op. cit.; 1997, op. cit.) ou encore Vinsonneau (1996, op. cit.; 1997, op. cit.), la perméabilité des appartenances d'origines culturelles est au coeur de la problématique identitaire des personnes issues de l'immigration, dont des salariés de l'organisation étudiée font partie. L'identité culturelle ne se réduit pas à un choix entre deux catégories. Les stratégies identitaires d'acculturation sont multiples et l'identité sociale liée aux appartenances culturelles des personnes issues de l'immigration correspond à une synthèse de représentations issues de ces appartenances.

Néanmoins, comme le montre Vinsonneau (1996, op. cit.) à propos des personnes issues de l'immigration maghrébine, ces personnes constituent des groupes dominés en référence au contexte sociétal français. En référence au contexte organisationnel, elles sont hiérarchiquement dominées, au même titre que les Français (au sens de la catégorie sociale dite "des Français de souche"). Par conséquent, les catégories regroupant des personnes issues de l'immigration constituent, du point de vue des deux catégorisations retenues au second niveau, les seuls groupes dominés à la fois dans le contexte organisationnel et dans le contexte sociétal. En référence à

l'homologie entre le rapport dominant-dominé et la définition du groupe collection (vs. agrégat) de Lorenzi-Cioldi (1988a, op. cit.), cette double domination nous amène à formuler une hypothèse portant sur la probable définition collective ou holiste de ces groupes. Les groupes culturels désignant des personnes issues de l'immigration seraient plus susceptibles que tout autre groupe de l'organisation à être perçus à partir des propriétés holistes les caractérisant.

Le courant des relations intergroupes réunit des propositions pertinentes au regard de notre objet d'étude. Elles constituent les fondements du cadre théorique à l'intérieur duquel nous nous situons pour appréhender l'hétérogénéité culturelle dans l'organisation.

La représentation des appartenances à l'organisation, aux groupes la composant et le rapport dominant-dominé régulant les relations intergroupes relèvent de différents niveaux de catégorisations interdépendants. Le contexte sociétal à domination française dans lequel s'inscrit le contexte organisationnel à domination sud-coréenne confère à l'étude de l'articulation entre les appartenances hiérarchiques et les appartenances culturelles une complexité accrue par la prise en compte de la dynamique identitaire des personnes issues de l'immigration.

Dans ces travaux sur les relations intergroupes, l'identité sociale et le Soi entretiennent des rapports étroits variant d'une théorie à l'autre sans pour autant rechercher, comme d'autres perspectives le font, une structure au Soi. Nous allons désormais aborder plus précisément cette dernière notion et rechercher un cadre méthodologique répondant à nos objectifs. Nous rapporterons ainsi les principales approches psychosociales du Soi et nous justifierons la pertinence de la méthode de contextualisation représentationnelle.

3. Approches psychosociales du Soi et contextualisation représentationnelle

Tout en recherchant les processus généraux qui gouvernent les relations intergroupes, les études précédentes, le plus souvent basées sur l'identité sociale, accordent une place importante au Soi. Tajfel (1972, op. cit.; 1978, op. cit.), notamment à partir du besoin d'estime de Soi, l'envisage comme un centre régulateur du sentiment d'appartenance aux multiples groupes ou catégories sociales dont l'individu fait partie; Turner et col. (1987, op. cit.) précisent cette orientation en concevant le Soi comme un système dimensionnel de catégorisation de l'environnement social, allant d'un pôle interindividuel à un pôle intergroupe; Lorenzi-Cioldi (1988a, op. cit.) révise cette conception en introduisant la notion d'identité sociale individuelle (vs. collective) et en insistant sur le niveau d'analyse des représentations du Soi de l'individu dans son rapport aux groupes sociaux (Lorenzi-Cioldi et Doise, 1992, op. cit.).

Les études que nous allons considérer ici s'éloignent du cadre théorique des relations intergroupes, mais leur revue se justifie de par le besoin de clarification théorique et méthodologique portant sur l'étude du lien entre le Soi et l'identité sociale. Ces approches psychosociales du Soi mettent l'accent sur la recherche de processus généraux gouvernant le Soi. Comme les travaux précédents, ces approches recherchant des lois générales, adoptent le plus souvent, une démarche nomothétique et expérimentale. Cependant, avec la contextualisation représentationnelle, méthode sous-jacente à l'égo-écologie définie par Zavalloni dès 1971, le Soi et l'identité sociale se rejoignent au sein d'un même cadre théorique et méthodologique où l'expérimentation n'est pas une fin en soi.

En nous basant sur le travail de synthèse effectuée par Martinot (1995) à propos des approches psychosociales consacrées à l'étude du Soi, nous envisagerons successivement deux perspectives: l'approche cognitive du Soi puis l'égo-écologie, qualifiée d'approche "interactionniste symbolique" selon Monteil et Martinot (1991; Martinot, 1995, op. cit.). Si nous retenons, comme le font ces auteurs, l'intitulé "approches cognitives du Soi" pour décrire les premières, nous n'en ferons pas autant pour la perspective de Zavalloni. En effet, comme l'exprime Costalat-Founeau (1997, op. cit., p.42) à propos de l'égo-écologie, *<<il est donc tout à fait erroné d'amalgamer cette approche à celle de l'interactionnisme symbolique comme certains auteurs l'ont fait (Monteil et Martinot, 1991; Martinot, 1995) et qui ont, aussi, occulté la dimension cognitive>>*.

De plus, compte tenu de nos orientations méthodologiques, nous accorderons une importance relative à ces deux courants, inversement proportionnelle à celle de ces deux auteurs qui privilégient les approches "cognitives du Soi". En effet, cette perspective exprimant le rejet systématique de toute démarche non expérimentale (Monteil, 1993) et n'intégrant pas

suffisamment la dimension sociale de l'identité, nous nous attarderons plus longuement sur la démarche égo-écologique et dans laquelle s'inscrivent les travaux de Costalat-Founeau (1997, op. cit.). Cette dernière approche se définit dans son rapport à la méthodologie qu'elle sous-tend, à savoir la contextualisation représentationnelle. Nous justifierons la pertinence de ce cadre méthodologique dans l'étude des relations intergroupes dans une organisation pluriculturelle.

3.1. La perspective cognitive du Soi

Les études consacrées à l'étude cognitive du Soi envisagent le Soi du point de vue du traitement de l'information alimentant <<*l'hypothèse selon laquelle le Soi est une structure de connaissance*>> (Martinot, 1995, op. cit., p.21). Plus précisément, pour Kihlstrom et col. (1992, p.206) <<*le Soi peut être conçu comme la représentation mentale que chacun a de sa propre personnalité. (...) La représentation mentale du Soi est constituée à la fois d'informations abstraites relatives aux attributs personnels (connaissance sémantique) et d'informations concrètes relatives à des expériences, des pensées et des actes particuliers (connaissances épisodiques)*>>. Les travaux se rapportant à cette perspective se rapprochent, dans un certains sens, de ceux portant sur la catégorisation, vus au début de ce chapitre. Les emprunts à la psychologie cognitive avec ses paradigmes et ses protocoles expérimentaux, le rôle central de la mémoire, les indicateurs basés sur les temps de latence ou les erreurs de traitement de l'information fournissent, ici aussi, des résultats diversifiés conduisant à des modèles controversés. Après avoir envisagé trois principaux modèles de la structure du Soi, nous aborderons le problème de la malléabilité du concept de Soi et le rôle de l'estime de Soi.

3.1.1. Modèles des structures du Soi

Monteil (1993, op. cit.) et Martinot (1995, op. cit.) distinguent trois modèles au sein des approches cognitives du Soi. En fonction de ces modèles, la structure cognitive du Soi prend la forme d'un réseau associatif, d'un prototype ou d'un schéma. Nous allons résumer ces différents points de vues.

Les modèles concevant le Soi, organisé sous forme de réseau associatif, s'inspirent directement des modèles de la mémoire. Dans cette perspective, Kihlstrom et col. (1992, op. cit., p.210) définissent la structure du Soi comme <<*une structure de connaissances déclaratives activée dans la mémoire de travail*>>. Par conséquent, la connaissance étant modélisée sous forme d'un réseau global constitué de noeuds, le Soi serait matérialisé par un ou plusieurs noeuds.

Kihlstrom et col. (1992, op. cit.) sont en désaccord avec la perspective d'un Soi comme noeud unique censé rendre compte de l'unicité de la personnalité de chaque individu. La variété des situations conférant une certaine malléabilité au Soi amènent ces auteurs à concevoir une diversité de concepts de Soi: <<*chacun de ces concepts de Soi correspond à l'idée que l'on se fait dans une classe donnée de situations*>> (1992, op. cit., p.212). Cette variété de caractéristiques, dont les niveaux d'activation fluctuent, va dans le sens des modèles suivants.

Les modèles envisageant le Soi comme un prototype se rapportent aux travaux sur la catégorisation. Dans cette perspective, Rogers (1992) applique le modèle de Cantor et Mischel (1979, op. cit.) à la catégorisation de Soi: <<*en ce qui concerne le Soi, les éléments du prototype sont des caractéristiques autodescriptives, traits de personnalité, valeurs, et peut-être même souvenirs de comportements ou d'événements particuliers. Ces caractéristiques sont ordonnées hiérarchiquement: au fur et à mesure qu'on descend dans la hiérarchie, elles deviennent plus concrètes, différenciées, spécifiées et moins inclusives*>> (1992, op. cit., p.139). Ce modèle rejoint, sur certains points, celui de la TAC de Turner et col. (1987, op. cit.) à propos des relations intergroupes. Dans ces deux modèles, inspirés de la théorie de Rosch (1973, op. cit.; 1975, op. cit.) dont nous avons envisagé les limites, le processus de catégorisation s'applique au traitement de l'information sur Soi, conduisant à une catégorie de Soi pouvant aller d'un niveau très général ("le niveau superordonné") à niveau plus spécifié ("le niveau subordonné").

Cette prototypie du Soi conduit certains auteurs (Greenwald, 1980; Kihlström et Cantor, 1984; d'après Monteil, 1993, op. cit.) à envisager un "effet de référence à Soi" où <<*les stimuli traités en référence à Soi sont facilement mémorisables et mémorisés et donc plus aisément récupérables*>> (Martinot, 1995, op. cit., p.81). Appliqué au traitement de l'information portant sur autrui, le Soi devient alors une structure cognitive facilement accessible jouant le rôle de point de référence. Cette hypothèse et ses corollaires ont été vérifiés par Codol (1975, op. cit.; 1984) au travers des effets d'asymétrie dans les jugements de similarité Soi-autrui. Dans une série d'expériences, cet auteur a montré que la similarité entre Soi et autrui varie en fonction du point de référence utilisé dans la comparaison: nous avons tendance à percevoir les autres davantage semblables à nous que nous nous percevons semblables à eux.

Les modèles concevant le Soi sous forme d'un schéma envisagent sa structure cognitive du point de vue des représentations spécifiques et générales qu'elle contient à propos de Soi. Plus précisément, la notion de schéma de Soi, développée par Markus (1977, traduction: 1992) correspond à <<*des généralisations de connaissances sur Soi issues de l'expérience passée, qui organisent et guident le traitement de l'information relative à Soi qu'apportent les expériences sociales*>> (1992, op. cit., p.78). De ce point de vue, les schémas de Soi renvoient à une certaine stabilité du Soi dans le sens où ils se constituent sur la base de comportements réguliers ou redondants observés sur Soi. D'un autre côté, la diversité des schémas de Soi, correspondant le plus souvent à une variété de situations, rend compte d'une certaine malléabilité du Soi.

Pour Monteil (1993, op. cit.) et Martinot (1995, op. cit.) ce type de modélisation est un des plus pertinents, notamment dans la localisation du contrôle de l'occurrence de certains comportements, dans la prédiction des allocations de ressources attentionnelles et dans la spécification du lieu de certains changements comportementaux. Les schémas de Soi sont à envisager dans leur relation à certains domaines ou dimensions, dont la saillance en détermine le caractère schématique ou aschématique pour le Soi. A ce propos, Martinot (1995, op. cit.) rapporte l'exemple du schéma de Soi du poids du corps. Les personnes dont la saillance de cette dimension est importante (être affecté par la grosseur ou la maigreur de son corps), seront considérées comme schématique sur cette dimension: dans la description qu'elles feront d'elles-même, certaines caractéristiques traduiront un schéma de Soi du poids du corps axé sur la grosseur ou la maigreur. A l'inverse, les personnes pour qui cette dimension n'est pas une préoccupation seront considérées aschématiques sur ce domaine. L'importance (vs. la faiblesse ou l'absence) de la saillance d'une dimension donnée dans la représentation que l'individu a de lui-même traduit le caractère schématique (vs. aschématique) de cette dimension qui constitue un cadre de référence pour la perception et l'action.

La diversité des schémas constitutifs du Soi et leur rôle dans la perception et l'action confèrent à cette structure cognitive une certaine malléabilité que nous allons désormais décrire. Nous envisagerons ensuite le rôle de l'estime de Soi dans ces approches, notamment par rapport à la controverse concernant ce facteur dans le courant des relations intergroupes.

3.1.2. Malléabilité du Soi et estime de Soi

Parmi les composantes du Soi identifiées par Martinot (1995, op. cit.), le concept de Soi (la composante cognitive) est distingué de l'estime de Soi (la composante affective). Après avoir envisagé la controverse au sujet de la stabilité ou la malléabilité de la composante cognitive, nous aborderons la composante affective dans son lien avec les critiques dont elle fait l'objet dans l'étude des relations intergroupes.

3.1.2.1. Malléabilité du concept de Soi

La controverse au sujet de la stabilité ou la malléabilité du concept de Soi, a amené certains auteurs (Cantor et Kihlström, 1986; Markus et Wurf, 1987, d'après Martinot, 1995, op. cit.) à distinguer cette composante cognitive générique du Soi, du concept de Soi du moment (appelé également concept de Soi accessible ou encore concept de Soi de travail, en référence à la mémoire de travail). Le caractère relativement instable du Soi étant dû aux sollicitations diverses de l'environnement social, le concept de Soi du moment fait référence à la partie du concept de Soi se

trouvant activée dans la situation donnée. Les connaissances ainsi activées constituent un domaine accessible en mémoire, susceptible d'être modifié de façon plus ou moins durable. La contradiction des résultats expérimentaux au sujet de la malléabilité du Soi relevée par Martinot (1995, op. cit.) trouve ici un début de réponse tout en laissant subsister une interrogation quant aux types de renforcements agissant de façon durable sur le Soi. La façon dont ces études opérationnalisent le social, c'est-à-dire <<*comme une source de variation extrinsèque*>> (Martinot, 1995, op. cit., p.71) explique selon cet auteur l'incongruité des résultats. La prise en compte d'une conception plus large du rôle joué par le contexte social sur le Soi, notamment par les régulations sociales, permet de dépasser ces contradictions et d'envisager la malléabilité du Soi comme structure de connaissance (Martinot, 1993).

L'étude de Monteil (1992, op. cit.) à propos des effets d'une situation de privation sociale sur les représentations de Soi et du traitement des événements collectifs en référence à Soi, traduit la nécessaire prise en compte du contexte. Les travaux de Markus et Kitayama (1991, op. cit.) concernant les différences culturelles à propos d'un même schéma de Soi, vont également dans ce sens. Par conséquent, l'étude des caractères schématiques (vs. aschématiques) des dimensions constitutives du concept de Soi montre que celles-ci dépendent de nombreux contextes d'origines variées mais interdépendantes: culturelles, sociales, situationnelles, momentanées, etc...

Cependant, dans ces approches cognitives du Soi, le contexte ne fait pas référence à des groupes ou catégories sociales d'appartenance et en interaction. Le schéma de Soi considéré est dimensionnel (être ou ne pas être sensible ou affecté, par exemple, par le poids de son corps ou encore par la réussite scolaire). Mais le contexte ne désigne pas un environnement ou un groupe particulier avec lequel l'individu interagit. Le contexte reste relativement abstrait et désigne davantage une dimension mesurable sur tout individu quelle que soit la "réalité" du contexte dans lequel il se trouve. De ce fait, cette perspective s'éloigne d'une conception sociale de l'identité.

3.1.2.2. L'estime de Soi

Martinot (1995, op. cit.) distingue la composante cognitive, désignée par le concept de Soi, de la composante affective représentée par l'estime de Soi. Nous avons déjà été amené à évoquer ce concept d'estime de Soi, notamment à partir de son rôle dans la TIS. Si ce postulat est remis en cause par de nombreux auteurs, l'estime de Soi et son rôle dans les relations intergroupes, comme nous l'avons déjà évoqué avec Leyens et col. (1996, op. cit.), fait partie des défis psychosociaux à relever. Comme en témoigne la variété des textes consacrés à l'estime de Soi, réunis sous la direction de Bolognini et Prêteur (1998), cet objet d'étude dépasse largement le cadre de la psychologie sociale et s'applique à de nombreux domaines. Nous nous limiterons ici à son aspect évaluatif, notamment dans son lien aux processus régulant les relations intergroupes.

Les travaux portant sur l'estime de Soi mesurent la valeur qu'un individu s'attribue et comme le précise Tap (1998, p. 11): <<*étudier l'estime de soi, c'est affirmer d'emblée que la personne est capable de mesurer sa propre valeur, et qu'elle peut exprimer cette évaluation à d'autres par de multiples médiations*>>. En fonction des techniques utilisées, les auto-évaluations peuvent concerner une estime de Soi globale ou au contraire une estime de Soi multidimensionnelle (Vallerand et col., 1991).

Une des échelles d'estime de Soi les plus utilisées, notamment pour sa simplicité, est l'échelle de Rosenberg (1965, d'après Gosling, 1996, p.42). Cette échelle unidimensionnelle évalue une estime de Soi globale. Elle comprend dix items (cinq orientés vers une forte estime de Soi, par exemple: <<je pense que j'ai un certain nombre de bonnes qualités>> et cinq vers une faible estime de Soi, par exemple: <<je ressens que je n'ai pas de quoi être fier>>).

D'autres échelles, comme celle utilisée par Fouquereau et Mokounkolo (1997), évaluent dans un premier temps, sur des échelles d'intensité, le degré d'applicabilité au "Moi réel" ("Moi tel que je suis actuellement") et au "Moi idéal" (Moi tel que j'aimerais être idéalement") à partir d'une liste d'adjectifs (par exemple: intelligent, perspicace, etc...). Dans un second temps, ils mesurent l'estime de Soi en faisant la différence entre le score attribué au "Moi réel" et celui du "Moi idéal". L'importance de la différence est proportionnel à la faiblesse de l'estime de Soi, voire à "une estime de Soi négative".

Justifiant la prédominance d'échelles anglaises, le laboratoire "Personnalisation et changements sociaux" de l'Université de Toulouse, a récemment élaboré l'ETES (Echelle Toulousaine d'Estime de Soi) (Sordes-Ader et col., 1998). Fondé sur les modelés de "réévaluation identitaires" (Tap, 1988; Massonnat et Perron, 1990) cette échelle multidimensionnelle porte, dans sa version "adolescents", sur le Soi physique, le Soi scolaire, le Soi social ou encore le Soi émotionnel. Les Soi sont ainsi contextualisés en fonction des domaines retenus après avoir testé leurs formes de validités.

Comme dans la plupart des échelles, l'ETES comprend une série d'items arrêtés par le chercheur et non pas sur une unité discursive produite par le sujet en rapport avec un contexte plus proche de la "réalité" du terrain dans lequel il se trouve, comme Zavalloni et Louis-Guérin (1984, op. cit.) le proposent. Ce type d'évaluation répondrait davantage aux objectifs de Tap pour qui <<*il importe aujourd'hui de réintroduire les valeurs; non pas les nôtres, mais celles des sujets étudiés, comme éléments et déterminants majeurs du fonctionnement de leurs systèmes d'action et de pensée, et des processus d'adaptation et d'orientation qu'ils développent dans leur vie quotidienne*>> (1998, op. cit., p.12). Cependant, l'échelle développée par son laboratoire toulousain va dans le sens des autres échelles de l'estime de Soi et porte davantage sur des valeurs arrêtées par le chercheur. L'expression de la valeur du sujet se limite donc à marquer d'une croix ou à entourer ce choix forcé sur une échelle de quelques points.

La diversité des échelles de mesure et des théories de l'estime de Soi conduit, ici encore, à des résultats distincts (Martinot, 1995, op. cit.). Néanmoins, un certain nombre de points de convergence peuvent être avancés.

Dans ces travaux, l'estime de Soi constitue toujours une composante centrale du Soi. De plus, comme l'indique aussi Martinot (1995, op. cit., p.43), <<*la motivation à maintenir une vue positive de Soi est envisagée comme universellement vraie par les psychologues*>>; cette affirmation rejoint celle de Massonnat et Perron (1990, op. cit., p.11) dans une synthèse des approches de l'identité: <<*depuis W. James toutes les conceptions théoriques du développement admettent que la valorisation de Soi est un élément fondamental tout au long de sa vie. Ses défaillances sont au coeur d'une série de déséquilibres et de troubles psychopathologiques*>>. A première vue, ces constatations s'opposent à un grand nombre de travaux sur les relations intergroupes que nous avons envisagés précédemment. La contestation envers le postulat du besoin d'estime de Soi chez Tajfel (1972, op. cit.) porte sur le lien qu'il entretient envers le maintien au groupe d'appartenance concerné.

En revanche, dans ces approches dont l'intérêt principal est l'étude du Soi, la dimension sociale et, par conséquent, les groupes ou catégories sociales passent au second plan. L'estime de Soi est envisagée d'un point de vue global en termes de traitement de l'information sur Soi, parfois dans la comparaison à autrui, mais peu ou pas en rapport avec les appartenances multiples aux groupes sociaux ou les représentations que le sujet leur associe. Les travaux de Codol (1975, op. cit.) sur l'effet de conformité supérieur de Soi vont dans ce sens. Pour cet auteur, "le fait que nous attribuons une certaine <u>valeur</u> à nous-mêmes révèle clairement le plus fondamental besoin physiobiologique (assurance de survie, etc...). La valorisation de Soi n'est rien d'autre que la manifestation complexe de cette "valeur", la contrepartie cognitive qui en assure le fonctionnement. (...) c'est aussi, et peut-être par dessus tout, s'attribuer un certain <u>pouvoir</u> sur son environnement matériel et social" (<<*The fact that we attribute a certain <u>value</u> to ourselves is clearly revealed by the most fondamental physiobiological needs (assuring survival, etc...). Self-valorization is nothing but a more complex manifestation of this "value", wich in man has a cognitive counterpart. (...) it also, and perhaps above all, implies attributing to one self a certain <u>power</u> over one's material and social environnement.*>>) (Codol, 1982, p.272). Cette hypothèse du besoin de contrôle va dans le sens de l'explication des effets du rapport dominant-dominé sur l'identité sociale, envisagée par Fiske et Dépret (1995, op. cit.). Néanmoins, comme nous l'avons déjà vu, le besoin d'estime de Soi et le pouvoir entretiendraient des liens sur lesquels les auteurs des relations intergroupes sont en désaccord en ce qui concerne leur influence.

D'autres travaux (Banaji et Prentice, 1994; Woike et Baumgardner, 1993; rapportés par Martinot, 1995, op. cit.), étudient la stabilité (vs. instabilité) de l'estime de Soi. La prise en compte d'éventuelles variations amène ces auteurs à s'intéresser à une certaine contextualisation du Soi concluant à une sensibilité aux variations situationnelles de l'estime de Soi en fonction de son importance. En d'autres termes, plus l'estime de Soi est forte, plus elle est stable et, plus elle est faible, plus elle est susceptible d'évoluer en fonction des situations. C'est pourquoi, d'une façon

générale, l'estime de Soi tendrait vers une certaine positivité. Les travaux de Fouquereau et Mokounkolo (1997, op. cit.) sur l'estime de Soi des individus appartenant à des groupes "stigmatisés" (Goffman, 1975, op. cit.) peuvent constituer un lien entre ce dernier résultat et ceux relatifs aux relations intergroupes. Fouquereau et Mokounkolo ont montré que l'estime de Soi globale est plus faible chez les individus porteurs d'un handicap physique (surdité) ou social (issus de l'immigration ou sous contrôle judiciaire) mais qu'elle augmente dans un contexte de comparaison avec d'autres groupes. Par conséquent, les situations de comparaison, peuvent offrir aux individus dont l'estime de Soi est faible une possibilité d'en obtenir une meilleure. A l'inverse, comme l'ont montré Sachdev et Bourhis (1991, op. cit.), les individus dont l'estime de Soi est forte (condition de haut prestige) tendraient, en situation de comparaison, à maintenir cette estime de Soi, notamment en favorisant davantage l'endogroupe et en discriminant plus significativement l'exogroupe.

Les études portant sur l'estime de Soi ne prennent pas ou peu en compte les groupes ou catégories sociales, mais elles arrivent à des conclusions proches de celles du postulat de Tajfel (1972, op. cit.) à propos de l'identité sociale. D'un autre côté, les travaux sur les relations intergroupes ne mesurent pas l'estime de Soi, mais en contestent le besoin dans l'explication des phénomènes. La controverse sur le besoin d'estime de Soi reste donc d'actualité. Des travaux établissant un lien plus approfondi que le nôtre entre ces deux domaines d'études et faisant preuve de relativisme culturel conduiront peut-être à une meilleure compréhension du rôle joué par l'estime de Soi dans les relations intergroupes. Nous ne comptons pas relever ce "défi psychosocial" (Leyens et col., 1996, op. cit.), mais observer ce facteur au même titre que d'autres indicateurs censés rendre compte des phénomènes intergroupes. La perspective de Zavalloni menant l'étude sur la structure de l'identité sociale conjointement à celle du Soi, va nous permettre de repérer un certain nombre de ces indicateurs à partir d'une méthodologie prenant en compte les groupes, les représentations associées, le concept de Soi et l'estime de Soi.

3.2. La perspective de Zavalloni et la contextualisation représentationnelle

Contrairement à ce que Monteil et Martinot (1991, op. cit.; Martinot, 1995, op. cit.) retiennent aujourd'hui de l'approche du Soi chez Zavalloni, l'étude expérimentale des processus cognitifs à l'oeuvre dans le système identitaire est à l'origine de ses premiers travaux dans ce domaine. Après quelques études consacrées aux relations interculturelles (Zavalloni et Cook, 1965; Klineberg et Zavalloni, 1969), Zavalloni jette les bases en 1971 (1973a, pour une première version française) de ce qu'elle appellera ultérieurement l'égo-écologie (Zavalloni, 1980b) et de son versant méthodologique: la contextualisation représentationnelle. Elle tente alors de concilier les approches cognitives et écologiques de la psychologie (Zavalloni et Louis-Guérin, 1979). Avec Costalat-Founeau (1997, op. cit., p.42), nous conviendrons d'une contribution de l'égo-écologie *<<aux sciences cognitives, qui ne saurait se réduire à ce que l'on étudie sous l'angle de la "cognition sociale", mais qui vise à comprendre comment se crée la réalité>>.*

Depuis la première parution de "l'inventaire de l'identité sociale", ces auteurs ont publié plus d'une vingtaine d'articles (dont un ouvrage: Zavalloni et Louis-Guérin, 1984, op. cit.) consacrés à cette perspective à la fois théorique et méthodologique, à ses applications dans certains domaines (Zavalloni, 1986a; Louis-Guérin, 1988), notamment dans celui de l'orientation et l'intervention (Zavalloni, 1998), mais également à ses implications sur la connaissance de la structure du Soi, notamment dans son lien avec la culture (Zavalloni, 1993). La perspective de la "dynamique représentationnelle" (Costalat-Founeau, 1997, op. cit.) s'inscrit dans le prolongement de ces travaux sur l'identité sociale, en plaçant les représentations de Soi au centre d'un système orienté vers l'action et gouverné par la cognition, l'émotion et les représentations sociales.

Le but de cet exposé consacré aux travaux de Zavalloni, n'est pas d'en faire une synthèse, mais de présenter les principaux fondements et caractéristiques de la démarche "quasi-clinique" de l'égo-écologie afin d'en justifier une extension allant dans le sens de notre objet d'étude. Cette extension se situe dans l'orientation que Durand-Delvigne (1992) puis Chauchat (Chauchat et Durand-Delvigne, à paraître) ont adoptée en développant des procédures statistiques permettant d'étudier de façon plus systématique, mais moins approfondie, la dynamique identitaire sur un plus grand nombre d'individus. Nous exposerons les avantages et les inconvénients de cette orientation ayant techniquement en commun avec l'IMIS (Investigateur Multistade de l'Identité Sociale), les deux premières phases de recueil de données. Nous nous appuierons sur cette extension méthodologique pour construire notre protocole de recueil de données dont nous présenterons les grandes lignes. Cependant, cet instrument s'inscrit dans une démarche différente de celle adoptée par ces auteurs, de par l'objectif que nous poursuivons (l'étude de l'hétérogénéité culturelle dans une organisation) et le cadre théorique s'y associant (celui des relations intergroupes).

3.2.1. Les fondements de l'égo-écologie

L'égo-écologie s'inscrit dans une perspective psychosociale, dont l'inspiration théorique correspond à la rencontre de courants divers issus de la philosophie, de la psychanalyse, de la sociologie et de la psychologie (Zavalloni et Louis-Guérin, 1984, op. cit.). En référence à la classification des approches psychosociales du Soi de Monteil et Martinot (1991, op. cit.; Martinot, 1995, op. cit.), si l'égo-écologie paraît aller dans le sens de l'interactionnisme symbolique de par sa prise en compte des phénomènes résultant de l'interaction individu-environnement, sa méthode la distingue explicitement de ce courant: <<*cette méthode n'a pas pour but de reproduire le discours quotidien et d'en dégager son sens comme le propose, par exemple, l'interactionnisme symbolique (Blumer, 1969) mais de "déployer" le contexte mental (images, souvenirs, jugements) sous-jacent à celui-ci*>> (Zavalloni et Louis-Guérin, 1984, op. cit., p.13). Par conséquent, l'égo-écologie fait davantage appel au traitement de l'information et moins à la symbolique des interactions. De façon plus concrète: <<*pour saisir et comprendre l'interaction de la personne et de l'environnement, l'analyse égo-écologique porte son attention sur comment un environnement extérieur spécifique se constitue et s'organise en un environnement intérieur. Il ne s'agit plus, comme dans l'approche traditionnelle en psychologie sociale de voir comment différents individus perçoivent, évaluent et se comportent face à un même environnement en fonction de certaines caractéristiques sociales et personnelles. Mais comment se construisent différentes réalités et le rôle effectif que jouent ces construits dans la motivation et l'action*>> (Louis-Guérin et Zavalloni, 1987, p.66). Nous allons préciser la spécificité de l'égo-écologie au travers de trois de ces principaux fondements: sa démarche empirique, idiographique et accordant une place centrale au langage.

3.2.1.1. Une démarche empirique

Le fondement empirique de la démarche égo-écologique nous conduit à proposer une interprétation du clivage entre les études du Soi, opéré par Monteil et Martinot (1991, op. cit.; Martinot, 1995, op. cit.). La démarche empirique peut être perçue en opposition avec le courant dominant de la psychologie sociale expérimentale, argument utilisé par Martinot (1995, op. cit.) pour qualifier le caractère "inutile" de ce type d'approche:<<*ce refus de la méthode expérimentale a dès lors conduit la recherche interactionniste à être perçue comme sans utilité, et à être rejetée par les tenants d'une approche cognitive*>> (Martinot, 1995, op. cit., p.19). Cependant, cette affirmation rapide et sans nuance est contredite, par exemple, par la perspective égo-écologique de Desmarais (1990, d'après Zavalloni, 1990, op. cit., p.426) <<*utilisant un cadre expérimental*>> pour étudier l'impact d'un film d'intervention politique sur l'identité et la représentation du viol, dont les résultats conforteraient ceux obtenus empiriquement. La "dimension cognitive" du Soi

dans l'égo-écologie soulignée par Costalat-Founeau (1997, op. cit.), contredit également ce rejet effectué par les "tenants d'une approche cognitive".

3.2.1.2. Une démarche idiographique

Le sentiment d'inutilité, d'une approche ne se consacrant pas exclusivement à la méthode expérimentale, pour des psychosociologues refusant tout autre méthode, est probablement renforcé par la démarche idiographique de l'analyse égo-écologique. La démarche idiographique, également en rupture avec la majorité des approches actuelles en psychologie sociale, conduit les tenants de l'égo-écologie à se centrer sur l'organisation du "contexte mental" propre au vécu de chaque individu dans sa relation à l'environnement. L'étude de "l'identité sociale subjective" (Zavalloni, 1973b, 1974), s'inspirant de la notion de "culture subjective" (Triandis, 1973), est l'aboutissement de cette démarche idiographique. Cette distinction entre identité sociale objective et identité sociale subjective se réfère au rapport entre le "monde objectif", un environnement extérieur, réel et définissable à partir de critères sociologiques communément admis, et le "monde subjectif", un environnement intérieur propre à chaque individu, appelé Environnement Intérieur Opératoire (E.I.O.).

3.2.1.3. Une démarche accordant une place centrale au langage

Enfin, en fondant son analyse sur l'étude de formes langagières produites par le sujet (et non pas sur des temps de latence ou des choix relatifs à des items arrêtés par les chercheurs) l'égo-écologie se trouve ici encore dans une position relativement minoritaire dans le champ de la recherche en psychologie sociale. En effet, l'accès à l'E.I.O. dont l'étude constitue la finalité de toute investigation égo-écologique, ne se déroule pas directement. Selon les auteurs, la reconstitution des éléments dynamiques de l'E.I.O. peut cependant s'effectuer <<*à travers l'exploration de la "pensée de fond" qui sert de support aux représentations et d'une manière plus générale à tout discours que l'on tient sur Soi, les autres et la société*>> (Louis-Guérin et Zavalloni, 1987, op. cit., p.68).

Dans la démarche égo-écologique, l'ensemble du discours analysé se réfère à quelques mots exprimés au début de l'entretien (appelés "Unités Représentationnelles" et notées "URs"), à propos de certains individus, groupes ou catégories sociales. Le sens sous-tendu par chacun de ces mots, la représentation du Soi en relation avec ces mots et les affects véhiculés par ces mots, constituent la suite du discours à analyser pour saisir la dynamique de l'E.I.O.. Le recoupement des analyses effectuées avec des investigations de ce type menées par les auteurs de l'égo-écologie, les ont conduit à proposer des conclusions montrant le rôle joué par un petit nombre de mots sur le système identitaire. Le contenu essentiel de l'E.I.O. se réduit à ces quelques mots,

appelés "mots identitaires" (Louis-Guérin et Zavalloni, 1987, op. cit.), notion sur laquelle nous reviendrons à propos du lien qu'elle entretient avec d'autres concepts. Néanmoins, pour plus de clarté, nous rapportons dès maintenant une illustration de la fonction des "mots identitaires" qui *<<contiennent et portent tous le système identitaire. Ils renvoient, chacun sous un angle différent, à ce qui est retenu de l'histoire du groupe, aux expériences saillantes du vécu personnel lié à une identité (en tant que Québécois, femme, émigrant, ouvrier, enfant ou joueuse de hockey, etc.) et font jaillir une multitude d'images et de personnages qui peuplent notre mémoire et nous accompagnent plus ou moins silencieusement comme modèle, héros ou référents. Enfin, ils mobilisent la passion et contiennent une volonté et un projet>>* (Louis-Guérin et Zavalloni, 1987, op. cit., p.69).

Par conséquent, le mot constitue à la fois le matériau de base et la finalité de l'analyse égo-écologique. Zavalloni (1990) justifie la cohérence de ces résultats en référence à des traductions de Vigotsky (1986) portant sur le "sens" des mots. Pour Vigotsky (1986, op. cit., p.247; d'après Zavalloni, 1990, op. cit., p.411) le "sens" des mots renvoie *<<à tous les faits psychologiques qui émergent dans la conscience à cause de ce mot>>*. La fonction de "la pensée de fond" de l'égo-écologie trouverait une équivalence dans la "loi d'infusion de sens" de Vigotsky où le contenu de certains mots renverrait à un univers de significations. "La pensée de fond" agirait comme un *<<langage intérieur qui a la propriété d'infuser du sens dans le mot>>* (Zavalloni, 1990, op. cit., p.411). Le postulat concernant la pertinence des premiers mots recueillis et les conclusions à propos des mots résultants suite à l'analyse sont confortés par les idées de Vigotsky: *<<Ce qui chez Vigotsky constitue un point de départ, un projet, par ailleurs laissé inachevé, constitue dans la recherche égo-écologique, un point d'arrivée>>* (Zavalloni, 1990, op. cit., p.412). Les "mots identitaires" en constitue une illustration.

3.2.2. L'égo-écologie: spécificités et mises en perspectives psychosociales

Les travaux de Zavalloni affirment la spécificité de l'égo-écologie. Cette spécificité se comprend par la méthode qu'elle sous-tend. Le recueil et l'analyse des données s'appuient sur quelques concepts clés traduisant la conception du fonctionnement du système identitaire chez cet auteur. Nous allons expliquer ces principaux concepts et les relations qu'ils entretiennent avec d'autres théories psychosociales davantage tournées vers l'étude des processus interindividuels.

Plus précisément, après avoir développé le principe de la méthode et les concepts auxquels elle se réfère, nous envisagerons la mise en perspective établie par Zavalloni avec le courant des relations intergroupes, la notion de représentations sociales ou encore la culture.

3.2.2.1. Des URs (Unités Représentationnelles) du sujet à ses mots identitaires

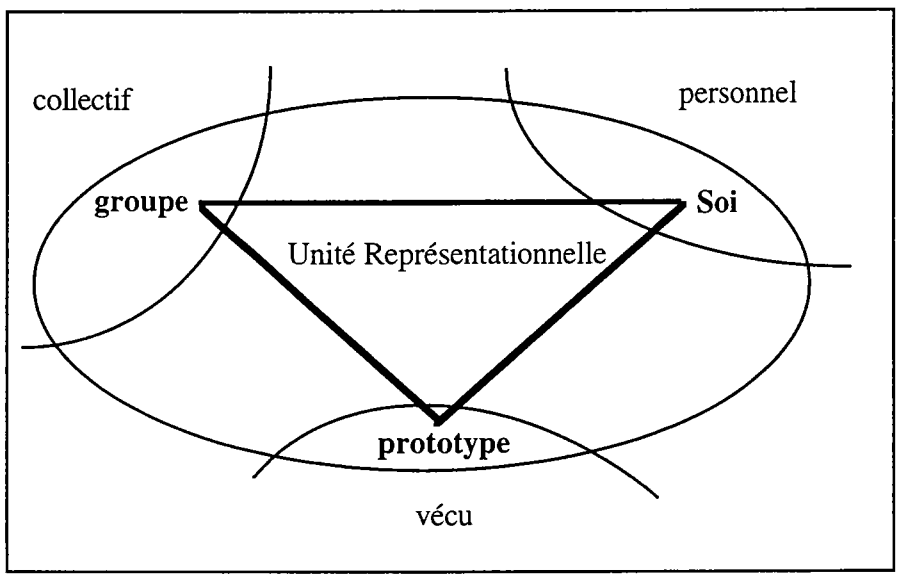
Le premier type de données recueillies avec l'IMIS est constitué des Unités Représentationnelles (URs). Il s'agit de mots ou de courtes expressions obtenues par une technique proche de celle des associations libres et visant à caractériser des groupes ou catégories sociales de l'environnement du sujet. On obtient ainsi des éléments essentiels des représentations que le sujet associe à ces appartenances ou non appartenances. La suite de la méthode est itérative et les consignes portent sur ces premières données. Par conséquent, les URs constituent un type de données tout à fait central dans l'égo-écologie. Elles prennent pour point de départ les représentations des groupes et sont utilisées, par la suite, pour mettre en évidence les représentations de Soi.

Un deuxième type de données décrit les "images prototypes" et relie le pôle du groupe à celui du Soi. Il s'agit du discours tenu sur les URs renvoyant à "des personnes réelles et imaginaires ou des situations" les plus représentatives de l'UR exprimée. Nous utilisons le terme de représentativité en référence aux travaux de Rosch (1973, op. cit.; 1975, op. cit.) vus au début de ce chapitre, en sachant que les prototypes dans l'égo-écologie ont une signification dépassant celle de Rosch (Zavalloni et Louis-Guérin, 1988). En effet, les "images prototypes" ne se limitent pas seulement à <<*un personnage particulier, une situation, mais renvoient à tout un schème imaginaire. En retour, ces images prototypes significatives n'ont de valeur que parce qu'elles incarnent la signification du groupe, leur valeur et leur éclat est d'emprunt.*>> (Zavalloni et Louis-Guérin, 1984, op. cit., p.60). "Le schème imaginaire" auquel elles renvoient est en lien avec la représentation du Soi concernant l'UR, faisant des prototypes sous-jacents aux URs un élément médiateur entre le groupe et le Soi, c'est-à-dire entre le niveau collectif et le niveau personnel de l'identité (Zavalloni, 1986b). Sur le plan collectif, les prototypes remplissent une fonction d'appartenance (vs. opposition); sur le plan individuel, ils assurent une fonction d'"incorporation" (vs. "rejet"). En fait, la typicalité des images en rapport aux catégories, à la fois sociales et de Soi, conduit à une sorte de double dimension, l'une concernant les caractéristiques collectives en terme d'appartenance (vs. opposition) au groupe et l'autre, les caractéristiques individuelles en terme d'incorporation (vs. rejet) au Soi. La fonction médiatrice des prototypes est également en rapport avec les investissements affectifs (positifs ou négatifs) dont ils font l'objet.

Un troisième type de données concerne les représentations du Soi face aux URs (produites pour caractériser des groupes). Il s'agit du discours tenu sur les URs dans leur relation aux aspects cognitifs et affectifs du Soi. Nous empruntons volontairement la distinction entre cognitif et affectif effectuée par Martinot (1995, op. cit.) à propos des composantes du Soi, pour décrire l'objet du discours se rapportant au Soi dans la méthode de recueil des données. Cela va également dans le sens des composantes cognitives et émotionnelles de Costalat-Founeau (1997, op. cit.) dans la "dynamique représentationnelle". L'exposé de cette méthode nous amènera à revenir sur ce lien théorique.

Par conséquent, l'UR constitue, en quelque sorte, la coquille renfermant du sens (sous la forme de représentations) pour le groupe et pour le Soi, à partir d'images prototypes. Comme le montre la figure ci-dessous, ces trois composantes de base de la dynamique identitaire définissent les sommets du "triangle identitaire" (Zavalloni, 1986b, op. cit.).

Fig.3 : Le triangle identitaire (adapté de Zavalloni, 1986b, op. cit., p.340)



Ce triangle décrit le lien tissé par toute UR entre les principaux "référents" (ou "composantes") de la dynamique identitaire: le groupe social, le Soi et le prototype assurant la médiation entre les deux premiers. Par conséquent l'UR constitue une forme de mise en réseau des pôles collectifs et personnels de l'identité s'articulant autour du vécu du sujet. Toutes les URs recueillies s'appuient sur ce postulat théorique où les représentations constituent le ciment entre ces deux pôles de l'identité, dépassant ainsi le débat à ce propos dans le courant des relations intergroupes.

Appliqué aux "mots identitaires", le "triangle identitaire" deviendrait "la triade identitaire" (Zavalloni et Louis-Guérin, 1988, op. cit.). D'un point de vue méthodologique, on aurait autant de "triangles identitaires" que d'URs recueillies, mais seules quelques-unes d'entre elles, après analyse des données, donneraient lieu à des "triades identitaires". L'UR définissant la triade serait un "mot identitaire".

Les "mots identitaires" ont la particularité d'investir de nombreux groupes sociaux et constituent, de ce fait, un invariant de la dynamique identitaire. La question de la stabilité du Soi (Martinot, 1995, op. cit.) est également centrale dans l'égo-écologie. Les "mots identitaires" ont une "résonance" plus forte qu'un autre mot. "L'effet de résonance" des "mots identitaires" assure une double fonction: *<<à un niveau intra-psychique, l'effet de résonance serait responsable de l'apparition "prévisible", comme pensée de fond, de tous les référents d'un mot identitaire (Soi,*

groupes ou prototypes) et du champ représentationnel spécifique à chacun d'eux. A un deuxième niveau (inter-psychique), celui où l'individu rencontre le monde social, l'effet de résonance détermine les choix qui sont compatibles avec l'univers intérieur, que ce soit pour incorporer certains éléments, les rejeter ou les combattre.>> (Zavalloni, 1990, op. cit., p.425). "L'effet de résonance" rend ainsi compte de l'aspect à la fois stable et malléable du Soi.

Il permettrait également d'expliquer la formation et le maintien des représentations sociales en référence à une conception de l'identité comme <<*lieu où les représentations sociales s'enracinent dans la conscience individuelle, sont intégrées et transformées pour être appropriées et ensuite réintroduites dans le public sous forme de discours ou d'action*>> (Zavalloni, 1990, op. cit., p.409). Ce lien explicite avec les travaux sur les représentations sociales constitue un des rapprochements les plus significatifs avec des théories psychosociales opérés ces dernières années par les auteurs de l'égo-écologie. Tout en affirmant sa spécificité, l'égo-écologie peut ainsi être mise en rapport avec d'autres courants.

3.2.2.2. L'égo-écologie au regard de quelques théories psychosociales

Dans l'ouvrage consacré à une revue de théories sur l'identité sociale, Costalat-Founeau (1997, op. cit., p.41-42) justifie ainsi la place finale qu'elle consacre à l'égo-écologie: <<*la réponse tient en son caractère autonome et intégratif qui présente une psychologie sociale de l'identité , à partir des "liens organiques" entre les représentations sociales et le système identitaire, ce qui lui donne sa force et sa vérité*>>. Un texte de Moscovici (1988) évoquant la nécessité d'adopter un modèle d'étude des représentations sociales basé sur l'exploration des catégories de pensée qui créent la réalité, conduit Zavalloni (1990, op. cit.) à justifier la pertinence de l'égo-écologie au regard de la théorie des représentations sociales. Plus précisément:<<*en mettant l'accent sur les catégories de pensée à la base des représentations sociales, ce courant rencontre les efforts de l'égo-écologie dans le domaine de l'identité sociale*>> (Zavalloni, op. cit., 1990, p.409).

Selon Zavalloni (1993, op. cit.) cette convergence est facilitée aujourd'hui par "l'entrée de la culture en psychologie" où l'approche traditionnelle des représentations sociales initiée par Moscovici (1961, op. cit.) rejoint les préoccupations de l'égo-écologie dans l'étude de <<*l'effet réciproque entre les mots et les représentations dans la création de l'identité et de la culture*>> (Zavalloni, 1993, op. cit., p.218). Comme nous l'avons vu, c'est plus précisément à partir des notions "d'effet de résonance" (Zavalloni, 1990) qu'est envisagée cette correspondance théorique. La notion "d'hyperidentité" (Zavalloni, 1993, op. cit.), dans son lien avec la culture, s'inscrit également dans cette perspective moins idiographique et plus nomothétique.

La notion "d'hyperidentité" est assez récente dans les travaux sur l'égo-écologie, mais semble rejoindre des préoccupations plus anciennes de Zavalloni (1973b, op. cit.; 1974, op. cit.)

sur la relation entre "culture" et "identité". L'hyperidentité constitue ainsi le lien entre l'individu (avec la démarche idiographique) et une conception plus interindividuelle de l'investigation identitaire, à la recherche de phénomènes communs partagés par un plus grand nombre de personnes.

La relation entre "culture" et "identité" ne porte pas sur l'identité culturelle, un objet d'étude vu dans un chapitre précédent, considéré par Zavalloni et Louis-Guérin (1988, op. cit.) comme étant trop réducteur, au même titre que les études portant sur les identités professionnelles ou sexuelles. Selon ces auteurs, la multiplicité des appartenances de l'individu nécessite une approche systémique de l'identité. Dans cette perspective, l'étude de la relation entre "culture" et "identité" se voulait, au départ, "transculturelle" (Zavalloni, 1973b, op. cit.; 1974, op. cit.; 1975). Dans ces premiers travaux sur l'égo-écologie, la compréhension du système identitaire était liée à celle de la création de la culture: <<*le self-concept ou image que l'on se forme de Soi-même, est l'un des éléments caractéristiques d'un groupe culturel*>> (Zavalloni, 1973b, op. cit., p.183). La notion "d'hyperidentité" et plus particulièrement celle de "figure hyperidentitaire" ("hyperidentity figure") (Zavalloni, 1993, op. cit.) reprend cette idée.

Les figures concernent toute production discursive, comportementale ou matérielle (par exemple des objets d'arts) effectuée par un ou plusieurs individus et dont on attribue le résultat à un groupe social. L'ensemble de ces figures constitue "l'hyperidentité" du groupe et l'étude de sa création rejoint celle de la culture. Par conséquent, la notion de culture revêt ici un sens très général pouvant s'adresser à tout groupe social producteur de culture. Un sens dont nous avons dénoncé l'abus conceptuel précédemment. Cependant, ici, les chercheurs se préoccupent de la question de son développement et de sa fonction.

Zavalloni (1990, op. cit.) tente également de réinterpréter brièvement des aspects de la TIS de Tajfel (1981, op. cit.) à partir de "l'effet de résonance" afin d'éclairer l'ethnocentrisme et les préjugés. Pour elle, le favoritisme intragroupe ne s'explique pas en termes de besoin d'estime de Soi. Les représentations du groupe d'appartenance sont fondées sur tout ce qui est important pour l'individu. <<*L'effet de résonance (intra et inter psychique) contribue à produire et à assimiler un discours toujours renouvelé sur les mérites du groupe*>> (Zavalloni, 1990, op. cit., p.423). Les groupes d'appartenance seraient susceptibles d'activer des "mots identitaires" conduisant à développer une attitude ethnocentrique. De leur côté, les groupes de non-appartenances, activeraient, en quelque sorte, l'envers cognitif et affectif, des effets induits par le "mot identitaire" lorsqu'il s'applique au groupe d'appartenance. Cet effet inversé amènerait l'individu à rejeter et à dévaloriser ce qui ne relève pas de son groupe d'appartenance.

Par conséquent, l'égo-écologie explique des phénomènes mis en évidence à partir de protocoles expérimentaux cherchant à les faire apparaître. Mais ce type de rapprochement est assez rare. L'égo-écologie est davantage tournée vers l'étude de l'intraindividuel dans son interaction avec le champ social et cherche peu à expliquer des phénomènes intergroupes de type

interindividuel ou situationnel. Dans cette théorie du fonctionnement identitaire, le collectif et le Soi se rejoignent dans "l'environnement intérieur opératoire" offrant au chercheur des éléments de compréhension de l'action du sujet. Mais l'étude de l'interaction des dynamiques identitaires de plusieurs sujets partageant des caractéristiques communes (par exemple, le fait de travailler ensemble) et pouvant expliquer des actions collectives, est plus rarement considéré.

Notre recours à l'égo-écologie, et plus particulièrement à son versant méthodologique (la méthode de contextualisation représentationnelle), s'inscrit dans cette perspective. Elle rejoint, sur certains points, les analyses comparées entre groupes de sujets qu'effectue Durand-Delvigne (1992) à partir de données recueillies avec cette méthode d'observation de la dynamique identitaire. Avant d'aborder les grandes lignes de la méthode d'analyse factorielle des données développée par Durand-Delvigne se distinguant du courant traditionnel, nous allons détailler les deux premières phases de l'IMIS et la méthode d'analyse utilisée par Zavalloni et Louis-Guérin (1984, op. cit.) ou encore Costalat-Founeau et Martinez (1998).

3.2.3. La contextualisation représentationnelle: de l'IMIS (Investigateur Multistade de l'Identité Sociale), à la méthode d'analyse factorielle des données des deux premières phases

La démarche empirique, idiographique et fondée sur le langage est caractéristique de l'analyse égo-écologique. En opposition avec les études centrées sur une appartenance sociale de l'identité (culturelle, professionnelle ou encore sexuelle), la démarche égo-écologique s'applique à la multiplicité des appartenances sociales de l'individu. De ce fait, cette approche systémique du Soi tient compte du contexte de chacune de ces appartenances. Comme l'illustre la "matrice sociale" (Zavalloni, 1975, op. cit.), le Soi serait le centre d'un réseau connecté aux appartenances socio-catégorielles, elles-mêmes en relation avec les autres catégories sociales. Ce schéma en couverture de l'ouvrage présentant l'égo-écologie (Zavalloni et Louis-Guérin, 1984, op. cit.) va dans le même sens que la conception du centrale du Soi dans son lien aux catégories sociales, chez Tajfel (1978, op. cit.). La "matrice sociale" établit, en quelque sorte, le point de départ de la méthode de contextualisation représentationnelle. L'ensemble de ces catégories sociales constitue, en effet, les stimuli à partir desquels les associations libres seront effectuées. La contextualisation représentationnelle est opérationnalisée à partir de l'IMIS, la technique permettant d'observer l'identité sociale subjective.

Nous ne détaillerons pas ici les consignes de l'IMIS (exposées en annexes de l'ouvrage de 1984, op. cit.), mais nous rapporterons les caractéristiques essentielles de ce guide d'entretien en effectuant des rapprochements avec des concepts ou théories vus dans ce chapitre. Nous évoquerons ensuite le traitement clinique des données puis la méthode d'analyse factorielle des données. Nous aborderons les avantages et les inconvénients entre ces deux modèles de mesure

des phénomènes observés et nous envisagerons les possibilités d'études de l'interaction des dynamiques identitaires de plusieurs sujets partageant des caractéristiques communes.

3.2.3.1. Les principales caractéristiques de l'IMIS

Nous étudierons, surtout les deux premières phases de ce protocole (qui en comprend trois) afin de reprendre certains éléments théoriques développés précédemment et d'amener les bases de notre propre guide d'entretien s'appliquant à notre objet d'étude.

D'une façon générale, la première phase vise le recueil des URs associées aux groupes sociaux; ce sont des "données de premier degré" obtenues par la technique des associations libres. Comme nous l'avons déjà évoqué, les phases suivantes sont itératives dans le sens où les consignes portent sur ces URs en se focalisant sur les aspects particuliers. Ces deux dernières phases conduisent à des "données du second degré".

La deuxième phase est une élucidation du sens des URs; elle révèle les "images prototypes" et les représentations du Soi à partir de la "technique d'introspection focalisée". La structure de base du "triangle identitaire" peut être obtenue à la fin de cette deuxième phase.

La troisième phase explore plus en profondeur la pensée de fond, notamment en mettant l'accent sur la biographie de l'individu, ses projets, ses fantasmes, etc..Cette troisième phase explore un niveau à la fois plus profond et plus complexe que les précédentes et elle seule conduit véritablement au déploiement de l'E.I.O.. Comme l'expriment les auteurs de cette méthode, la justification de la démarche idiographique prend surtout son sens dans cette phase. Cependant, l'objectif visé par cette troisième phase se démarque d'une perspective d'analyse interindividuelle des processus identitaires et s'éloigne nettement de notre problématique. C'est pourquoi, nous nous limiterons à discuter les principales consignes des deux premières phases qui serviront de base à l'élaboration de nos propres consignes.

La première phase de l'IMIS: l'inventaire de l'identité sociale objective

La première phase de l'IMIS est une succession de catégorisations classiques du champ social proposée au répondant qui a la possibilité d'y ajouter d'autres catégorisations importantes à ses yeux. Les critères de catégorisation du champ social lui sont proposés et, dans un premier temps, il précise lui-même son appartenance à la catégorie sociale puis il y associe librement au moins cinq expressions (les URs) qualifiant cette appartenance. Le groupe ou la catégorie sociale constitue le stimulus qui sollicite la mémoire du sujet et qui provoque l'expression des représentations associées.

Les groupes ou catégories sociales investis sont, la nationalité, le sexe, la confession religieuse, la profession ou l'occupation principale, la classe ou le milieu social, l'affiliation

politique, l'appartenance territoriale (par exemple le quartier ou la ville ou encore la région) et le groupe d'âge. Le sujet a la possibilité de compléter cet inventaire par d'autres groupes importants (par exemple: les homosexuels, les musicologues, les personnes de telle origine culturelle, etc...). Le groupe familial et le cercle d'amis peuvent également être décrits.

De plus, certains groupes ou catégories sociales de non appartenance peuvent faire également l'objet d'associations libres. C'est principalement le cas des groupes ou catégories sociales d'opposition clairement identifiables et dont la représentation de l'appartenance interagit étroitement avec le groupe d'opposition. C'est, par exemple, le cas de la catégorie sociale de non appartenance sexuelle.

Pour les associations libres, trois types de consignes sont utilisés dans cette première phase, deux pour les groupes ou catégories d'appartenance et une pour ceux de la non-appartenance.

Dans le cas de l'appartenance, de façon classique, la première consigne utilise le qualificateur "nous" pour spécifier cette appartenance: <<si vous pensez ...(par exemple: au groupe de nationalité)...en termes de nous, que vous vient-il a l'esprit? Nous les, ...(par exemple: groupe de nationalité)...nous sommes...>> (Zavalloni et Louis-Guérin, 1984, op. cit.). De façon plus originale et toujours pour l'appartenance, la même consigne est utilisée, mais cette fois-ci, avec le qualificateur "eux". Enfin, pour la non appartenance, la consigne utilisée est sémantiquement semblable à la précédente (avec une catégorie sociale ou groupe opposé au précédent) mais le sens du qualificateur "eux" les distingue.

En effet, si la première et la troisième consigne correspondent à une opérationnalisation classique de l'appartenance (vs. non-appartenance) que l'on retrouve, par exemple dans une traduction récente de Barth (1995) à propos d'une réflexion sur la frontière des groupes ethniques, la seconde est plus originale. En spécifiant l'appartenance avec le qualificateur "eux", Zavalloni et Louis-Guérin (1984, op. cit.) souhaitaient amener le répondant à se décentrer et *<<explorer le point d'intersection entre les pronoms NOUS/EUX et le JE et, par là, cerner l'ambiguïté des relations entre l'individu et le groupe>>* (1984, op. cit., p.52). L'activité cognitive du répondant entre les deux premières consignes va dans le sens de résultats rapportés par Monteil (1993, op. cit.) concernant la mémoire autobiographique. Plus précisément, *<<Nigro et Neisser (1983) ont montré que certains souvenirs personnels étaient relatés du point de vue du sujet lui-même, alors que d'autres l'étaient comme si l'individu se plaçait en position d'observateur d'une scène vécue>>* (Monteil, 1993, op. cit., p.34). Comme nous l'avons vu au sujet des "images prototypes", les URs font appel à la mémoire autobiographique, notamment dans son lien au vécu du groupe, justifiant ainsi la pertinence de la distinction introduite par Zavalloni et Louis-Guérin.

Cette originalité méthodologique répond à une préoccupation de Doise et Lorenzi-Cioldi pour qui *<<l'étude de l'identité individuelle ne peut se contenter d'une logique dichotomique partageant de manière rigide le champ social entre représentations d'"eux" et "nous" où le moi serait dans sa totalité défini par l'appartenance à une catégorie>>* (1992, op. cit., p.286). En effet, l'opposition

classique entre endogroupe et exogroupe prend ici une autre signification. Elle nous amènerait à distinguer l'appartenance objective de l'appartenance subjective. La première va dans la dichotomie classique "appartenance - non appartenance". Elle renvoie à une définition objective de l'identité où les représentations n'entrent pas en ligne de compte. La seconde serait une dimension allant du pôle de l'appartenance totale au groupe, au pôle de l'opposition radicale. Les représentations (plus précisément les URs) générées par le "nous" de l'appartenance et le "eux" de la non appartenance tendraient respectivement vers ces deux pôles. Celles produites à partir du "eux" de l'appartenance oscilleraient davantage entre ces deux extrémités. Elles pourraient être utilisées par le sujet pour décrire des individus se situant à la marge de l'endogroupe, c'est-à-dire positionnés sur la frontière subjective de la représentation qu'il se fait de son appartenance au groupe. D'un côté, elles permettent au sujet de signifier un renforcement de son appartenance et de l'autre, elles expriment un certain détachement vis-à-vis de ce groupe auquel l'individu appartient néanmoins objectivement.

La deuxième phase de l'IMIS: la technique d'introspection focalisée

De façon itérative et récurrente, les URs obtenues en première phase font l'objet d'une introspection. Deux itérations successives, correspondant à deux formes d'introspection, vont amener le répondant à se focaliser sur chaque UR. Cette phase vise l'élucidation du sens des URs, sur le plan collectif pour le niveau 1, sur le plan individuel pour le niveau 2. L'IMIS propose également un niveau 3 qui ne sera pas abordé ici, car il constitue une transition entre la deuxième et la troisième phase, trop en marge de ce travail.

Au niveau 1, chaque UR fait l'objet d'une série de consignes visant à faire émerger "les images prototypes", c'est-à-dire un ou des personnages (réels ou imaginaires) ou encore des situations illustrant l'UR. Le niveau 2 apporte une réponse à la question: <<dans quelle mesure chaque UR produite pour décrire un groupe qualifie-t-elle également le Soi?>> (Zavalloni et Louis-Guérin, 1984, op. cit., p.68). Par conséquent et comme nous l'avons déjà signalé, contrairement à la plupart des travaux dans ce domaine, l'égo-écologie envisage le Soi dans son rapport à l'environnement, c'est-à-dire à partir de la contextualisation des groupes sociaux définissant l'identité sociale.

Plus précisément, ce niveau 2 porte sur l'évaluation, à un premier stade, de la composante cognitive du Soi et à un deuxième stade, de la composante affective. Cette distinction introduite avec Martinot (1995, op. cit.) est, par ailleurs, en accord avec les propos de Zavalloni et Louis-Guérin (1984, op. cit., p.70): <<*si le premier stade permettait de spécifier le "concept de Soi", ce deuxième stade qualifie plus précisément ce que dans la littérature on appelle "l'estime de Soi"*>>.

La composante cognitive du Soi, c'est-à-dire le concept de Soi, se définit dans l'égo-écologie, par une opposition entre le "Soi" et le "Non Soi". De façon concrète, au niveau 2 de cette

deuxième phase, le répondant est amené à se prononcer du point de vue de l'incorporation au "Soi" ou du rejet vers un "Non Soi", de l'UR. On lui demande si oui ou non, l'UR fait partie de sa personnalité ou reflète des aspects de sa vie. En proposant plusieurs "degrés d'application" au "Soi", le concept de Soi est une dimension allant du pôle de l'incorporation totale au "Soi", au pôle du rejet radical vers le "Non Soi".

Par conséquent, dans l'égo-écologie, le terme "Soi" recouvrirait deux sens différents. Dans un sens général, dans l'expression "concept de Soi" ou "estime de Soi", il désignerait le Soi au sens classique. Dans un sens plus précis et opérationnel, il s'agirait de la modalité s'opposant au "Non Soi", de la variable "concept de Soi", ainsi définie par l'égo-écologie. Ce "Soi" ainsi opérationnalisé constitue en fait le "Soi subjectif" résultant d'un tri sélectif des représentations portées par les groupes ou catégories sociales présentes dans l'environnement du sujet.

La composante affective du Soi, c'est-à-dire l'estime de Soi, fait l'objet d'une évaluation consécutive à celle du concept de Soi. En suivant une procédure analogue à l'évaluation de la composante cognitive du Soi, on demande au répondant s'il juge l'UR plutôt positivement (c'est-à-dire "favorable en Soi"), ou plutôt négativement (c'est-à-dire "défavorable en Soi"). Par conséquent, nous pouvons aussi envisager l'estime de Soi de façon dimensionnelle, allant d'un pôle "valorisation" (positif) à un pôle "dévalorisation" (négatif) pour le Soi.

L'estimation de cette composante affective du Soi diffère de la plupart des échelles censées l'appréhender. Tout d'abord, les évaluations ne portent pas sur des adjectifs choisis par le chercheur, comme dans l'échelle utilisée par Fouquereau et Mokounkolo (1997, op. cit.), mais sur des expressions données par le répondant lui-même. De plus, ces évaluations ne sont pas générales et décontextualisées, comme dans le cas de l'échelle de Rosenberg (1965, op. cit.), mais tirées du vécu social. C'est pourquoi, comme nous l'avons dit précédemment, cette évaluation de l'estime de Soi, portant sur des représentations du sujet et non pas sur des valeurs arrêtées par le chercheur dans un questionnaire standardisé, irait davantage dans le sens des objectifs de Tap (1998, op. cit.). Dans l'IMIS, cette mesure donne lieu à une estimation subjective des valorisations (vs. dévalorisations) des représentations. Par conséquent, comme les dimensions de l'appartenance et du concept de Soi, celle de l'estime de Soi se réfère à une conception subjective de l'identité.

De plus, l'estime de Soi n'est plus posée en terme de besoin pour expliquer les relations intergroupes, comme Tajfel (1972, op. cit.) le postulait; mais elle n'est pas pour autant ignorée comme beaucoup de travaux sur les relations intergroupes le font après avoir critiqué Tajfel. En fait, nous rejoignons, une fois de plus, les propos de Leyens et col. (1997, op. cit.) en considérant la nécessité de prendre en compte l'estime de Soi dans l'étude des relations intergroupes. Son évaluation, conjointement menée à celle du concept de Soi, à celle de l'appartenance aux groupes et à celle de leurs représentations, devrait permettre de mieux en saisir le rôle sur l'identité et les relations intergroupes.

Ainsi définies, les composantes cognitive et affective du Soi peuvent être envisagées comme des mécanismes de traitement des représentations de l'environnement social dans le façonnement du Soi. Dans la suite de ce travail, nous désignerons par "mécanismes identitaires", le concept de Soi (opposant le "Soi" au "Non Soi") et l'estime de Soi (opposant les valorisations aux dévalorisations). Les analyses de protocoles IMIS, effectuées par Zavalloni à partir d'un grand nombre du sujets, attestent d'une relative interdépendance de ces deux mécanismes. Nous évoquerons la nature de ces liens, après avoir décrit les grandes lignes de l'analyse clinique relatée par Zavalloni et Louis-Guérin (1984, op. cit.).

3.2.3.2. Analyse clinique des données et comparaisons entre sujets

Analyse clinique des données obtenues à partir des deux premières phases de l'IMIS

Les URs exprimées par le sujet peuvent être classées dans "l'espace élémentaire de l'identité sociale" en fonction de ses choix dans l'évaluation du concept de Soi et de l'estime de Soi. Cet espace est défini par deux axes orthogonaux, l'un allant du "Soi" au "Non Soi". et l'autre des "valorisations" aux "dévalorisations". Les quatre cadrans, définis par l'intersection de ces deux axes, fournissent une visualisation d'ensemble des URs obtenues et des groupes (ou catégories sociales) à partir desquels elles ont été exprimées, pouvant conduire à un début d'analyse. Comme l'expriment Zavalloni et Louis-Guérin (1984, op. cit.) ou encore Costalat-Founeau et Martinez (1998, op. cit.), généralement, la majorité des URs se situent dans la case "Soi-valorisations", allant ainsi dans le sens de la tendance observée concernant l'affirmation d'une estime de Soi positive appliquée au Soi. En référence aux théories motivationnelles, cette tendance confirmerait le besoin d'estime de Soi, en général et sur les sujets testés.

L'analyse de l'espace élémentaire de l'identité sociale est facilitée par une grille mise au point par Zavalloni et Louis-Guérin. Nous en rapportons les éléments essentiels sous la forme du tableau 3.

Tab.3 : Grille d'interprétation de l'espace élémentaire de l'identité sociale, adapté de Zavalloni et Louis-Guérin (1984, op. cit., p.73-74)

CONCEPT DE SOI / ESTIME DE SOI	*Soi*	*Non Soi*
Valorisations	**Actualisations**: qualités personnelles intrinsèques, capacités, compétences, etc... **Aspirations**	**Support-aide**: caractéristiques reçues d'autrui ou données à autrui **Désirable-frustration**: caractéristiques que le répondant voudrait posséder mais qu'il ne possède pas
Dévalorisations	**Défauts** **Manques** **Victimisations**	**Contre valeurs** **Menace, agression** **Pitié, compassion**

Ce tableau reproduit, sous une forme différente, les quatre cadrans de l'espace élémentaire de l'identité sociale. Avec cette grille d'analyse, la mise en relation des URs, avec les groupes à partir desquels elles ont été exprimées, avec leur traitement par les mécanismes identitaires, mais également avec le discours concernant les "images prototypes", permet de repérer, par exemple, les principaux défauts, qualités, désirs ou encore sources de menaces. A ce niveau d'analyse, *<<ces deux premières phases I et II de l'IMIS permettent déjà d'obtenir toute une série d'informations sur: a) les représentations qu'une personne se fait des différents groupes auxquels elle s'identifie et de ceux dont elle se dissocie; b) les représentations du Soi et de l'Altérité; c) son système de valeur à travers ce qui, dans l'environnement et pour le Soi, est valorisé et dévalorisé; d) les référents implicites et les images prototypes qui guident les représentations et le découpage qui est fait de la réalité>>* (Zavalloni et Louis-Guérin, 1984, op. cit., p.74).

La recherche des mots identitaires et le logiciel "ProgImis"

Les étapes suivantes de l'analyse font appel aux données de la troisième phase de l'IMIS. Elles permettent notamment de repérer les mots identitaires en suivant une procédure complexe face à laquelle Zavalloni tente d'apporter récemment quelques éclaircissements: *<<on nous demande comment distinguer entre mot qui est important dans la structure identitaire d'une personne d'un mot plus ponctuel et temporaire. La réponse réside dans le contexte activé par l'analyse. La richesse autobiographique et la valeur attachée à ce mot étant les indices les plus probants>>* (1998, op. cit., p.9).

Cette analyse manuelle, nécessitant l'extraction et la mise en réseau d'éléments essentiels au sein d'un corpus de données très important, est aujourd'hui facilitée par le logiciel "ProgImis" (Desmarais, 1998). Actuellement, ce logiciel permet la saisie et met en forme les données, rendant plus aisé le début de l'analyse. L'analyse plus en profondeur, des données d'un ou plusieurs sujets s'effectue grâce à une "visionneuse hypertextuelle". Le chercheur se trouve ainsi assisté par l'outil informatique dans sa démarche d'analyse. Il peut effectuer des requêtes ou naviguer dans la masse de données beaucoup plus efficacement en fonction des objectifs qu'il poursuit et établir plus facilement la mise en réseau des éléments essentiels du système identitaire du sujet.

Cette assistance informatisée de type hypertexte dans l'analyse des données de l'IMIS a conduit Zavalloni à un nouveau néologisme pour qualifier sa conception de l'identité. Désormais, Zavalloni (1998, op. cit.) envisage "l'identité comme hypertexte". Le mot identitaire exprime "une dynamique hypertextuelle" et l'analyse des données conduit au "déploiement hypertextuel". Cette démarche débouche sur des résultats du même type mais elle augmente la fiabilité et la pertinence des interprétations visant à caractériser la dynamique identitaire du sujet.

Deux exemples d'analyses cliniques donnant lieu à des comparaisons entre sujets

En suivant cette démarche d'analyse, Costalat-Founeau et Martinez (1998, op. cit.) rapportent deux cas de dynamiques identitaires d'adolescentes en situation de réussite scolaire et d'origine culturelle différente. La comparaison de la structuration des éléments essentiels entre ces deux dynamiques identitaires permet de distinguer deux formes de réussite identitaire s'actualisant dans le contexte scolaire: la "réussite normalisée" pour l'adolescente de "souche française" et la "réussite confrontée" pour l'adolescente issue de l'immigration maghrébine. Dans le premier cas, le sujet *<<semble suivre un parcours scolaire normal sous-tendu par une action de réussite qui devient normale et banalisée, intégrée aux normes du système scolaire>>* (1998, op. cit., p.38). Dans le deuxième cas, *<<l'objectif est la reconnaissance sociale auprès d'autrui et de la société. Ce sujet active davantage sa capacité normative pour se légitimer dans une stratégie que l'on peut qualifier de confrontation sociale avec tous les effets de crise liés à sa situation d'immigrée>>* (1998, op. cit., p.38). Chez ce deuxième sujet, les représentations de l'appartenance nationale française font l'objet d'un non-investissement du Soi. Les représentations issues des autres catégories sociales investies se structurent autour de la situation économique et politique de la France. Plus précisément, le chômage et le racisme dont elle se sent victime l'engage dans une dynamique de lutte se traduisant par "une motivation pour l'action de réussite".

L'analyse exploratoire et empirique des représentations issues de catégories sociales communes à deux adolescentes et traitées par leurs mécanismes identitaires, permettent de caractériser, en les comparant, deux formes de dynamique identitaire expliquant la situation de réussite scolaire. Dans son étude sur le phénomène d'engagement envers l'organisation à partir de l'IMIS, Cardu (1998, op. cit.) effectue une analyse clinique des données recueillies auprès d'un échantillon de vingt cadres d'entreprises. Les stimuli sont la nationalité, la profession, les supérieurs, les subordonnés, l'entreprise mais également l'entreprise idéale. Contrairement à Costalat-Founeau et Martinez qui cherchent à opposer deux cas de dynamiques identitaires, Cardu propose, dans cet article, de repérer des structurations communes aux sujets, pouvant expliquer l'engagement envers l'organisation. Des tris à plats portant sur des thèmes récurrents repérés par Cardu donnent une première vision quantitative (en terme de fréquence) de l'engagement envers l'organisation en fonction des contextes de représentations.

Par conséquent, si l'analyse des données obtenues à partir de l'IMIS reflète une démarche clinique, la comparaison des résultats entre des sujets soumis à une même grille d'entretien adaptée aux objectifs des chercheurs (par exemple la réussite scolaire ou encore l'engagement envers l'organisation) ouvre de nombreuses perspectives d'applications de la contextualisation représentationnelle. Cette démarche d'analyse des données, apparemment récente, reste fidèle à l'égo-écologie, mais elle en étend le champ d'investigation.

Le logiciel ProgImis, comme aide à la visualisation des données obtenues, facilite désormais le traitement des données et va probablement contribuer à étendre encore davantage le champ

d'investigation de l'égo-écologie. Cependant, dans sa version actuelle, il ne permet pas encore de traiter statistiquement les données.

En modifiant la méthode d'analyse traditionnelle de l'IMIS et en détournant l'utilisation classique du logiciel d'analyses statistiques textuelles SPAD-T (Système Portable pour l'Analyse des Données - Textuelles), Durand-Delvigne (1992, op. cit.) a été la première à rompre avec le courant originel de la contextualisation représentationnelle. Nous allons exposer les avantages et les inconvénients de ce recours aux statistiques.

3.2.3.3. Analyse textuelle et factorielle des données obtenues à partir des deux premières phases de l'IMIS

Comme le précise Durand-Delvigne (1992, op. cit., p.102), le choix d'une méthode d'analyse textuelle et factorielle des données obtenues à partir des deux premières phases de l'IMIS <<*facilite la comparaison entre groupes de sujets mais gomme une certaine partie de la richesse du matériel psychologique obtenu*>>. La nécessité d'évaluer l'effet du sexe, du milieu socio-économique et de l'environnement pédagogique sur la dynamique identitaire liée aux représentations des catégories sexuelles chez des enfants a conduit Durand-Delvigne à s'orienter dans cette direction méthodologique. Plusieurs études menées ces dernières années par Chauchat (Chauchat et Durand-Delvigne, à paraître) s'inscrivent également dans cette perspective. A titre d'exemple, une passation collective effectuée auprès de 275 étudiants en psychologie et portant sur l'identité européenne, traduit l'absence de pôle d'identification structurant les représentations concernant le fait d'être étudiant, Français ou encore Européen. Au delà des différences liées au sexe ou à l'origine culturelle des sujets, la conjoncture économique nationale présente dans l'environnement de ces étudiants et la représentation d'une Europe avant tout économique expliquent ces résultats (Chauchat et Busquets, à paraître).

Dans une prochaine partie, nous relaterons plus précisément les détails techniques de cette adaptation méthodologique, permettant d'effectuer ce type d'études difficilement envisageable avec la méthode d'analyse traditionnelle. Nous allons retracer ici les principales caractéristiques du recueil et du traitement statistique de ces données. Nous envisagerons également ses implications au regard de la théorie égo-écologique.

Une technique de recueil plus courte

Concernant le recueil des données, de façon analogue à Costalat-Founeau et Martinez (1998, op. cit.) ou Cardu (1998, op. cit.), Durand-Delvigne et Chauchat sélectionnent, au départ, les catégories sociales les plus en relation avec leur objet d'étude. Le déroulement des deux premières phases avec le recueil du discours issu de ces catégories sociales jusqu'aux représentations de Soi

est également semblable mais, il ne se poursuit pas au-delà. De plus, seules les URs, les catégories sociales dont elles sont issues et le traitement par les mécanismes identitaires de ces URs entrent véritablement dans l'analyse. La plupart du temps, l'ensemble du discours tenu, notamment à propos des images prototypes, n'est pas analysé et cette perte d'information constitue un premier inconvénient.

Le second inconvénient provient de la suppression de la troisième phase qui présente, en contrepartie, un avantage économique. En effet, l'entretien, pouvant durer plusieurs dizaines d'heures par sujet dans la version longue et traditionnelle peut être ramené à une ou deux heures, voire moins, dans le cas d'une passation écrite et collective. Dans ce dernier cas, les conditions du recueil de données diffèrent de celle d'un entretien enregistré et la richesse des informations est moindre. Néanmoins, le logiciel ProgImis, avec sa fonction de saisie des données permettant au sujet de répondre seul face à l'écran, est proche d'une condition de passation collective. Cette nouveauté technologique peut, de ce point de vue, constituer une forme de rapprochement avec cette perspective en marge du courant égo-écologique traditionnel.

Une technique de traitement des données en marge de l'égo-écologie

La principale différence avec le courant traditionnel repose sur la méthode d'analyse. Elle ne consiste plus à caractériser "manuellement" la dynamique identitaire de chaque sujet et à les comparer. La méthode d'analyse repose sur des AFC (Analyses Factorielles des Correspondances) portant sur les variables de la dynamique identitaire de tous les sujets et retenues par le chercheur. La plupart du temps, ces variables sont les URs (données textuelles), les stimuli (les groupes ou catégories sociales à partir desquelles les URs ont été produites) et les mécanismes identitaires (concept de Soi et estime de Soi). L'analyse statistique textuelle permet de croiser les données textuelles (les URs) avec les variables nominales (les stimuli et les mécanismes identitaires) et aboutit à un espace factoriel à "n" dimensions des données les plus contributives, où "n" dépend du nombre de facteurs retenus pour l'interprétation. Les plans factoriels offrent alors une visualisation du positionnement des URs les plus contributives, au regard de l'agencement mutuel entre les groupes-stimuli, le "Soi" et le "Non Soi", quand ils contribuent significativement à la définition des facteurs considérés.

En référence à la notion "d'hyperidentité" (Zavalloni, 1993, op. cit.), cette configuration commune pour un ensemble de personnes, peut être vue comme une "hyper" structure identitaire reflétant les éléments les plus significatifs à partir desquels chaque sujet organise sa propre dynamique identitaire. Ce type d'analyse permet également de positionner les sujets sur la configuration et de comparer des groupes de répondants, notamment en fonction de variables signalétiques comme le sexe ou encore l'âge.

Pour Durand-Delvigne (1992, op. cit.) ce traitement statistique est une alternative à la méthode d'analyse classique, toutes deux s'inscrivant dans la démarche égo-écologique. Cependant, le mot identitaire, sur lequel repose en grande partie l'égo-écologie, est écarté de cette

procédure statistique qui ne porte pas sur les données de la troisième phase. Les mots obtenus par AFC constituent les mots les plus contributifs mais ne peuvent en aucun cas être assimilés aux mots identitaires tels qu'ils sont définis par Zavalloni.

La procédure d'utilisation de SPAD-T dans le traitement de ces données (que nous détaillons plus loin), regroupe puis positionne les mots en fonction des modalités qu'ils prennent sur les variables nominales (stimuli et mécanismes identitaires) et à partir desquelles sont calculés les espaces factoriels. Par conséquent, l'analyse statistique porte avant tout sur un agencement de ces variables. Les mots les plus contributifs apparaissent donc sur la configuration en fonction de leur adéquation avec "l'hyper" structure identitaire ainsi calculée. Ils donnent sens à cette structure organisant les pôles individuels et collectifs des identités d'un ensemble de sujets.

Par conséquent, contrairement à la méthode d'analyse traditionnelle, la recherche des mots identitaires permettant de caractériser la dynamique identitaire du sujet ne constitue plus la finalité de la démarche adoptée. Cette méthode textuelle et factorielle porte davantage sur le repérage des principes organisateurs de la dynamique identitaire d'un échantillon de sujets face à leurs représentations de quelques appartenances sociales. La profondeur de l'analyse est moindre, mais elle peut être étendue à un plus grand nombre d'individus. De plus, la réduction de la durée de passation permet d'interviewer des personnes ne disposant que de peu de temps, comme c'est souvent le cas en organisation.

3.2.4. La contextualisation représentationnelle: un nouveau départ?

L'égo-écologie est évoquée dans des manuels de base en psychologie sociale (Doise et col., 1978; Fischer, 1987) ou dans des synthèses concernant l'identité (Taboada-Leonetti, 1981; Massonnat et Lecacheur, 1990; Rioux, 1995); elle est parfois soumise à des réserves (Codol, 1982, op. cit.; Monteil et Martinot, 1991, op. cit.; Agnoletti et Defferrad, 1993) ou, à l'inverse, proposée comme une perspective d'étude pertinente de l'identité (Lipiansky, 1991a, op. cit.; Doise et Lorenzi-Cioldi, 1992, op. cit.; Costalat-Founeau, 1997, op. cit.). Le premier texte exposant les orientations de cette approche de l'identité va bientôt avoir trente ans mais, contrairement au nombre important d'auteurs évoquant l'égo-écologie, peu de chercheurs ont entrepris de l'appliquer notamment à partir de la contextualisation représentationnelle.

Comme l'explique Durand-Delvigne (1992, op. cit.) à propos des réserves adressées à cette approche, la densité des textes de Zavalloni peut constituer un frein dans l'application de cette démarche dont on perçoit néanmoins la richesse. En effet, concernant les textes de cet auteur *<<il est parfois reproché à Zavalloni l'effort nécessaire à leur lecture. Il est vrai que ne lâchant une idée que lorsqu'elle a été totalement questionnée, faisant pour cela appel dans un jeu de référence et de divergence à de nombreux modèles théoriques internes ou externes à la psychologie, ses élaborations théoriques en permanence sous-tendues par ses recherches empiriques ne sauraient*

être saisies dans une lecture superficielle>> (1992, op. cit., p. 110). A un autre niveau, cette différence d'engouement entre les évocations des perspectives théoriques ouvertes par l'égo-écologie et les travaux utilisant la contextualisation représentationnelle, peut également s'expliquer par le modèle dominant en psychologie sociale contre lequel cette démarche tente de se développer, comme le relate Durand-Delvigne: <<*on peut penser que ces critiques sont sous l'effet d'une psychologie qui, dans l'urgence de produire des lois, choisit de recourir directement à l'approche nomothétique quantitative, négligeant l'approche idiographique pourtant indispensable à l'étude des processus cognitifs*>> (1992, op. cit., p.109).

Cependant, ces dernières années, plusieurs chercheurs se sont engagés dans cette voie, les uns en suivant la méthode traditionnelle (Desmarais, 1990, op. cit.; Cardu, 1996; Costalat-Founeau et Martinez, 1998, op. cit.), d'autres en privilégiant l'analyse factorielle (Durand-Delvigne, 1992, op. cit.; Chauchat et Durand-Delvigne, à paraître, op. cit.). Ces efforts rencontrent ceux de Bruner (1990, 1998) qui défend une approche narrative dans l'étude des représentations de Soi, laissant peut-être entrevoir un nouveau départ pour une utilisation de cette conception de l'identité. L'aide de l'outil informatique, avec notamment les développements à venir du logiciel ProgImis (Desmarais, 1998, op. cit.) devrait faciliter la tâche des chercheurs et praticiens souhaitant s'engager dans cette voie. De plus, au delà d'une compréhension du fonctionnement identitaire, la contextualisation représentationnelle propose désormais un canevas suffisamment souple pour être adapté à de nombreux objets d'études et dont on commence à percevoir les applications, comme les nouvelles technologies (Desmarais et Dupuis, 1992) ou l'engagement et les stratégies d'intégration au travail (Louis-Guérin, 1988, op. cit.).

Ces études attestent de la pertinence de la contextualisation représentationnelle dans le domaine du travail et des organisations, dans le champ de l'interculturel comme nous l'avons vu avec Costalat-Founeau et Martinez (1998, op. cit.) et Chauchat et Busquets (à paraître, op. cit.), ou encore à l'articulation des deux pour étudier l'engagement envers l'organisation dans une perspective interculturelle (Cardu, 1996, op. cit.; 1998, op. cit.). Nous allons également nous situer dans cette articulation en appliquant cette méthode à l'étude des relations intergroupes dans une organisation pluriculturelle.

3.3. L'approche du Soi par la contextualisation représentationnelle: un cadre méthodologique d'étude des relations intergroupes dans une organisation pluriculturelle

Les approches cognitives du Soi, leurs références théoriques, leurs dispositifs expérimentaux, leurs modèles et leurs limites, rejoignent la problématique des travaux en psychologie cognitive sur la catégorisation sociale, considérée au début de ce chapitre. Les modèles concevant le Soi sous forme de schémas semblent le plus à même de dépasser un certain nombre de controverses, notamment celle liée à la stabilité et à la malléabilité du concept de Soi. En considérant le caractère schématique ou aschématique pour le Soi d'une caractéristique donnée, le Soi est envisagé dans sa relation au contexte. Cette démarche porte moins sur l'inventaire des schémas de Soi auprès d'un individu mais davantage sur l'étude d'un schéma de Soi au près d'un grand nombre d'individus. De ce point de vue, cette démarche s'oppose à celle de Zavalloni (1971-1998).

La démarche idiographique de l'égo-écologie étudie le Soi dans son lien à une diversité de contextes. Le contexte chez Zavalloni n'est pas un domaine particulier, comme celui de la réussite scolaire (Monteil, 1993, op. cit.) mais il fait référence aux appartenances sociales. Quand bien même l'objet d'étude porte sur la réussite scolaire (Costalat-Founeau et Martinez, 1998, op. cit.), c'est l'actualisation de la dynamique identitaire du sujet dans cette situation qui est considérée. La multiplicité des appartenances sociales retenues, conduisent à une étude du Soi basée sur celle de l'identité sociale. L'identité sociale est envisagée du point de vue de sa subjectivité. Le caractère objectif de l'identité sociale (appartenance ou non appartenance objective à des catégories sociales) se distingue du caractère subjectif de l'identité du sujet grâce à la prise en considération des représentations qu'il a des catégories sociales de son environnement et du traitement de ces représentations par le Soi (plus précisément: par les mécanismes identitaires). Dans cette perspective, l'analyse des processus identitaires est inséparable de celle des représentations, à la fois des groupes et du Soi. Cette conception de l'identité où les représentations constituent un ensemble de noeuds à partir desquels se tissent les liens entre le collectif et l'individuel (ou le social et le personnel) va dans le sens des propositions théoriques défendues par "l'école de Genève" dans l'étude les relations intergroupes.

La méthode de contextualisation représentationnelle permet d'observer cette dynamique identitaire où les représentations se structurent principalement autour de trois dimensions subjectives et relativement interdépendantes:

- l'appartenance aux groupes-stimuli
- le concept de Soi
- l'estime de Soi.

Dans un premier temps, le sujet exprime des représentations de l'appartenance aux groupes-stimuli et dans un second temps il évalue sa propre conception de Soi et son estime de Soi au

regard de ces représentations. Une première analyse des données, fondée sur une plus large partie du discours recueilli, permet de repérer des zones de satisfaction, de manque, de frustration ou encore de menace chez le sujet. Étendue à un échantillon d'individus, une méthode d'analyse factorielle et textuelle des données abouti à une forme d'"hyper" structure identitaire reflétant les éléments les plus significatifs à partir desquels chaque sujet organise sa propre dynamique identitaire. Nous appellerons, dans la suite de ce travail, Espace Identitaire Inter-Subjectif (EIIS) les espaces factoriels ainsi obtenus.

Nous allons définir cette notion avant d'envisager plus concrètement l'application de la contextualisation représentationnelle à l'étude des relations intergroupes dans une organisation pluriculturelle. Pour terminer, nous récapitulerons les principales hypothèses.

3.3.1. L'EIIS (Espace Identitaire Inter-Subjectif)

Avec la méthode d'analyse factorielle nous passons d'un espace à deux dimensions s'appliquant à un individu, l'espace élémentaire de l'identité sociale (Zavalloni et Louis-Guérin, 1984, op. cit.) à un espace multidimensionnel organisant statistiquement la diversité des subjectivités recueillies auprès d'un grand nombre de répondants. Nous pouvons qualifier cette finalité du traitement des données, nécessitant une interprétation, d'Espace Identitaire Inter-Subjectif (EIIS). En parlant d'espace identitaire inter-subjectif, nous évitons la notion ambiguë de culture ou de sous-culture propre à un groupe donné, et visant à caractériser, comme nous l'avons vu à propos de la culture des milieux professionnels, des phénomènes identitaires et groupaux. L'EIIS se centre spécialement sur cette mise en correspondances des interactions à la fois entre les représentations des pôles collectif et individuel de l'identité, mais également entre les individus, offrant une vision significativement organisée de la diversité observée.

De plus, comme nous l'avons vu et notamment au travers de la proposition d'une conception dimensionnelle de l'appartenance subjective, du concept de Soi et de l'estime de Soi, la perspective de l'analyse factorielle des correspondances apparaît pertinente pour rendre compte de l'organisation de ces facteurs dans les relations intergroupes. En effet, les oppositions caractérisant ces trois dimensions sont largement vérifiées par les études empiriques dans les deux courants de la contextualisation représentationnelle. Dans le cas de la méthode d'analyse factorielle, elles se traduisent le plus souvent par des facteurs où ces dimensions expliquent une partie importante de la variance totale (Chauchat et Durand-Delvigne, à paraître). Autrement dit, les facteurs retenus sont souvent définis à partir de l'opposition entre groupes d'appartenance et non appartenance, entre "Soi" et "Non Soi" et entre "valorisations" et "dévalorisations".

De plus, cette perspective appliquée à notre terrain de recherche, c'est-à-dire un groupe naturel à l'intérieur duquel les membres interagissent, va dans le sens de la proposition de

Zavalloni et Louis-Guérin (1984, op. cit.) concernant l'étude du "symbolisme commun à une sous-culture" dont les URs peuvent rendre compte. L'EIIS obtenu par AFC propose une vision des processus identitaires les plus significatifs se dégageant d'un ensemble d'individus interagissant dans un environnement commun.

Cette vision mathématique rejoint la conception lewinienne du groupe avec l'analogie à l'équilibre des forces structurant le groupe et les relations entre ses membres (Lewin, 1975). Dans l'EIIS, les forces se concrétiseraient par l'importance des contributions des modalités dans la définition des facteurs. Cette conception place l'identité du sujet au centre de la définition du groupe, à la fois dans les liens unissant l'individu au groupe et dans les liens reliant les membres du groupe ou les liens opposant des parties du groupe.

De plus, contrairement aux reproches adressés par Jahoda (1989, op. cit., p. 196) à la démarche classique des psychosociologues qui cherchent <<*à découvrir des propriétés qui seraient propres aux "groupes", par opposition aux "individus"*>>, la conception de l'EIIS irait plutôt dans le sens de la démarche des anthropologues qui <<*considèrent les groupes seulement comme des lieux où se produisent des processus d'interaction différents*>>. L'EIIS viserait précisément à révéler la spécificité des processus d'interaction au sein d'un groupe particulier.

Nous allons appliquer cette conception au groupe "organisation", ayant comme toute entreprise, des membres pouvant être catégorisés du point de vue de leur statut hiérarchique, mais également, dans notre cas, du point de vue de leur origine culturelle.

3.3.2. Application de la contextualisation représentationnelle à l'étude des relations intergroupes dans une organisation pluriculturelle

L'application des travaux sur la catégorisation sociale et sur les relations intergroupes à notre objet d'étude nous a montré la pertinence d'une conception de l'environnement auquel nous avons affaire, en trois catégorisations , correspondant respectivement à l'organisation sur un premier niveau et sur un second aux statuts hiérarchiques et aux origines culturelles. Ces catégorisations déterminent le choix des stimuli (catégorisations sociales ou types de groupes objectifs) que nous utiliserons comme point de départ de la contextualisation représentationnelle.

Au premier niveau de catégorisation, le premier stimulus à partir duquel nous recueillerons les représentations (notamment sous forme d'URs) est l'appartenance à l'organisation dans son opposition objective avec l'extérieur (c'est-à-dire le fait de ne pas travailler dans cette organisation). La comparaison des représentations de l'appartenance à l'organisation avec celle de l'extérieur permettra de repérer les frontières subjectives de cet environnement de travail.

Au second niveau de catégorisation, nous avons affaire au recouvrement catégoriel "hiérarchico-culturel" avec des relations de domination différenciées en fonction du caractère endogène (vs. exogène) à l'organisation du contexte de référence. Par conséquent, le deuxième stimulus concerne la catégorisation hiérarchique et le troisième stimulus la catégorisation culturelle.

Les sujets seront donc amenés à exprimer des URs à propos des mêmes individus (les personnes qui travaillent dans l'organisation), mais catégorisés de deux façons différentes. Nous pourrons alors observer si ces représentations provenant de catégorisations différentes des mêmes individus sont traitées de façon semblable par les mécanismes identitaires (concept de Soi et estime de Soi) des sujets de notre échantillon. Le caractère endogène (vs. exogène) à l'organisation du contexte de référence des catégorisations nous amène à formuler une hypothèse allant dans le sens d'un traitement différencié des représentations.

En effet, l'analyse factorielle portant sur l'ensemble des données produites par les sujets pour une catégorisation (ou en réaction à un stimulus) permet de repérer, à chaque fois, les principaux facteurs à partir desquels se structure significativement la dynamique identitaire des sujets. On peut ainsi observer la façon dont les représentations issues d'une catégorisation particulière sont traitées par les mécanismes identitaires. Autrement dit, les espaces factoriels rapportent les représentations qui contribuent le plus au façonnement du Soi subjectif des sujets ou, au contraire, celles qui ont tendance à être rejetées vers le Non Soi. On obtient également les plus significativement valorisantes et dévalorisantes d'entre elles.

Par conséquent, avec cette méthode d'analyse appliquée séparément aux données produites à partir de chaque stimulus, nous sommes en mesure d'évaluer si un même environnement, catégorisé de différentes façons par ses membres, contribue de façon semblable au façonnement du Soi. Compte tenu de la perspective dynamique de l'identité, notamment en référence aux stratégies identitaires utilisées par l'individu, cette hypothèse est peu probable. Comme nous l'avons évoqué avec Costalat-Founeau (1997, op. cit.), le sujet est considéré comme "l'artisan" de sa construction identitaire dans sa participation aux activités collectives et, de ce fait, il utilise sa relation aux groupes de l'environnement pour façonner son identité. En retour, nous conviendrons que les groupes ont une fonction dans l'identité du sujet. C'est pourquoi, l'interprétation de ces trois analyses factorielles nous amènera à dégager les principales fonctions de l'appartenance à l'organisation, mais également à ses groupes hiérarchiques et culturels dans la construction identitaire sur le lieu de travail.

A partir d'une quatrième analyse factorielle, portant sur l'ensemble des données produites à partir des trois stimuli, nous pourrons envisager les contributions respectives des représentations issues des trois catégorisations de l'environnement. De façon plus précise, nous serons en mesure de comprendre les effets les plus significatifs du recouvrement catégoriel "hiérarchico-culturel" dans son lien à l'appartenance à l'organisation sur l'identité des salariés locaux de notre échantillon.

En procédant ainsi, notre prise en considération de l'hétérogénéité culturelle rejoint celle de Vinsonneau (1996, op. cit.) ou Cohen-Emerique (Cohen-Emerique et Hohl, 1998, op. cit.) appliquée à l'organisation. En effet, nous cherchons à comprendre le sens et l'effet des situations

inégalitaires sur l'identité, dans son lien à l'appartenance à cet environnement de travail et aux catégorisations hiérarchiques.

La situation de double domination, caractérisant les groupes de personnes issues de l'immigration, quand les deux contextes de références sont confondus, nous a conduit en référence à Lorenzi-Cioldi (1988a, op. cit.), à envisager une perception de ces groupes reposant sur leurs propriétés collectives ou holistes. Par conséquent, avec cette application de la contextualisation représentationnelle, nous sommes désormais en mesure de formuler une hypothèse concernant les représentations de ces groupes exprimées à partir du troisième stimulus: les représentations que les salariés locaux exprimeront pour caractériser les groupes de personnes issues de l'immigration porteraient sur les propriétés collectives ou holistes les définissant.

Enfin, les fondements de la méthode que nous venons de décrire nous amènent à formuler une question en rapport à la menace de l'identité professionnelle en situation interculturelle (Cohen-Emerique et Hohl, 1998, op. cit.). Sans vouloir réduire l'identité professionnelle à l'identité hiérarchique (liée au statut hiérarchique) dans une organisation, nous pouvons néanmoins nous demander dans quelle mesure cet aspect de l'identité professionnelle des salariés locaux se trouve menacé dans ce transplant coréen. Nous pourrons répondre à cette question en observant les représentations associées aux zones de menace, comme Zavalloni et Louis-Guérin (1984, op. cit.) les ont défini (c'est-à-dire: ayant fait l'objet des choix "Non Soi" et "dévalorisations") et si elles apparaissent liées à la présence coréenne.

Cette dernière question pose le problème de la connaissance du terrain auquel nous avons à faire et plus particulièrement de l'intensité de la rencontre interculturelle. En effet, le site de cette multinationale coréenne est-il une "île anthropotechnologique" (Wisner, 1985, op. cit.) ou au contraire une entreprise lorraine comme toutes les autres? Dans quelle mesure des caractéristiques culturelles coréennes (au sens anthropologique) sont-elles présentes dans cet environnement de travail ? Que sont les caractéristiques culturelles de la Corée, des organisations coréennes ou encore des Coréens? Sans tomber dans un excès de culturalisme, dénoncé dans le chapitre précédent, nous avons néanmoins besoin, avant de poursuivre le cheminement de cette recherche, d'indicateurs de cette nature. La connaissance de la Corée permettra d'analyser la teneur des principales caractéristiques culturelles transférées en Lorraine. Arrivé au terme de ce chapitre centré sur la perception sociale, ce retour à une conception anthropologique de la culture illustre la complémentarité des deux "faces" de cette notion, déjà soulignée à la fin du chapitre précédent. L'importance que nous accordons aux représentations illustre cette complémentarité.

En effet, la méthode de contextualisation représentationnelle se fonde sur les représentations de l'environnement. Par conséquent, le recueil de ces données subjectives passe au préalable, pour le chercheur, par une connaissance "objective" du lieu où elles sont ancrées. Ces représentations concernent les caractéristiques coréennes qu'il doit être en mesure de repérer mais également les caractéristiques organisationnelles, notamment les conditions de travail et les relations sociales dans l'entreprise.

C'est pourquoi, la prochaine partie va nous transporter de la Corée du Sud à la Lorraine et plus particulièrement à une première analyse de l'entreprise retenue pour cette recherche. Ce préalable indispensable nous permettra ensuite de décrire plus précisément l'outil que nous avons élaboré à partir de la contextualisation représentationnelle. Mais avant d'aborder cette deuxième partie, nous allons rapporter, sous forme de synthèse, les principales hypothèses de recherche dégagées jusqu'ici; nous conclurons ensuite la première en définissant la notion d'Identité Interculturelle dans l'Organisation.

3.3.3. Hypothèses de recherche

Cette recherche d'un cadre théorique et d'une orientation méthodologique permettant d'appréhender de façon pertinente l'hétérogénéité culturelle dans les organisations, nous a permis de dégager trois principales hypothèses de recherche.

1) En référence au travaux de Cohen-Emerique (1989, op. cit.; Cohen-Emerique et Hohl 1998, op. cit.) nous formulons l'hypothèse d'une menace à l'identité de statut hiérarchique des salariés lorrains dans la rencontre avec un environnement de travail coréen. La connaissance des caractéristiques culturelles coréennes et l'analyse d'une série d'observations menées dans l'entreprise concernée par cette recherche nous aidera à préciser cette hypothèse.

2) Dans une organisation où la diversité hiérarchique et l'hétérogénéité culturelle se côtoient, s'enchevêtrent et se recouvrent en partie, nous faisons néanmoins l'hypothèse d'un traitement différencié des représentations issues de ces deux formes de catégorisations sociales des mêmes individus. Le caractère endogène à l'organisation du contexte de référence de la catégorisation hiérarchique et exogène pour la catégorisation culturelle en serait une des explications.

3) En référence à Lorenzi-Cioldi (1988a, op. cit.), les groupes culturels désignant des personnes issues de l'immigration seraient plus susceptibles que tout autre groupe de l'organisation de faire l'objet de représentations fondées sur des propriétés collectives ou holistes les définissant.

En marge de ces hypothèses générales, nous avons également formulé, dans le chapitre précédent, l'hypothèse d'une utilisation stratégique de la zone d'incertitude créée par la rencontre interculturelle. Cette hypothèse se fonde sur le cadre théorique de l'analyse stratégique de Crozier et Friedberg (1977, op. cit.) et nous tenterons de la vérifier à partir d'une analyse des observations menées dans ce site.

DÉFINITION CONCLUSIVE DE LA PREMIÈRE PARTIE:

L'IDENTITÉ INTERCULTURELLE DANS L'ORGANISATION (IIO)

Après avoir consacré toute cette première partie à une revue des travaux visant à démontrer la pertinence d'une approche interculturelle dans le domaine du travail et des organisations, et plus précisément une perspective centrée sur les relations intergroupes, nous arrivons au terme de ce développement en proposant la notion d'identité interculturelle. Cette notion traduit les processus identitaires issus d'une rencontre entre des individus ayant le sentiment d'appartenir à des groupes d'origines culturelles différentes. C'est à la fois une identité attribuée à autrui et une identité en retour pour Soi dans un contexte déterminé. Dans le contexte des organisations pluriculturelles, les relations interculturelles sont peu étudiées. La notion d'Identité Interculturelle dans l'Organisation (IIO) a pour objectif d'ouvrir un cadre théorique et méthodologique facilitant ce type d'étude. Le rôle de l'interculturel sur les relations intergroupes au sein d'une telle organisation constitue le principal objet d'étude de cette démarche.

Cette notion constitue à la fois une synthèse des éléments théoriques les plus pertinents retenus jusqu'ici et une transition avec la deuxième partie consacrée à la présentation du terrain et de la méthodologie. En effet, la confrontation de ce cadre théorique aux réalités rencontrées nous amènera à définir une technique d'investigation de l'identité interculturelle dans l'organisation, dont nous avons exposé les grandes lignes précédemment.

Nous aborderons, tout d'abord, la notion d'identité interculturelle en nous basant essentiellement sur les principales conclusions ressortant de ces deux derniers chapitres. En effet, nous sommes passés de la nécessité d'une approche interculturelle dans le domaine du travail et des organisations à un cadre d'étude associant catégorisation sociale et contextualisation représentationnelle.

Dans un deuxième temps, nous appliquerons cette notion aux membres d'une organisation afin de dépasser la complexité des contextes de références dans la prise en compte des phénomènes identitaires dans ces environnements de travail. Nous présenterons dans la deuxième partie de ce document notre technique d'investigation de l'identité interculturelle dans l'organisation sur ces bases.

L'identité interculturelle

La perspective des relations intergroupes, nous a conduit à envisager le rôle central du processus de catégorisation sociale dans la formation de l'identité sociale et de la représentation de Soi. La rencontre entre des individus appartenant à des groupes différents produit des représentations, des attitudes et des comportements pouvant être attribués à cette différenciation catégorielle (Doise, 1974, op. cit.; 1976, op. cit.). Le niveau de prestige (Sachdev et Bourhis, 1991, op. cit.; Monteil, 1992, op. cit.), la stratification sociale (Fiske et Dépret, 1995, op. cit.) ou encore l'appartenance sexuelle (Lorenzi-Cioldi, 1988a, op. cit.) constituent des critères de catégorisation influençant les relations intergroupes. L'appartenance culturelle peut également être envisagée dans cette perspective.

Avec le cadre théorique des relations intergroupes, la diversité culturelle d'un groupe ne se réduit pas à la somme des caractéristiques culturelles de ses membres, comme certains auteurs l'annoncent (Gauthey et col., 1988, op. cit.). Dans le même ordre d'idées, la compétence interculturelle ne se limite pas à une compétence de communication (Collier, 1989; Dinges et Lieberman, 1989; d'après Flye Sainte Marie et Tisserant, 1997, op. cit.) ou à une compétence sociale de base (Hammer, 1987; Martin, 1987; Taylor, 1994; d'après Flye Sainte Marie et Tisserant, 1997, op. cit.). De la même façon, un transfert de technologies réussi ne se borne pas à relativiser les capacités et les habilités, mais il considère également le niveau des représentations réciproques entre le groupe d'appartenance culturelle du donneur et celui du receveur (Bureau, 1989, op. cit.). La rencontre entre individus se percevant d'appartenances culturelles différentes, produit des comportements allant au delà des différences et des spécificités culturelles portées par les uns et les autres, comme le laisse entrevoir des expériences menées par Vinsonneau (1996a, op. cit.). La rencontre interculturelle n'est pas simplement une juxtaposition d'individus "programmés" différemment (Hofstede, 1994, op. cit.). Il ne suffit pas de posséder les bases du "programme" culturel d'autrui pour devenir interculturellement compétent. Comme toute relation intergroupes, la rencontre interculturelle est avant tout régulée par des processus identitaires, influençant les représentations, les attitudes et les comportements. Dans cette perspective, la prise en compte de la notion de culture vise moins à en étudier le contenu ou à rechercher un certain relativisme culturel qu'à considérer l'effet du processus de catégorisation sociale sur la diversité culturelle en présence. La notion de culture est donc avant tout spécifiée en terme d'appartenance à un groupe culturel donné.

Avant de décrire les caractéristiques de l'identité interculturelle, la diversité de ses objets d'études mais également la spécifité de sa définition, nous allons exposer celle de la catégorisation culturelle.

La spécificité de la catégorisation culturelle

Ce type de catégorisation sociale se distingue de la plupart des autres appartenances sociales. Contrairement aux appartenances sexuelles, la catégorisation en appartenances culturelles comprend un nombre quasiment infini de catégories aux frontières à la fois floues, perméables et pouvant relever de différents niveaux de catégorisation. Le découpage en terme de culture nationale n'est qu'une grossière approximation visant à réduire cette complexité, dont l'homme de la rue peut faire usage pour parvenir à ce but. Si cette fonction de la catégorisation sociale permet "d'organiser le réel" (Corneille, 1997, op. cit.), dans le cas des appartenances culturelles, elle aurait tendance à nier la spécificité de l'interculturel, notamment au travers des phénomènes d'acculturation (Camilleri, 1990a, op. cit.; Berry, 1996, op. cit.; 1997, op. cit.).

De plus, la prise en compte de ce type de catégorisation sociale, n'autorise pas une absence de référence au contexte social, comme certains travaux sur ce processus l'effectuent. L'importance de la référence au contexte social, démontrée par Lorenzi-Cioldi (1988a, op. cit.) à propos de la relation dominant-dominé dans le cadre des appartenances sexuelles, va dans le sens des travaux de Vinsonneau (1996a, op. cit.) sur les appartenances culturelles des jeunes issus de l'immigration vivant en société inégalitaire. Les variations expérimentales du contexte, opérationnalisées à partir de plusieurs territoires expérimentaux ou dans des situations de jeux culturellement homogènes (vs. hétérogènes) produisent des effets significatifs sur les comportements, pouvant s'expliquer en terme de revendication pour un statut égalitaire vis-à-vis des Français. L'étude des relations intergroupes menée par Vinsonneau dépasse la simple observation des représentations et des comportements liés à des appartenances catégorielles distinctes, comme on peut le faire dans le cas des relations filles-garçons. Le cas des Maghrébins vivant en France ne correspond pas à un critère de catégorisation en terme de culture nationale, comme le font les études portant sur le contenu de cette variable. Leur identité culturelle varie d'une appartenance subjective au groupe des Français à celle des Algériens, Marocains ou Tunisiens, voire à ni l'une, ni l'autre, comme le traduit le modèle de Berry (1996, op. cit.; 1997, op. cit.). La perméabilité des appartenances catégorielles dans les situations de contacts de cultures et la contextualisation du rapport dominant-dominé les influençant confère une réelle spécificité à l'étude des relations intergroupes de nature interculturelle. Cette spécificité est due au rôle central du processus de catégorisation sociale dans la formation de l'identité sociale et de la représentation de Soi.

Les caractéristiques de l'Identité Interculturelle

L'égo-écologie et la contextualisation représentationnelle (Zavalloni et Louis-Guérin, 1984, op. cit.), dont le but premier n'est pas d'étudier les relations intergroupes, propose néanmoins un cadre théorique et méthodologique pouvant rendre compte de la spécificité de l'identité sociale et de la représentation de Soi dans les relations interculturelles. L'étude des représentations des catégories sociales ou des groupes permet d'envisager le rôle joué par l'interculturel dans la formation de l'identité sociale quand celui-ci est présent dans l'environnement de l'individu. L'interculturel peut être plus ou moins saillant et jouer un rôle plus ou moins important dans la formation de l'identité sociale. L'étude de la perméabilité des appartenances culturelles est rendue possible, avec la contextualisation représentationnelle, par la prise en compte de la subjectivité des appartenances pouvant dépasser la dichotomie habituelle entre le "nous" et le "eux". De plus, contrairement aux travaux généraux sur le Soi tenant peu compte du contexte social, cette démarche permet de considérer le contexte du rapport dominant-dominé et son influence sur le Soi. Les principales caractéristiques de l'étude des relations intergroupes de nature interculturelle peuvent être opérationnalisées et observées à partir de cette démarche. Cette spécificité de l'identité sociale et de la représentation de Soi dans les relations interculturelles nous amène à définir la notion d'identité interculturelle en référence à ces principaux indicateurs.

En référence à la définition d'"interculturel" de Camilleri (1989, op. cit.), l'identité interculturelle s'applique à la gestion des relations dans des environnements relevant d'appartenances culturelles différentes. Plus précisément, elle correspond au rôle de l'interculturel dans l'identité sociale subjective (Zavalloni, 1973b, op. cit.). Par conséquent, l'identité interculturelle se fonde sur la saillance de la catégorisation culturelle par rapport aux autres catégorisations sociales d'un même environnement, sur l'appartenance subjective aux catégories sociales ou groupes d'origines culturelles et leurs représentations, mais aussi sur le concept de Soi et l'estime de Soi retirés de cette catégorisation culturelle. L'identité interculturelle prend une diversité de formes se traduisant, de façon abstraite, par une combinaison des pôles des dimensions considérées:

- La saillance de la catégorisation culturelle est nulle; les représentations de l'appartenance au contexte dans lequel se déroule la rencontre n'expriment pas d'interculturalité et la question de la rencontre interculturelle, donc de l'identité interculturelle, ne se pose pas. A l'opposé, une saillance de la catégorisation culturelle très importante et des représentations de l'appartenance au contexte dans lequel se déroule la rencontre exprimant exclusivement de l'interculturalité, pose le problème d'une identité sociale et d'un façonnement du Soi reposant avant tout sur les appartenances culturelles au détriment d'une diversification des appartenances et des représentations du Soi.
- L'appartenance subjective aux différents groupes culturels est diverse, renvoyant à une perméabilité des frontières et une définition floue des catégories; à l'opposé, l'appartenance

subjective correspond à la dichotomie classique entre endogroupe et exogroupe ou groupe d'appartenance et groupe d'opposition.
- Les représentations des groupes culturels sont toutes incorporées dans le "Soi"; à l'opposé, elles sont toutes rejetées vers le "Non Soi".
- Ces représentations du "Soi" ou du "Non Soi" issues des groupes culturels sont toutes valorisées; à l'opposé, elles font l'objet d'une dévalorisation systématique.

Cette présentation est théorique. L'ensemble des combinaisons est certainement peu probable dans la réalité. Elle fournit simplement un cadre de référence permettant de rendre compte des dynamiques identitaires en situation d'hétérogénéité culturelle.

Dans l'expérience de Tajfel et col. (1971, op. cit.) à l'aide du paradigme du groupe minimal, la question des relations interculturelles ne se pose pas. Cependant, à titre d'exemple, on pourrait illustrer ce modèle à partir des résultats à cette expérience en envisageant une dynamique identitaire des sujets où la saillance de la catégorisation en terme de "Klee" ou "Kadinsky" serait très importante; l'appartenance subjective correspondrait à la dichotomie classique entre endogroupe et exogroupe; les représentations issues de l'endogroupe seraient à la fois largement incorporées au Soi et valorisées; quant à celle de l'exogroupe, elles seraient largement rejetées vers le Non Soi et dévalorisées. Une situation d'appartenances croisées (Deschamps et Doise, 1979, op. cit.), où l'une des deux appartenances opposerait deux groupes culturels pourrait être appréhendée à partir de ce modèle dans le but d'étudier le rôle de l'interculturel sur les relations intergroupes, notamment dans son lien à l'autre appartenance.

L'identité interculturelle: diversité des objets d'études et spécificités de sa définition

Ce cadre de référence est suffisamment vaste pour rendre compte d'une diversité de travaux du domaine de l'interculturel, mais également suffisamment précis pour opérationnaliser simultanément les facteurs les plus pertinents agissant sur les processus identitaires. C'est par exemple le cas pour:
- les stéréotypes et les discriminations liés aux appartenances culturelles,
- les variations contextuelles de l'estime de Soi des populations "stigmatisées" (Fouquereau et Mokounkolo, 1997, op. cit.),
- les types de perméabilité des frontières entre une première catégorie sociale représentative de la culture d'origine et une seconde représentative de la culture de la société dominante des groupes développant des stratégies d'acculturation (Berry, 1996, op. cit.; 1997, op. cit.),
- le niveau de cohérence par lequel l'individu, en situation d'acculturation, retrouve un équilibre (Camilleri, 1990b, op. cit.),

- les effets d'un contexte social culturellement inégalitaire sur les relations intergroupes (Vinsonneau, 1996, op. cit.), trouvent dans le modèle de l'identité interculturelle des indicateurs facilitant leur étude,
- la menace à l'identité en situation interculturelle (Cohen-Emerique et Hohl, 1998, op. cit.).

L'identité interculturelle ainsi définie s'oppose à la conception de cette même notion chez Denoux (1995) dont la notion de culture recouvre totalement celle d'identité. Chez cet auteur, toute identité est interculturelle car chaque sujet est lui-même pluriculturel. En faisant abstraction du processus de catégorisation sociale par lequel l'individu construit son identité et sa propre réalité, cette conception de l'identité interculturelle théorico-philosophique s'éloigne de nos préoccupations théorico-méthodologiques.

Le cadre des relations intergroupes dans lequel s'inscrit notre notion d'identité interculturelle, la distingue de celle d'identité culturelle. Comme nous l'avons vu, l'identité culturelle fait référence aux processus de socialisation et d'enculturation dans une perspective développementale (Rabain-Jamin, 1993; Choi, 1992, op. cit.) ou aux processus d'acculturation dans une perspective interculturelle (Camilleri, 1990b, op. cit.; Berry, 1996, op. cit.; 1997, op. cit.). Dans un certain sens, cette deuxième perspective se rapproche de l'identité interculturelle. Cependant, cette notion ne s'applique pas uniquement à toute personne se trouvant dans en situation d'acculturation. L'identité interculturelle insiste sur le niveau d'analyse des représentations pour rendre compte "des capacités d'actions" du sujet (Costalat-Founeau, 1997, op. cit.), appliquées ici à la situation interculturelle. Cette situation peut être momentanée ou durable, comme l'envisagent les travaux sur l'acculturation. L'instant d'une expérience en laboratoire sur les relations intergroupes de nature interculturelle, l'observation des élèves d'une classe pluriculturelle ou encore l'analyse du vécu d'un séjour à l'étranger constituent quelques exemples pouvant donner lieu à l'étude de l'identité interculturelle.

Par conséquent, l'identité interculturelle apparaît fortement contextualisée et variable. Cependant, l'identité interculturelle renvoie plus largement à l'identité sociale subjective et à l'histoire personnelle de l'individu. Son expérience des contacts de cultures et son vécu par rapport aux différents groupes culturels concernés contribuent largement aux représentations de ces groupes et du Soi. Ces représentations influencent les attitudes et les comportements qu'il peut avoir à l'égard des individus de ces groupes dans le cadre d'une rencontre, même dans un autre environnement, comme celui d'une organisation.

Nous allons désormais envisager l'application de cette notion au contexte des organisations pluriculturelles. L'identité interculturelle dans l'organisation renvoie au rôle de l'interculturel sur les relations intergroupes au sein d'un environnement de travail traversé par des appartenances culturelles diverses.

L'IIO: l'Identité Interculturelle dans l'Organisation

L'approche interculturelle, relativement fréquente dans la sphère francophone (Krewer et Dasen, 1993, op. cit.), reste néanmoins minoritaire par rapport aux approches culturelles comparatives. La notion d'identité interculturelle s'inscrit dans cette lignée de travaux et n'apporte rien d'autre qu'un point de vue synthétique sur la question des processus identitaires en jeu dans les relations interculturelles. En revanche, comme nous avons tenté de le démontrer dans la revue de la littérature à ce sujet, les approches interculturelles font défaut au domaine du travail et des organisations. Dans ce domaine, la culture peut être vue comme une variable que les auteurs tentent de circonscrire ou d'en évaluer l'influence, quand ils ne la nient pas ou ne l'oublient pas. Beaucoup de travaux francophones utilisent le terme interculturel dans le domaine du travail et des organisations, mais très peu le sont véritablement. La plupart se consacrent aux approches comparatives et peu envisagent la rencontre interculturelle dans les environnements de travail. A l'exception de Salk (1997, op. cit.), nous n'avons pas trouvé d'étude utilisant de façon pertinente le cadre théorique des relations intergroupes pour étudier ce problème. La complexité accrue de l'objet d'étude "interculturel" dans le contexte des organisations et l'absence d'un cadre théorico-méthodologique permettant de l'appréhender explique peut-être la faible quantité de travaux à ce sujet qui ne manque pourtant pas d'intérêt à l'époque de la mondialisation. L'IIO (Identité Interculturelle dans l'Organisation) a pour objectif de commencer à combler ce vide. La complexité d'un cadre théorico-méthodologique permettant d'appréhender les phénomènes interculturels dans une organisation pluriculturelle est, en partie, due à la diversité des sources d'interculturalité. En rappelant, d'une part, le cas des travailleurs immigrés et, d'autre part, celui des multinationales, nous allons envisager les principales sources d'interculturalité justifiant la pertinence de la notion d'IIO, avant de décrire ses principales caractéristiques.

L'IIO au regard des sources d'interculturalité

Comme l'étudie Lorenzo (1989, op. cit.), la source d'interculturalité peut provenir de la rencontre entre des travailleurs immigrés et d'autres salariés d'une même organisation appartenant à la société dominante. Dans ce cas, la référence au contexte organisationnel ou sociétal ne modifie pas le rapport dominant-dominé entre les groupes d'appartenances culturelles en présence. Les travailleurs immigrés occupent les postes les plus bas dans l'entreprise et ils sont dominés à la fois dans l'organisation et dans la société. En référence au travaux de Vinsonneau (1996, op. cit.), on pourrait faire l'hypothèse que l'identité en contexte sociétal inégalitaire est semblable à celle du contexte organisationnel reproduisant le même type d'inégalités. La pertinence d'une identité interculturelle dans l'organisation ne dépasserait pas celle de l'identité interculturelle. Cependant, si l'analyse longitudinale de Lorenzo tend à montrer qu'il en est ainsi aujourd'hui, il explique qu'autrefois le contexte de l'organisation conférait avant tout une identité d'ouvrier aux plus bas

statuts, dont les travailleurs immigrés faisaient partie. Contrairement à "l'identité de retrait" observée par Sainsaulieu (1985, op. cit.) chez ces personnes, d'après Lorenzo, la saillance de l'interculturel dans l'environnement de travail était faible et la catégorisation sociale privilégiée reposait sur le statut hiérarchique, conférant au travailleur immigré une identité sociale d'ouvrier au même titre qu'un ouvrier français. La typicalité de l'appartenance au groupe des ouvriers n'était pas dépendante de l'appartenance culturelle. Par conséquent, de par la constitution des groupes qu'elles engendrent, notamment sur la base du statut hiérarchique, les organisations sont susceptibles d'influencer les relations intergroupes de nature interculturelle. L'IIO a pour objectif de prendre en compte cette spécificité organisationnelle.

Dans les transferts de technologies, la référence aux deux contextes est différente du cas précédent. Il n'y a pas reproduction de la relation inégalitaire sociétale dans le contexte de travail, justifiant encore plus ici la pertinence de l'étude d'une identité interculturelle contextualisée à l'environnement de travail. Dans le contexte de travail, les receveurs sont étrangers à la technologie et aux donneurs; ils constituent un exogroupe culturel. En référence au contexte sociétal, la technologie et les donneurs constituent un exogroupe culturel. De plus, dans le contexte de l'environnement de travail, la technologie et le donneur dominent le receveur de par la relation qui les unit: l'un possède le savoir-faire, l'autre demande à l'acquérir. L'aboutissement d'un transfert de technologie réussi se solderait par un effacement de ce rapport dominant-dominé: le receveur s'approprierait la technologie qu'il ferait sienne et il pourrait alors se passer des services du donneur. A ce stade, la question de l'identité interculturelle dans le contexte de travail ne se poserait plus. En référence au contexte sociétal, le rapport dominant-dominé est plus complexe et peut varier d'un endroit à l'autre. En effet, comme nous l'avons vu à propos des échanges nord-sud, le donneur peut également avoir un sentiment de domination culturelle dépassant le contexte de travail. Cette représentation est susceptible d'influencer les relations de travail, de par la caractéristique exogène à ce contexte des appartenances culturelles.

Le cas des multinationales, avec les implantations de sites à l'étranger, va dans le sens du précédent. Le transfert de technologie est un transfert d'une partie de l'organisation, souvent accompagnée de ses dirigeants. Cependant, l'implantation d'un site n'est jamais envisagée dans une perspective d'un don au pays receveur qui en deviendrait le propriétaire. Les transplants ne visent pas une appropriation totale et réelle du site par les salariés locaux. En référence au contexte de l'organisation, les salariés locaux des sites hors du pays de la maison mère, constituent des exogroupes culturels. A l'inverse, dans le contexte sociétal de ces pays d'implantation, l'organisation et ses dirigeants expatriés constituent un exogroupe culturel. Certains auteurs (par exemple, Peters et Waterman, 1983, op. cit.) prétendent effacer les différences culturelles au sein de l'entreprise en y créant une culture d'organisation forte. En développant un sentiment d'appartenance intense et uniformément partagé des membres à son entreprise, les appartenances exogènes à l'organisation disparaîtraient. Cependant, les recherches de Laurent (1983, op. cit.) et

de Hofstede et col. (1990, op. cit.) ont révélé la résistance des valeurs liées aux appartenances exogènes à l'organisation dans ces environnements. Sans pour autant s'intéresser aux processus de catégorisation, ces auteurs montrent néanmoins que la diversité des appartenances culturelles subsiste dans l'organisation. Dans tous les cas, et en acceptant les modalités fortes-faibles des cultures d'organisations (Peters et Waterman, 1983, op. cit.), la question de l'IIO est toujours présente. En étudiant les représentations de l'appartenance à l'organisation mais également celles associées aux groupes la traversant (notamment en termes de statuts hiérarchiques et d'origines culturelles), le cadre de l'IIO permet de dépasser ces postulats relatifs aux cultures organisationnelles et aux oppositions entre endogroupe et exogroupe culturel. Les représentations de ces groupes et l'appartenance subjective de l'individu à ces groupes, le concept de Soi et l'estime de Soi, constituent une prise en considération plus globale et davantage centrée sur l'individu et ses perceptions.

Concernant le rapport dominant-dominé dans ces sites transplantés, les expatriés sont dominants du point de vue du statut hiérarchique par rapport aux salariés locaux, dans le contexte organisationnel. L'espace de travail peut également être porteur de ce rapport dominant-dominé s'il reflète cette différence de statut ou s'il peut difficilement être approprié par les plus bas statuts (Fischer, 1989, op. cit.). Dans ce cas, la compartimentation de l'espace recouvre la catégorisation des appartenances hiérarchiques. Dans le même temps, ce rapport dominant-dominé recouvre celui des appartenances culturelles, pouvant conduire à une identité interculturelle dominante dans l'organisation chez les uns et dominée chez les autres. Cette hypothèse d'un transfert du rapport dominant-dominé d'une catégorisation sociale liée au statut hiérarchique vers une catégorisation sociale liée à l'appartenance culturelle peut être vérifiée à partir de l'étude de l'IIO. Nous tenterons de voir, dans quelle mesure la rencontre en termes de statuts hiérarchiques différents se transformerait en rencontre interculturelle.

Dans le contexte sociétal, le rapport dominant-dominé rejoint la diversité des formes revêtues dans le cas des transfert de technologies. Le cadre théorique de l'identité en société inégalitaire pour les Maghrébins en France (Vinsonneau, 1996, op. cit.) ne s'applique pas au cas des dirigeants étrangers de ces sites de multinationales. Rarement dominés, souvent valorisés (notamment pour leur contribution au développement économique du pays et leur savoir-faire), dans certains cas d'échanges nord-sud, ou encore d'anciennes colonies, les étrangers peuvent même être dominants dans le contexte sociétal du pays d'accueil. De leur côté, les locaux appartiennent objectivement à la société dominante. Cependant, la comparaison avec les entrepreneurs étrangers peut amener différents sentiments à cet égard et contribuer à développer une identité interculturelle dépassant le cadre de l'organisation. Comme toute représentation sociale, les représentations d'un groupe culturel sont, entre autres, médiatiquement véhiculées. Dans cette perspective, Lipiansky (1991b, op. cit.) évalue la représentation sociale de l'identité française à partir d'essais d'intellectuels français et allemands afin de préciser l'étude du contexte des rencontres franco-allemandes. Dans le cadre d'une implantation de multinationale, on peut envisager, sur le même principe, une analyse de la façon dont les médias s'intéressent à ce groupe

culturel. Elle permet d'envisager la représentation sociale du rapport dominant-dominé, notamment en terme de prestige, dans lequel s'inscrit sociétalement les relations interculturelles. Nous le ferons à propos de l'implantation de la multinationale sud-coréenne en Lorraine.

Quel que soit la source d'interculturalité (travailleurs immigrés, salariés issus de l'immigration, transfert de technologie, multinationale, joint-venture, etc...), l'IIO apporte un cadre de référence théorique et méthodologique permettant d'appréhender le rôle de l'interculturel sur les relations intergroupes dans ces environnements tout en tenant compte de la complexité des références aux contextes dans les rapports dominant-dominé.

Les caractéristiques de l'IIO

La particularité de l'IIO par rapport à l'identité interculturelle exposée précédemment, repose sur la caractéristique endogène (vs. exogène) à l'organisation des rapports dominant-dominé. L'étude des relations intergroupes doit prendre en compte simultanément ce rapport dominant-dominé (les statuts hiérarchiques dans le cas des multinationales) et le rapport interculturel. Par conséquent, en référence au cadre de l'identité interculturelle et à la particularité de son étude dans les organisations, les principaux indicateurs permettant d'appréhender l'IIO sont:

- la saillance de la catégorisation culturelle, notamment par rapport à d'autres catégorisations sociales, comme les statuts hiérarchiques. La saillance, en tant que "phénomène qui saute à l'esprit" (Leyens et col., 1996, op. cit.) peut être observée à partir de la fréquence et de la spontanéité de l'expression du phénomène dans le discours du répondant. Concernant la catégorisation culturelle, il s'agit de relever l'expression de l'interculturalité, c'est-à-dire des propos se référant explicitement aux appartenances culturelles, sans induction de la part de l'interviewer.
- le contenu du premier niveau de catégorisation, c'est-à-dire l'appartenance subjective à l'organisation et les représentations de cette appartenance. Le discours tenu sur les frontières subjectives de l'organisation, c'est-à-dire la confrontation des représentations intérieures et extérieures à l'organisation, mais également l'étendue des représentations référée à l'appartenance, rend compte des conditions d'appropriation et de maintien à l'environnement de travail. Autrement dit, les perceptions du <<nous qui travaillons "dans cette organisation">>, se limitent-elles à certains collègues par rapport à d'autres, comme les dirigeants étrangers, aux personnes du site par rapport à des facteurs extérieurs comme le chômage ou s'étendent-elles à l'ensemble de la multinationale?
- la structure et le contenu du deuxième niveau de catégorisation, c'est-à-dire la subjectivité de l'inclusion des catégorisations du deuxième niveau dans le premier, les appartenances subjectives aux groupes traversant l'organisation (notamment en termes de statuts hiérarchiques et d'origines culturelles perçus) et les représentations de ces appartenances. A ce niveau, l'évaluation porte sur

les principales frontières subjectives intra-organisationnelles. L'effet du rapport dominant-dominé apparaît dans les représentations associées aux différents groupes perçus dans l'environnement de travail. Il concerne aussi bien les appartenances hiérarchiques que les appartenances culturelles. L'enchevêtrement de ce recouvrement catégoriel et l'hypothèse d'un transfert du rapport dominant-dominé d'une catégorisation sociale liée au statut hiérarchique vers une catégorisation sociale liée à l'appartenance culturelle peut être opérationnalisée à partir de ces indicateurs.

- la dimensionalité du concept de soi issue des représentations des appartenances à l'organisation et aux groupes la traversant. Cet indicateur cherche à évaluer les prises de positions personnelles vis-à-vis des représentations véhiculées par l'environnement de travail en terme d'incorporation au "Soi" ou de rejet vers un "Non Soi". On peut distinguer deux dimensions du concept de Soi, l'une spécifiée au contexte de travail, l'autre à la vie en général. La prise en considération du contexte de travail dans la caractérisation du concept de Soi est un argument défendu par Costalat-Founeau et Navarro (1988). De plus, cette observation de la variation des représentations de Soi en fonction des contextes permet de dégager la spécificité de la contribution de l'organisation à la représentation du Soi. L'histoire personnelle de l'individu, sa propre expérience de sa relation au travail ou encore de l'interculturel peuvent concourir à la justification des prises de positions.
- la dimensionalité de l'estime de Soi issue des représentations des appartenances à l'organisation et aux groupes la traversant. L'observation des prises de positions personnelles portent cette fois-ci sur la valence des représentations véhiculées par l'environnement de travail. La variation des représentations de Soi en fonction des contextes permet d'envisager également une distinction concernant l'estime de Soi: l'une spécifiée au contexte de travail, l'autre à la vie en général. La spécificité de la contribution de l'organisation à la représentation du Soi peut alors être analysée en terme de valorisation ou de dévalorisation, en référence au Soi mais aussi aux groupes.

Cette présentation du cadre de l'IIO rend compte d'un grand nombre d'indicateurs, rarement pris en compte dans le domaine du travail et des organisations, de façon dispersée dans le domaine de l'interculturel et controversée dans les études sur les relations intergroupes. La plupart des sujets de controverses, comme le besoin d'estime de Soi, le favoritisme endogroupe, les niveaux de catégorisation, le continuum interindividuel-intergroupe, le sens organismique du groupe ou encore l'opérationnalisation du rapport dominant-dominé, ne sont ni des postulats, ni des hypothèses que nous cherchons à vérifier, mais simplement des indicateurs dont nous allons observer les effets conjugués les plus significatifs auprès d'individus. Pour la plupart de ces facteurs, nous passons ainsi du statut de variable indépendante à celui de variable dépendante.

Cependant il est difficile, voire impossible de retenir l'ensemble de ces facteurs de façon systématique à l'aide des méthodes classiques. Les études sur les relations intergroupes ou les approches cognitives du Soi permettent d'isoler simplement quelques-uns de ces facteurs à partir de dispositifs expérimentaux éloignés des réalités sociales. C'est également le cas pour l'observation ou l'entretien, comme les ont pratiqué Lorenzo (1989, op. cit.) ou Salk (1997, op. cit.) dans de rares études sur les relations interculturelles dans les organisations. La

contextualisation représentationnelle, avec une méthode d'analyse clinique si l'objet d'étude porte sur une compréhension en profondeur du cas de quelques sujets, ou la méthode d'analyse factorielle si on cherche à caractériser des phénomènes à l'échelle de l'organisation, apparaît comme la méthode d'investigation la plus pertinente. Nous l'appliquerons à un échantillon de salariés lorrain d'un site d'une multinationale sud-coréenne.

Si la définition de l'IIO insiste sur les phénomènes socio-perceptifs engendrés par les appartenances culturelles, elle nécessite néanmoins une connaissance du contexte dans lequel elle s'inscrit, à savoir l'organisation. Cette connaissance porte sur les caractéristiques culturelles dont elle est porteuse mais également sur des indicateurs liés au travail, aux relations sociales, etc.. La deuxième partie se fixe cet objectif. Avant de préciser les caractéristiques techniques du 3IO (Investigateur de l'Identité Interculturelle dans l'Organisation), elle propose une analyse de ce contexte originaire de Corée du Sud et transplanté en Lorraine suivie d'une présentation détaillée du site dans lequel nous sommes intervenus.

DEUXIÈME PARTIE

PRÉSENTATION DU TERRAIN ET DE LA MÉTHODOLOGIE

DE LA CORÉE, AU 3IO (INVESTIGATEUR DE L'IDENTITÉ INTERCULTURELLE DANS L'ORGANISATION)

Cette deuxième partie constitue une illustration des aspects théoriques développés précédemment et débouche sur la présentation technique du 3IO, dont nous venons de voir les fondements théoriques avec la définition de l'IIO. En présentant, d'une part le terrain de cette recherche et d'autre part la méthodologie, les deux chapitres de cette partie reproduisent la dynamique animant les deux précédents.

En effet, le chapitre 3, comme le chapitre 1 de la première partie, est une revue portant sur les manifestations de la culture, non plus dans la littérature du domaine du travail et des organisations, mais en rapport à notre terrain d'étude: un des sites de la multinationale Daewoo, un des plus importants chaebol (nom donné aux conglomérats coréens). Les manifestations de la culture sont considérées depuis la Corée (le pays d'origine du chaebol), dans leur passage vers la Lorraine (la région d'accueil du chaebol) et chez DEMSA (Daewoo Electronics Manufacturing Société Anonyme), c'est-à-dire le site de production de téléviseurs du chaebol implanté sur la commune de Fameck. L'analyse des manifestations de la culture insiste sur les deux "faces" de cette notion. Il ne s'agit pas d'une étude ethnologique, même si certains passages relèvent de sa méthodologie, mais d'une mise en perspective des sens anthropologiques et "socio-perceptifs" de la culture. Dans cet objectif, nous insisterons sur les effets des relations internationales dans le façonnement des représentations de l'appartenance culturelle. L'analyse de l'identité sud-coréenne illustrera cette conception interactionniste défendue dans la première partie de ce travail.

Le chapitre 4, comme le chapitre 2 de la première partie, est une élaboration d'un cadre de référence, non plus à un niveau théorique, mais technique. L'analyse de deux séries d'entretiens exploratoires menés chez DEMSA, justifie la pertinence de l'élaboration du 3IO dont nous exposons les consignes et les grandes lignes de la procédure de traitement des données.

Cette deuxième partie est construite à partir d'informations de sources diverses reflétant la partie exploratoire de cette recherche. Des ouvrages ou articles d'universitaires, notamment coréens, sont une première source de même nature que les travaux passés en revue dans la première partie. Des documents d'institutions françaises présentes en Corée du Sud, des reportages journalistiques (émissions télévisuelles et presse écrite) sur le chaebol en Lorraine ou encore des plaquettes d'informations ou journaux internes diffusés par Daewoo, constituent un second type de sources que nous analyserons dans cette seconde partie. Enfin, des observations (directes et indirectes: film vidéo) et des entretiens menés à la fois en dehors de chez DEMSA et dans l'enceinte de l'usine nous permettront d'étoffer cette présentation du terrain et de la méthodologie.

Des entretiens que nous avons menés en Corée du Sud auprès de Français expatriés et d'autres effectués avec des responsables lorrains d'institutions françaises (syndicales et territoriales) en contact avec des dirigeants coréens, n'ont pas fait l'objet d'une exploitation systématique: des extraits de ces discours viennent simplement illustrer nos analyses du vaste système dans lequel DEMSA s'inscrit. En revanche, les entretiens menés sur le site ont été

analysés plus systématiquement. Les deux séries d'entretiens exploratoires, l'une effectuée en 1993 (au début de la création du site: DEMSA produisait seulement depuis trois mois), l'autre en 1994, sont interprétées sous la forme d'une analyse de contenu. La phase d'élaboration et de pré-test du 3IO s'est déroulée en 1995; la passation avec la version définitive s'est étalée sur quatre mois jusqu'en février 1996. L'interprétation des résultats que nous présenterons dans la troisième et dernière partie de ce travail porte sur cette dernière période. Nous l'aborderons après l'exposé des deux chapitres relevant de cette deuxième partie:

Chapitre 3: Analyse du terrain d'étude: de la Corée, à DEMSA

Chapitre 4: Méthodologie: Analyse des entretiens exploratoires et élaboration du 3IO

CHAPITRE 3

ANALYSE DU TERRAIN D'ÉTUDE

DE LA CORÉE, À D.E.M.S.A. (DAEWOO ELECTRONICS MANUFACTURING SOCIÉTÉ ANONYME)

La présentation du terrain d'étude relève avant tout d'une analyse de sources d'informations très hétérogènes que nous avons organisées afin de retracer, sous la forme de plans rapprochés successifs, le vaste système dans lequel DEMSA s'inscrit. Cette démarche nécessite l'examen de facteurs géographiques, historiques, politiques, économiques ou encore psycho-sociologiques, visant à caractériser l'environnement dans lequel travaillent les salariés locaux auprès desquels nous évaluerons l'IIO.

Ce développement, en marge des approches psychosociales classiques, se justifie pour plusieurs raisons. Tout d'abord, comme nous l'avons dit, il vise à prendre en compte et à connaître le contexte dans lequel nous allons recueillir les représentations façonnant l'identité des salariés lorrains travaillant dans une organisation coréenne au contact de dirigeants de ce pays. Par conséquent, cette démarche nécessite, au préalable, le recueil d'indicateurs pouvant caractériser des aspects de la culture coréenne, du comportement des Sud-Coréens et du fonctionnement de leurs organisations. Cette démarche constitue ainsi une illustration de l'apport de l'anthropologie à la psychologie sociale (Jahoda, 1989, op. cit.).

De plus, ce chapitre est une application concrète de plusieurs aspects théoriques défendus précédemment. La revue de travaux concernant des caractéristiques de l'identité culturelle sud-coréenne révèle une "dynamique représentationnelle" (Costalat-Founeau, 1997, op. cit.) liée à l'appartenance nationale et pouvant expliquer des comportements collectifs à l'échelle du pays. L'analyse de la venue de Daewoo en Lorraine illustre cette revendication de l'identité nationale et rend compte de la rencontre interculturelle dans une région faisant déjà preuve d'une pluralité culturelle. Cette particularité est reproduite au sein de l'organisation, posant la question des avantages et des inconvénients, retirés de la situation inégalitaire (Vinsonneau, 1996, op. cit.), pour l'identité des salariés locaux et pour DEMSA. L'observation des caractéristiques coréennes

dans cette entreprise et des comportements différenciés entre les salariés locaux et les Coréens, notamment en termes d'appropriation de l'espace de travail (Fischer, 1989, op. cit.), va également dans ce sens. Le poids de la pyramide dont le sommet se situe à Séoul laisse peut de marges de liberté au management dit "local" en dehors d'une utilisation stratégique de la zone d'incertitude issue de la diversité culturelle.

Ce chapitre est construit sous la forme d'un voyage dans le temps et dans l'espace retraçant l'origine et la teneur de la pluriculturalité de notre terrain. Il se compose de trois sections, une première orientée vers la Corée du Sud, une deuxième sur Daewoo et sa rencontre avec la Lorraine et une dernière centrée sur DEMSA.

1. Identité culturelle et dimensions culturelles du travail et des organisations en Corée du Sud

Pour toutes les raisons que nous avons soulignées précédemment, il nous paraît important dans le cadre de cette analyse du terrain d'étude, de commencer par en préciser les origines géographiques et historiques, mais également sociologiques, économiques ou encore politiques. Cette perspective se justifie également par la méconnaissance de la Corée du Sud, par rapport à l'abondance de travaux consacrés à son voisin nippon; nous décrirons d'ailleurs à plusieurs reprises, l'importance des différences les séparant.

Afin d'illustrer le regard psychosocial que nous porterons sur ces phénomènes culturels, nous montrerons qu'une des principales différences séparant ces deux pays peut s'expliquer en terme de revendication identitaire nationale. Nous développerons alors une esquisse d'interprétation du "miracle économique" coréen fondée sur cette dynamique identitaire à l'échelle nationale.

Nous illustrerons la complémentarité des regards anthropologiques et psychosociaux en caractérisant l'identité sud-coréenne, puis en dégageant les principales caractéristiques du travail et des organisations en Corée du Sud.

1.1. De la Corée aux Sud-Coréens: l'identité sud-coréenne

Vouloir décrire le caractère national des Sud-Coréens irait à l'encontre des propos défendus jusqu'ici. Comprendre l'identité nationale, comme l'a fait Lipiansky (1991b, op. cit.) pour l'identité française, afin d'objectiver les représentations sociales se jouant dans les rencontres franco-allemandes, est déjà plus cohérent. De plus, cet exposé nous donnera l'occasion d'illustrer l'argument d'une perspective interculturelle, même à l'échelle des nations, pour comprendre la construction des identités nationales et expliquer des actions collectives à l'échelle d'un pays. Cette dernière perspective est celle des relations intergroupes.

Enfin, sur un plan méthodologique, la caractérisation nationale est ici relativement valide. Comme le précise Bosche (1990, op. cit., p.1) la Corée <<*a une culture aux contours nets, avec une identité définissable. Elle s'est ouverte tardivement aux influences occidentales et au développement économique*>>. Cette justification va également dans le sens des propos de Teissier du Cros (1990) dans son essai sur les Coréens, pour qui <<*définie par une langue, une culture, une histoire, l'identité coréenne le serait aussi par le sang. On naît Coréen, on ne le devient pas, ou très rarement*>> (1990, op. cit., p.121). Pour cet ex-ambassadeur, la non-intégration des milliers de Chinois installés depuis des générations ou la rareté des mariages mixtes sous

l'occupation japonaise constituent une preuve de cette imperméabilité de la catégorie sociale culturelle coréenne.

Un important travail de synthèse et une enquête concernant "les Coréens: leur pensée et leur comportement", effectués par J.U. Kim (1991), constitueront les bases à partir desquelles nous aborderons l'identité sud-coréenne. Cette perspective sera également largement étayée par des recherches menées sur la définition d'une "psychologie coréenne" par S.C. Choi (1993; S.C. Choi et S.H. Choi, 1992), un autre universitaire sud-coréen. Nous commencerons par envisager les principaux facteurs écologiques, historiques, voire philosophico-religieux affectant cette identité nationale afin d'envisager, dans un second temps, des caractéristiques culturelles du lien social. Ces aspects nous conduirons, pour terminer, aux dimensions culturelles de la cognition, du comportement et des représentations en Corée.

1.1.1. Facteurs écologiques, historiques et philosophico-religieux

La Corée est une péninsule rocheuse attachée à l'est du continent asiatique par ses frontières terrestres avec la Chine et l'ex-Union soviétique. Séparées à la hauteur du 38ème parallèle depuis 1953, les deux Corée sont désormais isolées du reste du monde, à tout point de vue pour la Corée du Nord, géographiquement pour la Corée du Sud. Séoul, située à mi-chemin entre Pékin et Tokyo (respectivement 1100 et 1400 kilomètres, à vol d'oiseau) est la capitale du sud de la péninsule et Pyongyang "règne" sur le nord. D'une superficie inférieure au cinquième de celle de la France pour plus de 43 millions d'habitants (en 1992, d'après le Service Coréen d'Information pour l'Étranger, juin 1993), la Corée du Sud est une démocratie depuis 1987. Ces conditions géographiques et l'histoire de cette région d'Asie constituent une source de compréhension de l'identité sud-coréenne actuelle, notamment dans son rapport aux autres nations.

Concernant les conditions géographiques et plus globalement écologiques, J.U. Kim (1991, op. cit.) relève plusieurs auteurs ayant une vision déterministe des facteurs environnementaux sur le façonnement de certains traits de personnalité. Les difficultés du relief, la pauvreté des sols, les saisons très marquées sont des hypothèses avancées concernant la résignation dont feraient preuve les Coréens, acquise dans une harmonie avec la nature. Cependant, compte-tenu des graves problèmes environnementaux actuels (Facques et col., 1993), la volonté de devenir à tout prix une grande puissance industrielle semble l'avoir emporté sur ces facteurs écologiques.

D'un point de vue historique, trois sources d'influences extérieures sont à distinguer dans l'influence de ce facteur sur l'identité sud-coréenne. Toutes les perspectives historiques relatent l'importance de l'influence culturelle chinoise. Avant l'unification de la péninsule coréenne remontant au VIIème siècle, mais également après, notamment avec l'officialisation du

confucianisme au XVIème siècle, la Corée vécut plus ou moins sous l'emprise de la Chine, jusqu'à la défaite chinoise de 1894 (Teissier du Cros, 1990, op. cit.).

La deuxième source d'influence est le Japon. Les relations entre l'île et la péninsule ont toujours été sujettes à des conflits, des pillages voire à des guerres, mais l'événement le plus marquant reste les trente-cinq années de colonisation japonaise. L'ouverture sur l'occident du Japon et son esprit de conquête l'ont amené dès le début du XXème siècle à se tourner vers la Corée qui ne bénéficiait plus du soutien de la Chine. L'autorité japonaise fut de plus en plus importante et jusqu'à l'annexion de 1910, les répressions firent plusieurs dizaines de milliers de morts chez les Coréens. Le Japon administra jusqu'en 1945 la Corée, censurant et éradiquant tout ce qui symbolisait l'identité coréenne (Teissier du Cros, 1990, op. cit.). Cette période reste très douloureuse pour les Coréens et les symboles du rejet de l'oppresseur japonais sont encore fréquents. La volonté de démonter le musée national à Séoul construit sous l'occupation dans un pure style japonais en est un exemple. Comme l'explique Teissier du Cros (1990, op. cit., p.59) <<*du côté coréen subsistent dans l'opinion de la rancune et peut-être plus encore de la méfiance (...) A cause de la façon dont l'identité coréenne, forgée par des siècles d'épreuves et de réalisation, était bafouée, piétinée. A cause de la responsabilité japonaise dans une conflagration qui devait déboucher sur la partition*>>. S'intéressant au statut de minorité de l'identité coréenne dans le contexte japonais, De Vos (1980) explique cette oppression subie par les Coréens par un racisme des japonais envers leurs immigrés coréens ou leurs voisins: <<*les Japonais sont racistes et perçoivent les Coréens qu'ils ont colonisés comme un peuple biologiquement inférieur*>> (1980, op. cit., p.35).

La dernière source d'influence est occidentale. La plus manifeste est la plus récente, avec le partage de la Corée entre l'Union Soviétique et les États Unis, au lendemain de la deuxième guerre mondiale. Dans la partie sud de la péninsule, les Américains constituent un bastion anticommuniste, alors qu'un gouvernement marxiste s'installe au nord sous l'influence des Russes. La guerre de Corée éclate en 1950 pour cesser trois ans plus tard avec l'instauration d'une zone démilitarisée sur le 38ème parallèle. Utilisant les infrastructures laissées par les Japonais et soutenue par les capitaux de l'Union soviétique et de la Chine, la Corée du Nord s'est engagée dans la voie de l'industrialisation en fondant idéologiquement son développement sur l'indépendance économique. L'isolement de ce pays du reste du monde ne permet pas de disposer d'informations et de statistiques suffisamment fiables pour les confronter aux autres nations (Teissier du Cros, 1990, op. cit.). Cependant, si la Corée du Nord disposait d'un P.N.B. (Produit National Brut) supérieur à la Corée du Sud jusque dans les années 60 (Song, 1990), le soutien des pays occidentaux, notamment des États-Unis, et l'importante mobilisation des Sud-Coréens a permis à leur pays de passer en trente ans, d'une des nations les plus pauvres, à un des pays en voie de développement les plus riches à l'aube des années 90, rejoignant Israël et le groupe des "petits dragons asiatiques" (avec Hong Kong, Singapour et Taiwan). Cet écart de développement entre les "frères séparés" (Teissier du Cros, 1990, op. cit.), l'imprévisibilité du régime nord-coréen (Song, 1990, op. cit.) et l'évaluation des forces militaires de part et d'autre du 38ème

parallèle, contribue à alimenter les peurs des Sud-Coréens, protégeant et observant continuellement les côtes maritimes, filtrant les routes au nord de Séoul, organisant tous les mois une alerte dans la capitale, une demi-heure pendant laquelle la ville s'arrête et semble se vider de ses habitants qui sont invités à se protéger dans les abris prévus à cet effet.

L'influence occidentale récente est surtout américaine. Le soutien militaire, logistique et financier au lendemain des deux dernières guerres (1945 et 1953) a contribué à l'établissement de relations politiques et économiques étroites entre ces deux pays. Les Sud-Coréens sont tournés vers la modernité (J.U. Kim, 1991, cit. op.; Usunier, 1991, op. cit.) et le modèle à suivre reste les États Unis, comme en témoigne certains sondages (Institut Gallup, 1995) ou encore W.C. Kim (1992, 1995) dans l'explication de sa réussite entrepreneuriale. Cependant, les relations avec l'Occident sont antérieures et remontent au XVIIIème siècle, avec "la rencontre des religions occidentales et coréennes" (Cho, 1988). Pour cet anthropologue, si le catholicisme se fit connaître à travers des ouvrages traduits en Chinois, l'intérêt des Coréens pour la "science occidentale" les a conduit à étudier avec ferveur ces écrits et à fonder en 1784 l'Église catholique de Corée, sans intervention extérieure. Les premiers missionnaires étrangers arriveront au début du XIXème siècle. C'est dans ce contexte que la France établira les premières relations avec la Corée, conduisant, cinquante ans plus tard, aux premières relations diplomatiques puis à la signature du Traité d'Amitié et de Commerce, le 4 juin 1886 (Service Coréen d'Information pour l'Étranger, 1993). Arrivées plus tardivement, les missions protestantes connaîtront un succès plus important que les catholiques, en oeuvrant pour la modernisation du pays, en installant un système éducatif et médical à l'occidentale, en contribuant à la diffusion du "Hangul" (alphabet coréen) ou encore en oeuvrant pour la jeunesse ou pour l'égalité des sexes (Cho, 1988, op. cit.).

Sur le plan religieux, si le bouddhisme est la religion dominante (de 30 à 40% de la population en fonction des sources), le catholicisme et le protestantisme sont adoptés respectivement par 4% et 13,5% des Sud-Coréens (en 1983, d'après Cho, 1988, op. cit.). Cependant, au travers de son étude, J.U. Kim (1991, op. cit., p.69), montre que "le bouddhisme et le christianisme prospèrent en surface, mais le chamanisme et le confucianisme se profilent en-dessous affectant les chemins de vie parmi la masse, d'une façon dialectique" (<<*On the surface, Buddhism and Christianity flourish, but looming underneath the ways of life among the mass, in a dialectical manner*>>). Les Coréens seraient avant tout confucianistes dans leur vie sociale et chamanistes dans les moments de désespoir. En effet, si les autorités coréennes, ont fait disparaître les lieux d'exercice des chamans, les séances de communications avec les esprits se déroulent désormais en privé et les Sud-Coréens restent nombreux à faire appel à ces services (Boyer, 1988). Contrairement au chamanisme, dont le culte autochtone remonterait aux ancêtres des Coréens venus de Sibérie, le confucianisme est une philosophie de vie élaborée en Chine, 500 av. J.C. par Kung Fu-Tzu. Les enseignements dispensés par Confucius (nom latinisé) connurent un succès en Chine, puis dans toute l'Asie orientale bien après la mort du maître. Aujourd'hui, la plupart des auteurs s'accordent à reconnaître l'importance de ses valeurs est-asiatiques "affectant les chemins de vie", comme nous l'avons vu dans un chapitre précédent avec Hofstede et Bond

(1988, op. cit.). Les principes de base de la philosophie confucéenne sont fondés sur la place de l'homme dans la société. Pour Confucius, la perfection personnelle, basée sur la vertu et l'érudition, ne peut être atteinte qu'au travers d'une société ordonnée régissant de façon stricte les relations humaines, et plus particulièrement celles entre le souverain et son sujet, entre le père et son fils, entre l'aîné et le cadet, entre le mari et son épouse et entre l'ami le plus âgé et le moins âgé (Boyer, 1988, op. cit.; Hofstede, 1994, op. cit.). Par conséquent, l'observation de ces quelques règles établissant un rapport dominant-dominé entre les appartenances de statut social, d'âge et de sexe tend à unifier et à rendre stable les relations familiales, et par extension, les relations au sein de la société.

Si la philosophie confucéenne constitue, pour certains, une source d'explication concernant "le miracle économique" des pays d'Asie orientale (par exemple, Hofstede et Bond, 1988, op. cit.), ces valeurs sont peu compatibles avec le modèle de référence de la modernité occidentale (J.U. Kim, 1991, op. cit.; Moscowitz, 1993). Ce conflit culturel est perceptible dans les variations par classes d'âge dans l'enquête de J.U. Kim ou, comme nous le verrons, dans le management. En effet, dans ce domaine, certains spécialistes voient dans la présence des valeurs confucéennes, une contrainte au maintien de la performance des sociétés coréennes. Pour Moscowitz (1993, op. cit., p.14), si les entreprises coréennes veulent rester compétitives <<*il leur faudra pour cela remettre en cause l'héritage confucéen qui façonne aujourd'hui le tissu industriel et administratif de la péninsule*>>. Cette perspective nuançant l'avantage du contexte culturel sur le développement économique rejoint plus globalement celle de J.U. Kim dans sa synthèse évaluative des apports du confucianisme sur la société coréenne.

L'histoire plus récente de la Corée du Sud, est en fait l'aboutissement "d'une marche vers la démocratisation" (Bourdon, 1993) et l'accès à un haut niveau de développement économique avec lequel les valeurs confucéennes entrent parfois en conflit. Suite à la guerre de Corée, un éphémère régime démocratique de 1960 à 1961, renversé par un coup d'état installe un pouvoir autoritaire, réprimant tout soulèvement populaire jusqu'en 1987. L'image de la Corée du Sud à la veille des jeux olympiques de Séoul et son désir d'adhérer à l'OCDE sont probablement à l'origine de ce changement de régime où des prisonniers politiques sont libérés, la démocratie s'instaure et une série de lois sur l'égalité des droits sont votés (Bourdon, 1993, op. cit.). Ces dix dernières années s'inscrivent dans cette poursuite de réformes, de plus de liberté, d'augmentation du pouvoir d'achat (jusqu'au récent crash boursier des places financières asiatiques) et d'accès aux biens de consommation avec une ouverture sur le monde où les valeurs et pratiques occidentales entrent dans la comparaison avec la tradition.

La revue de littérature et l'enquête de J.U. Kim (1991, op. cit.) font ressortir les traditions confucéennes et l'expérience coloniale subie comme étant les facteurs les plus explicatifs de l'identité sud-coréenne dont l'évolution actuelle est liée au niveau de développement économique atteint. Un certain nombre de caractéristiques affectant le lien social en Corée du Sud peuvent être mises en relation avec ces facteurs. Nous allons les rapporter avant de poursuivre sur d'autres dimensions culturelles de l'individu dans la société coréenne.

1.1.2. Les caractéristique du lien social en Corée du Sud

Les éléments historiques définis ci-dessus, et plus particulièrement les principes confucéens, vont nous permettre d'envisager la spécificité du lien social et des aspects de l'organisation sociale en Corée du Sud. Nous commencerons cette perspective par une caractéristique souvent identifiée en Asie: le collectivisme. Des travaux comparatifs avec le Japon nous permettront de poser des limites aux travaux de Hofstede (1980, op. cit.) concernant le score de la Corée du Sud et d'envisager la notion de "relation de groupe informel" (S.C. Choi, 1993, op. cit.), caractérisant le lien social en Corée. Nous terminerons par des aspects du rapport dominant-dominé régissant les relations sociales, notamment en termes de différences de classes sociales, d'âge ou d'appartenances sexuelles.

Le collectivisme est une caractéristique du lien social soulignée par la plupart des auteurs s'intéressant à l'Asie orientale. Les résultats de Hofstede (1980, op. cit.) montrent qu'il ne s'agit pas d'une spécificité de cette aire culturelle, mais qu'elle est avant tout liée au niveau de développement économique du pays. Cependant, certains pays très développés comme le Japon semblent résister à ce lien plus fortement que d'autres. D'ailleurs, dans le domaine la psychologie culturelle comparative, notamment à propos des travaux portant sur la relation entre le Soi et la culture (Markus et Kitayama, 1991, op. cit.; Triandis, 1989, op. cit.), les résultats vont dans le sens d'un Soi collectif ou interdépendant pour les japonais, par opposition au Soi individuel ou indépendant pour les américains. Le score plus faible que le Japon, sur la dimension individualisme-collectivisme (Hofstede, 1980, op. cit.) de la Corée du Sud traduit cette spécificité d'un lien social étroit et "l'intégration des personnes, dès leur naissance, dans des groupes forts" (Hofstede, 1994, op. cit.). Cette caractéristique est confirmée par plusieurs travaux anthropologiques analysés par J.U. Kim (1991, op. cit.). L'étude du langage révèle d'ailleurs une préférence pour l'utilisation du mot "uri", signifiant "nous", par rapport à l'utilisation du "je" (J.U. Kim, 1991, op. cit.; S.C. Choi, 1993, op. cit.). Pour S.C. Choi (1993, op. cit., p.44) <<*quand on forme un jeune Occidental, on lui demande d'être lui-même, d'être indépendant. Rien de tel en Corée où l'on préfère lui inculquer le sens du groupe, du "nous"*>>. Ses propos vont dans le sens des interprétations qu'il donne à l'étude comparative menée entre le Canada et la Corée sur les processus de communication dans les phénomènes de socialisation, vue dans un chapitre précédent (S.C. Choi, 1992, op. cit.). A un autre niveau d'explication, l'héritage confucéen et plus particulièrement l'importance de la piété filiale permet de rendre compte de la spécificité du lien social en Corée du Sud (J.U. Kim, 1991, op. cit.) et d'envisager des limites aux travaux de Hofstede (Cazal, 1991).

La piété filiale, opérationnalisée dans le C.V.S. (Chinese Value Survey) (Hofstede et Bond, 1988, op. cit.) par des items portant sur <<*le culte des ancêtres, l'obéissance, le respect et le soutien financier dûs aux parents*>> (Hofstede, 1994, op. cit., p.211) est, selon Cazal (1991, op. cit.) une spécificité coréenne de l'appropriation des principes confucéens. Cet auteur nuance

l'hypothèse culturaliste réduisant l'explication de la croissance économique des "dragons" asiatiques, au seul héritage confucéen (Cazal, 1993) en montrant que ces principes ont été adoptés par chaque pays dans un contexte historique et sur un fond culturel préexistant particulier. Cette prise en compte plus étroite des contextes historiques amène également Cazal (1991, op. cit.) à nuancer la dichotomie individualisme/collectivisme et à contredire les scores d'Hofstede (1980, op. cit.) sur cette dimension concernant la Corée du Sud et le Japon. Si l'orientation collectiviste n'est pas à remettre en cause dans sa comparaison avec les pays occidentaux, Cazal rapporte plusieurs travaux exprimant un moindre collectivisme des Coréens par rapport aux Japonais, contrairement aux résultats de Hofstede. Les Coréens se seraient surtout appropriés les enseignements de Confucius en mettant en avant la piété filiale et les Japonais la loyauté; autrement dit, <<*schématiquement, on peut dire que la Corée repose sur la famille, le Japon sur l'ordre impérial, comme le dit l'écrivain Kenji Nakagami*>> (Cazal, 1991, op. cit., p.90). Pour cet auteur, la famille et le village d'origine constituent le centre de gravité à partir duquel l'indivdu développe l'essentiel de ses relations; le modèle du lien social en Corée du Sud est celui du réseau. Cazal illustre ses propos avec le cas du recrutement, où les entreprises privilégient les candidats possédant un portefeuille de relations important. En Corée, l'entreprise s'appuie sur les réseaux personnels de ses membres, alors qu'au Japon l'entreprise constitue "une communauté englobante" reposant sur un principe d'ordre. Au Japon le lien social pourrait être symbolisé par un arbre (Cazal, 1991, op. cit.). Par conséquent, si l'orientation collectiviste est importante dans ces deux pays, la fonction du groupe dans l'identité du sujet diffère. Au Japon, l'identité sociale est fondée avant tout sur l'appartenance momentanée, et parfois à vie, à un groupe formel, comme l'entreprise; en Corée, l'identité sociale s'appuie sur un groupe informel, résultant de la trajectoire de vie. De ce point de vue, les Japonais peuvent effectivement apparaître plus collectivistes que les Sud-Coréens.

Nous empruntons la notion de "relation de groupe informel" pour caractériser le lien social coréen à la "psychologie coréenne" du professeur S.C. Choi (1993, op. cit.): <<*j'ai enseigné vingt ans la psychologie américaine à des étudiants coréens et je me suis rendu compte que beaucoup de concepts comme "aliénation", "identité", "culpabilité", "justice" n'avaient pas de résonance forte chez mes étudiants. (...) J'ai choisi cinq concepts représentatifs de l'univers mental coréen que j'ai sélectionné en croisant leur fréquence d'apparition dans mes enquêtes et dans mes lectures*>> (1993, op. cit., p.43). Le "we-ness" ou "relation de groupe informel" est un de ces cinq concepts. Il fait référence au réseau informel que la plupart des Coréens tentent de construire autour d'eux, créant un fort sentiment d'unité et de dépendance mutuelle: <<*appartenir à un groupe informel à l'université ou sur le lieu de travail est plus important que réaliser de bonnes performances individuelles*>> (S.C. Choi, 1993, op. cit., p.43). Cet auteur va dans le sens des analyses de Cazal (1991, op. cit.), en caractérisant les Japonais par l'importance qu'ils accordent aux objectifs du groupe, par opposition aux Coréens qui sont davantage centrés sur les relations entre les membres: <<*les Japonais travaillent pour l'entreprise, les Coréens travaillent s'ils ont l'impression que la relation entre eux et la direction est "humaine"*>> (S.C. Choi, 1993,

op. cit., p.44). Cette distinction va dans le sens de la théorie relativiste de Misumi (1985, op. cit.), vue dans un chapitre précédent à propos du leadership.

Pour S.C. Choi, le "we-ness" s'appuie sur un autre concept, le "chong" pouvant être considéré comme "un matériau de base des relations interpersonnelles": <<*c'est un sentiment très fort qui se développe aussi bien à l'égard d'une personne que d'un animal ou d'un élément naturel (montagne, rivière) que l'on connaît depuis longtemps, de façon proche, informelle, affective, émotionnelle*>> (1993, op. cit., p.43). L'appartenance à un "groupe fort", dont la plupart des Coréens ne peuvent se passer sans craindre une perte d'identité sociale, se construit à partir de ce sentiment, dont le prototype est le lien unissant la mère au fils (S.C. Choi, 1993, op. cit.). Par conséquent, si la piété filiale constitue une spécificité coréenne de l'appropriation des principes confucéens, la famille n'est qu'un modèle de relations interpersonnelles sur lequel se fonde le lien social et plus globalement la société (Teissier du Cros, 1990, op. cit.). La dépendance au groupe informel amène les Sud-Coréens à s'échapper de la famille, en menant des activités avec des membres de leur réseau, tout en conservant un lien très fort avec la cellule de base. A titre d'illustration, les dimanches passés, au golf par le mari avec d'anciens amis de l'université, avec des copains de lycée afin de préparer le baccalauréat pour le fils et avec ses amies du club de Yoga pour l'épouse, constituent un éclatement de la famille qui ne peut pas être comparé au vécu des familles occidentales. Le peu de contacts réels qu'ils entretiennent ne traduit en rien l'intensité du lien qui les unit. Cependant, le besoin d'appartenance très fort au groupe informel les amène à le fréquenter aussi souvent que possible et à être moins présents au près de leurs proches qui agissent de la même façon de leur côté.

D'autre part, les principes confucéens ont une vision d'une société ordonnée où les relations humaines entre le souverain et son sujet, entre le père et son fils, entre l'aîné et le cadet, entre le mari et son épouse et entre l'ami le plus âgé et le moins âgé sont régies strictement. Par conséquent, les relations intergroupes sont particulièrement affectées par le rapport dominant-dominé en termes, de classe sociale, d'âge et de sexe. Une anecdote rapportée par une universitaire et interprète coréenne illustre ce type de rapport: <<*quand je travaille pour des ministres français et coréens, je dois toujours faire preuve de doigté. Le ministre français demande que je le précède alors que le ministre coréen pense qu'il est inconcevable qu'une femme interprète (sexe inférieur, âge inférieur, métier inférieur) passe devant un ministre*>> (J.W. Choi, 1993, p.47).

Concernant la classe sociale, une hiérarchisation des rapports peut être observée en fonction du type d'activité. J.U. Kim (1991, op. cit.) rapporte quatre classes sociales bénéficiant, dans la tradition confucéenne, de niveaux de prestige distincts. La petite noblesse bénéficie du niveau de prestige le plus élevé, suivie des paysans, des artisans et des commerçants, profession la plus dévalorisée, freinant, jusqu'à une certaine époque le développement économique de la Corée. Actuellement, avec le modèle de la modernité occidentale, ce type de rapport est affaibli et l'esprit entrepreneurial tend à être valorisé, comme l'illustre le succès de l'ouvrage du président et fondateur de Daewoo, W.C. Kim (1992, op. cit.), dans lequel il expose les clés de sa réussite.

Les classes d'âge continuent à marquer profondément les relations des Coréens, même si, comme le fait remarquer Moscowitz (1993, op. cit.), quelques entreprises modernes commencent à recruter de jeunes cadres pour des postes à responsabilité. Pour J.U. Kim (1991, op. cit.), le respect et l'obéissance envers les plus anciens conduisent à une forme de passivité envers toute personne (y compris son propre frère) d'un âge supérieur au sien. A titre d'illustration, nos rencontres spontanées avec des Sud-Coréens d'un âge apparemment proche du nôtre, débutait régulièrement par la question <<quel âge as-tu?>>. Comme le fait remarquer J.U. Kim (1991, op. cit.), le déroulement discursif des rencontres dépend du statut des interactants et nous pensons que la question de l'âge devait donc être nécessairement clarifiée dès les premiers instants, dans le cas de notre exemple.

Concernant les appartenances sexuelles, la plupart des auteurs (Barthélemy, 1995; Bosche, 1993b, op. cit.; Garrigue, 1993; J.U. Kim, 1991, op. cit.) évoquent la relation inégalitaire entre les hommes et les femmes. Cependant, comme le précise Bosche <<*le contrôle social de la femme par l'homme semble suffisamment généralisé dans les sociétés du monde pour qu'on ait pas besoin ici de recourir au concept de confucianisme*>> (1993b, op. cit., p.195). Selon J.U. Kim, pendant longtemps les Coréens ont entretenu l'idée "qu'un fils valait bien plus que cent filles". Une loi de 1988 sur l'égalité des sexes, tend à atténuer cette différence de prestige, mais comme l'évoque Barthélemy (1995, op. cit., p.55): <<*les avortements de bébés filles restent nombreux même s'il n'existent pas de statistiques, puisqu'en principe, l'échographe n'a pas le droit de préciser le sexe de l'enfant attendu...*>> . Contrairement au score plutôt "féminin" de la Corée du Sud sur la dimension masculinité-féminité de Hofstede (1980, op. cit.), les rôles entre les hommes et les femmes restent très différenciés et les inégalités subsistent, notamment dans le domaine du travail (Garrigue, 1993, op. cit., Barthélemy, 1995, op. cit.). La modestie dans les relations interpersonnelles (J.U. Kim, 1991, op. cit.), élément de la définition donnée par Hofstede à cette dimension, ne suffit pas à expliquer le résultat de la Corée du Sud. Rejoignant, les critiques de Cazal (1991, op. cit.) à propos de l'étude de Hofstede, nous pensons que l'interprétation des facteurs donnée par Hofstede est trop réductrice de la variété des définitions susceptibles d'expliquer les dimensions obtenues par cet auteur.

La famille constitue le modèle de base à partir duquel le lien social se développe et plus largement l'organisation sociale sur laquelle se fonde la société coréenne et le fonctionnement de ses entreprises (J.U. Kim, 1991, op. cit.). Ces dernières sont également affectées par des dimensions culturelles de la cognition, du comportement et des représentations largement partagées en Corée. Nous allons terminer ce développement consacré à l'identité coréenne par ces aspects.

1.1.3. Les dimensions culturelles de la cognition, du comportement et des représentations en Corée

Les dimensions culturelles de la cognition, du comportement et des représentations identifiées par des auteurs étudiant la Corée et les Sud-Coréens peuvent s'expliquer par des facteurs écologiques, historiques et philosophico-religieux vus précédemment. Elles sont liées aux spécificités du lien social dégagées ci-dessus, comme l'exposé des trois autres des cinq concepts relevés par S.C. Choi (1993, op. cit.) nous le montrera. Après avoir abordé des dimensions culturelles de la "logique" coréenne, nous envisagerons des aspects du comportements social à partir des concepts de "nunchi" (ou "estimation à l'oeil") et de "chemyon" (ou "sauver la face"). Nous terminerons par des dimensions culturelles relevant plus particulièrement des représentations, avec le sentiment de "han" puis l'orientation vis-à-vis du cadre spatio-temporel.

Plusieurs auteurs notent une particularité concernant les modes cognitifs de raisonnement chez les Coréens. J.U. Kim (1991, op. cit.) rapporte quelques études mentionnant le "manque de logique" en raisonnement. Parmi celles-ci, Yi (1983) avance que les Coréens ont tendance à attacher plus d'importance aux résultats qu'aux processus y conduisant, les empêchant d'avoir une vision claire des orientations à long terme: "du point de vue de l'orientation cognitive, les Coréens ont tendance à comprendre les choses à partir de leur expérience perceptive immédiate et prennent pour fait le tout, sans nuances" *(<<In cognitive orientation, Koreans tend to comprehend things by immediate experiential perception and handle matters in "one set", without differentiating>>)* (J.U. Kim, 1991, op. cit., p.142). Ces remarques vont dans le sens des résultats de l'étude de Bosche (1993b, op. cit.) concernant les stéréotypes des Français envers les Coréens et des Coréens à propos d'eux-mêmes. Pour les deux groupes, Bosche note une convergence des perceptions à propos des représentations suivantes: *<<impressions plus importantes que l'intellect; importance de l'intuition; difficultés à l'abstraction; valeur des détails concrets; concret plus important que l'abstrait>>* (1993b, op. cit., p.203). Bosche se limite à l'interprétation d'une représentation sociale commune et ne cherche pas une explication en terme de "réalité" anthropologique. D'ailleurs, si les Français nient massivement l'item "les Coréens ont une pensée profondément logique", les Coréens l'approuvent tout aussi spontanément. La représentation différenciée du terme "logique" conduit à ce désaccord significatif entre les deux groupes qui s'accordent néanmoins sur des aspects de la "logique" coréenne. Des propos de J.W. Choi (1993, op. cit., p.47), à partir d'une situation rencontrée avec son directeur de thèse français, illustrent cette hypothèse: *<<il y a aussi une différence de logique. Quand je préparais ma thèse, mon directeur me disait: "Vos idées sont logiques mais votre logique est tellement différente!". Les Français soulignent la construction par des mots charnières. Nous survolons davantage. Tous les liens ne sont pas exprimés. Les Occidentaux décortiquent, nous sommes plus intuitifs>>*. En fait, plusieurs explications peuvent être avancées concernant cette spécificité de ce mode de raisonnement.

Concernant la "tendance à comprendre les choses à partir de l'expérience perceptive immédiate et à prendre pour fait le tout, sans nuances", Yi (1983, op. cit.) y voit une habitude de raisonnement en "tout ou rien". Une des explications avancées repose sur la philosophie taoïste. Le taoïsme, d'origine chinoise et contemporaine à Confucius, a peu influencé la société coréenne. Cependant, sa pensée dichotomique avec le "yin" et le "yang", symbole du drapeau coréen, est un des éléments pouvant privilégier les modes de raisonnement binaires. Comme l'exprime précédemment J.W. Choi (1993, op. cit.), d'autres explications ou effets portant sur le langage permettent de rendre compte de cette dimension culturelle de la cognition. J.U. Kim évoque plusieurs auteurs mettant en avant l'absence d'une logique stricte du langage par rapport à l'usage qui en est fait. Par exemple, les pronoms "je" et "moi" peuvent être exprimés dans des sens très différents ou encore le "je" et le "nous" sont interchangeables. De plus, le vocabulaire coréen manquerait de termes abstraits. Le recours à ces formes d'abstraction feraient l'objet d'un emprunt au chinois. Enfin, comme l'expriment de nombreux auteurs mais également les propos de J.W. Choi, le sentiment d'être intuitif constitue une autre explication du mode de raisonnement largement adopté par les Coréens.

Le "nunchi", étymologiquement "estimation à l'oeil", est un des cinq concepts développé par S.C. Choi (1993, op. cit.), faisant l'objet d'études plus approfondies (S.C. Choi et S.H. Choi, 1992, op. cit.) dans ses recherches sur la définition d'une "psychologie coréenne". Également mentionné par Cazal (1992) ou J.U. Kim (1991, op. cit.), ce dernier voit dans le "nunchi", "une caractéristique unique du comportement social des Coréens. (...) une tendance à essayer de lire dans la pensée des autres, de sonder leurs motifs" (<<*a unique feature of the Korean social behavior. (...) the tendency to try to read other's minds, to probe other's motifs*>>) (1991, op. cit., p.114). Le recours au concept de "nunchi", nous permet de comprendre l'accord portant sur les représentations de la "logique" coréenne chez Bosche (1993b, op. cit.). L'importance accordée aux impressions, à l'intuition, ou encore aux détails concrets, correspond au cadre de traitement de l'information privilégié par les Coréens. Mais cette définition du concept de "nunchi", nous permet d'envisager des aspects relevant plus particulièrement des comportements communicationnels.

A partir du "nunchi", Cazal (1992, op. cit., p.91) affirme que <<*les Coréens possèdent une aptitude culturelle particulièrement développée à saisir les sentiments, les émotions de leurs interlocuteurs*>> . Rappelant la distinction de Hall (1979, op. cit.; 1984b, op. cit.) à propos des contextes dans lesquels se déroulent les communications, Cazal (1992, op. cit.) montre que les Coréens privilégient les modes de communication à contextes riches. Par conséquent, l'information contenue dans le discours doit être cohérente avec l'ambiance et la qualité de la relation. Une impression d'incohérence ou un détail n'allant pas dans le sens de la relation éveille la méfiance. Pour Cazal, ce traitement de l'information sur le contexte de la communication passe avant tout par les expressions du visage. Cela expliquerait, selon cet auteur, la préférence pour les contacts directs, "entre quatre yeux", dans les affaires importantes. Toujours selon cet auteur, le "nunchi" s'insère également dans la pratique des dispositifs de pouvoir: <<*un visage dur, hautain*

et fermé, ou sage et serein peut signifier le pouvoir reposant soit sur des éléments économiques et politiques (l'argent, le rang, la position sociale), soit sur l'âge et le savoir>> (1992, op. cit., p.92). Le pouvoir doit s'afficher et sa manifestation visible amène le percevant à le respecter. Le rôle chez Goffman (1973, op. cit.) trouve ici sa signification au travers de l'importance accordée au visage, comme expression de l'identité sociale, dans les processus de communication. Ce lien avec l'approche de Goffman va également dans le sens de la notion de "chemyon".

Le "chemyon" ou "sauver la face" est aussi un des cinq concepts développés par S.C. Choi (1993, op. cit.) et relevés par de nombreux spécialistes des pays asiatiques, faisant référence à l'importance du visage dans la gestion des communications. L'influence confucianiste est directement à l'origine du "chemyon": <<*l'idée essentielle du "chemyon" (social face), concept clé du confucianisme, est de mettre en accord qualité personnelle, statut social et comportement. (...) encore aujourd'hui, une personne qui a un pouvoir d'influence (professeur, pasteur, fonctionnaire) se doit d'avoir une attitude en correspondance avec son statut*>> (1993, op. cit., p.44). Dans cette perspective, perdre la face revient à perdre son rang, c'est-à-dire à perdre son identité. Pour Cazal (1992, op. cit., p.90) <<*perdre la face revient à éprouver un sentiment non de culpabilité, mais de honte, vis-à-vis du perturbateur et des autres qui peuvent renvoyer l'image de sa propre infamie, de sa propre déchéance. (...) perdre la face, c'est littéralement se voir menacé de devenir une "non-personne"*>>. Le "nunchi" permet d'éviter, la plupart du temps, ces situations extrêmes. L'intuition dont chaque interlocuteur fait preuve à partir de quelques détails comportementaux relevant de la communication implicite régule les relations, ajuste les comportements et évite tout acte imprévisible pouvant faire perdre la face à l'un des interlocuteurs. En terme de communication interculturelle, J.W. Choi (1993, op. cit.) explique, à ce propos que les Coréens craignent d'entrer en relation avec les Français qu'ils trouvent imprévisibles: <<*de façon générale, les Occidentaux sont trop directs. Il est inconcevable pour les Asiatiques d'entendre des critiques négatives en face*>> (1993, op. cit., p.47). Le "nunchi" et le "chemyon" sont étroitement liés et ils permettent de rendre compte de certains phénomènes communicationnels difficilement envisageables à partir de nos concepts psycho-sociaux occidentaux, même si certains auteurs tentent d'établir quelques liens afin de préciser la pertinence de cette approche orientale (Cazal, 1992, op. cit.; S.C. Choi et S.H. Choi, 1992). Le sentiment "han", constitue le dernier de cinq concepts spécifié par S.C. Choi (1993, op. cit.). Il ne relève pas particulièrement des comportements communicationnels mais se rapporte plus au niveau des représentations et des motivations.

Le sentiment de "han" est couramment évoqué par les auteurs s'intéressant à la Corée et possède des sens relativement proches, quels que soient les domaines étudiés (littérature, sociologie, économie, politique ou encore psychologie). Tout au long de l'ouvrage de J.U. Kim (1991, op. cit.), on trouve les expressions de "manque de confiance", de "névrose sociale", de "faible estime de soi", de "sentiment d'infériorité", de "fatalisme" ou encore de "résignation" chez les auteurs ayant tenté de caractériser les Coréens. La définition de S.C. Choi (1993, op. cit.,

p.45) recouvre ces expressions: <<*le sentiment de "han" naît d'une frustration insupportable à la suite d'une injustice, d'une privation ou d'une erreur. Face à une situation sans issue, la victime ne peut qu'accepter sa situation. Le processus de "han" passe par une phase d'autocritique, de contemplation de sa douleur puis d'intégration de cette critique dans sa propre personnalité. Un mélange de psychanalyse et de bouddhisme, en somme*>>.

En se basant sur des propos de plusieurs universitaires coréens, Teissier du Cros (1990, op. cit.) explique le passage de l'aspect individuel aux dimensions collectives du "han". Les définitions du "han" qu'il donne vont dans le sens de celle de S.C. Choi, si on y ajoute "un désir de revanche": <<*une association (de sentiments) qui pourrait s'expliquer par l'histoire, qui serait liée à l'accumulation, au cours des siècles, de frustration, de privations, mais aussi comme le pense le Professeur Paek, de désirs réprimés*>> (1990, op. cit., p.129). Pour Teissier du Cros, le "han" se serait amplifié pendant la colonisation japonaise et aurait pris, de ce point de vue, une véritable dimension collective. Ces propos vont dans le sens de plusieurs études tentant d'identifier les "maladies sociales" du peuple coréen, rapportées par J.U. Kim (1991, op. cit.). Les maux, répertoriés plus haut, ont souvent pour cause différentes périodes d'occupation et de répression de la péninsule et plus particulièrement cette époque "d'annihilation de l'identité nationale coréenne". Ce désir de revanche d'un peuple sur un autre, est une des explications concernant le "miracle économique" de la Corée du Sud: <<*depuis que la Corée est indépendante, il y a renaissance économique et sociale d'un peuple qui veut entrer en compétition avec les Japonais*>> (De Vos, 1980, op. cit., p.35). A un moindre degré, les intérêts des États-Unis dans cette région du globe faisant frontière avec les nations communistes, éveillent parfois des sentiments où la sympathie se mêle à la frustration envers l'emprise qu'ils exercent sur la Corée du Sud. Comme le rapporte Teissier du Cros (1990, op. cit., p.115) au travers des propos d'un sociologue coréen: <<*nous devons avoir avec les Américains des relations sur une base d'égalité, dans la dignité, la maturité. Nous ne devons pas oublier que nous sommes manipulés et que nous avons vécu ce drame d'un amour déçu, d'une "humiliation tragique"*>>.

Les résultats de l'enquête de J.U. Kim (1991, op. cit.) vont dans le sens de ce sentiment d'infériorité nationale, s'atténuant néanmoins avec le niveau d'étude. Plus précisément, plus les Coréens ont un niveau d'étude élevé, moins ils se sentent inférieurs aux étrangers. Par conséquent, les rencontres interculturelles favorisent l'éveil de ce sentiment chez les Coréens qu'ils peuvent dépasser personnellement, par exemple en obtenant des diplômes, ou collectivement en rivalisant avec les plus grandes puissances mondiales, sur le plan économique ou encore, comme en 1988, en organisant les jeux olympiques d'été.

A l'articulation des plans individuels et collectifs, au niveau cognitif de l'appartenance à la catégorie sociale nationale, s'ajoute le niveau émotionnel du sentiment de "han". L'identité sociale des Sud-Coréens peut, de ce point de vue, être caractérisée par la spécificité de cette "dynamique représentationnelle" (Costalat-Founeau, 1997, op. cit.): les représentations et les émotions associées à l'identité sociale (dans notre cas, nationale), peuvent constituer un puissant système de motivations guidant les actions individuelles vers un but collectif à l'échelle du groupe

d'appartenance en cause (dans notre cas, la Corée). Cette dynamique motivationnelle se retrouve dans les analyses de J.U. Kim (1991, op. cit.) où les termes "d'obstination" et de "sacrifice" sont utilisés à plusieurs reprises pour caractériser les Coréens, expliquant le succès économique de ce pays (Cazal, 1990, p.19): <<*encadrés et motivés de façon appropriée, les Coréens sont capables de grands sacrifices pour le mieux-être de leur entreprise et de leur pays*>>. Les origines de ces caractéristiques varient d'un auteur à l'autre. Certains évoquent l'épreuve des conditions géographiques, d'autres, comme nous venons de le voir, celle des conditions historiques, voire l'influence du confucianisme en évoquant "les liens d'amour et de sacrifices du devoir parental", ou encore l'influence du bouddhisme avec "l'ardeur du sacrifice de soi-même dans la poursuite des buts de la collectivité". Le sacrifice de soi-même dans le moment présent dans la perspective d'une future prospérité, parfois associée à "un esprit de revanche fondée sur les expériences du passé" (<<*a stade of mind in wich (...) one's will to take revenge in the futur. In a sense, it reflects the wisdom of the Korean people who have had to struggle to survive in the face of all kinds of hardship and oppression*>>) (J.U. Kim, 1991, op. cit., p.134), confère une représentation du cadre spatio-temporel particulière que nous allons aborder pour terminer ce développement concernant "la Corée et les Sud-Coréens".

L'influence confucéenne pour Hofstede et Bond (1988, op. cit.) ou le bouddhisme pour Hall (1984a, op. cit.) confère aux cultures d'Asie orientale une orientation vers le long terme. Les résultats au questionnaire d'Usunier (1991, op. cit.) avec un "focus" peu tourné vers le passé et le présent pour la Corée du Sud vont également dans ce sens. Cependant, la revue de la littérature concernant la représentation temporelle effectuée par J.U. Kim (1991, op. cit.) n'est pas aussi tranchée. Le poids des traditions, la piété filiale, l'importance de la généalogie dans les "relations de groupes informels" conduisent certains auteurs à mettre l'accent sur l'importance du passé. Cependant, plus nombreux sont ceux qui accordent une orientation tournée vers le présent ou vers le futur. En fait, si le passé est important, les représentations qu'il véhicule conduiraient les Coréens à l'oublier, à vivre intensément le temps présent pour atteindre le plus rapidement un futur meilleur: les Coréens "coupent volontiers avec le passé; le passé est obsolète et inférieur, et il est préférable de l'oublier. Le temps est intensément tendu et rapide; il n'est jamais relaxant" (<<*they readily cut off the past; past is obsolete and inferior, and hence had better be forgotten. Time is intensely tight and fast; it is never relaxed*>>) (J.U. Kim, 1991, op. cit., p.144).

Un autre aspect de la relation au temps, également évoqué dans un chapitre précédent, concerne la distinction entre les cultures monochrones et polychrones (Hall, 1979, op. cit., 1984a, op. cit.). Dans son étude portant sur les stéréotypes des Coréens, Bosche (1990, op. cit.; 1993b, op. cit.) a tenté d'opérationnaliser ce facteur à partir de plusieurs items. Les résultats traduisent l'insuffisance de ce facteur pour rendre compte de la complexité des rapports au temps tel que Hall le conçoit. Dans cette étude, les Coréens sont jugés à la fois comme étant polychrones et monochrones. En effet, les Français, comme les Coréens, rejettent le fait que "les Coréens planifient leurs agendas plusieurs semaines à l'avance" et qu'ils "suivent scrupuleusement le

programme établi", ce qui tend à invalider la monochronie et par conséquent à envisager un cas de polychronie. En revanche, les deux groupes sont d'accord avec le fait que "les Coréens sont ponctuels aux rendez-vous" et que "les Coréens tiennent les délais", ce qui va dans le sens de la monochronie. Par contre, l'item résumant la définition de Hall à cette dimension ("les Coréens font plusieurs choses à la fois") est approuvé par les Coréens et rejeté par les Français. Selon Bosche, la colonisation japonaise pourrait expliquer ces différences. Les Coréens auraient appris des Japonais la ponctualité mais ils ne considéreraient pas cette caractéristique comme relevant de leur culture; distinction que les Français ne seraient pas en mesure d'effectuer. Une fois de plus, cette étude montre les limites des approches réduisant la culture à quelques dimensions ou facteurs. D'une part, l'aspect dimensionnel de la monochronie-polychronie ne semble pas valide et des dissociations ou nuances peuvent apparaître; d'autre part, l'appartenance culturelle des personnes évaluant ces aspects peut conduire à des résultats opposés. La prise en compte de la représentation du cadre spatio-temporel ne peut se limiter à quelques items, mais elle doit être considérée dans une perspective plus globale, tenant compte, entre autres, des facteurs historiques et géographiques.

Les facteurs géographiques permettent de rendre compte plus particulièrement de la relation à l'espace. Si la pollution et l'urbanisation actuelle (Facques et col., 1993, op. cit.) nous ont conduit à douter du principe d'harmonie entre l'homme et la nature, évoqué au début de ce chapitre, l'intensité de la relation à l'environnement se joue ailleurs. Cette relation à l'espace est fortement influencée par les conditions ontologiques. J.U. Kim (1991, op. cit., p.144) évoque tout d'abord la notion "d'espace d'affinité initial" (<<*initial space of affinity*>>) pour expliquer la relation que tout Coréen entretient avec son lieu de naissance. C'est un endroit dans lequel il revient régulièrement et où il retournera à sa mort. Cette analyse va dans le sens de celle de Cazal (1991, op. cit.) à propos du centre de gravité des réseaux relationnels structurés autour de la famille, du lieu d'origine. Au plan social, les origines géographiques, et plus particulièrement les origines liées à l'une des trois régions, influencent les "relations de groupes informels" et, parfois, sont déterminantes au niveau du recrutement: <<*une réelle discrimination existe, en particulier en recrutement, des nombreux groupes coréens originaires de l'Est refusent d'embaucher des gens de la province de l'Ouest*>> (Tirault, 1993b, p.28). Le rapport dominant-dominé dans les relations intergroupes affecte également les origines régionales. Enfin, au niveau géopolitique, l'atteinte à l'identité coréenne par des puissances extérieures dans le passé, conduit à une défense du territoire national, renforcée depuis 1953 par la menace permanente de la Corée du Nord. A partir d'une intense relation à "l'espace d'affinité initial", les Coréens entretiennent un rapport étroit à l'environnement s'étendant à l'ensemble de la péninsule, voire à l'affirmation de la place de la Corée dans le monde et à son rayonnement.

1.1.4. Conclusion

Dans une perspective historique de contact de cultures à l'échelle des nations, la Chine, le Japon, l'Occident et la Corée du Nord sont les principales sources de façonnement de l'identité sud-coréenne. Parmi celles-ci, l'héritage confucéen influence le lien social, avec des relations intergroupes en termes de classe sociale, d'âge et de sexe où le rapport dominant-dominé est important. Le "we-ness" ou "relation de groupe informel" est une autre caractéristique du lien social coréen, distincte de la classique loyauté de l'individu envers les groupes formels connue chez les Japonais. Le "chong" ou "matériau de base des relations interpersonnelles" rend compte de l'intensité du lien social ainsi créé.

La tendance à traiter les informations, à la fois à partir de certains détails et sous forme d'impressions générales, peut s'expliquer à partir du concept de "nunchi" ou "estimation à l'oeil". Le "nunchi" et le "chemyon" ou "sauver la face" caractérisent le comportement social, notamment dans les communications. Enfin, le sentiment de "han", consécutif à une importante frustration, comme la colonisation japonaise sur le plan collectif, peut conduire à un désir de revanche et d'affirmation de l'identité sud-coréenne. L'orientation vers le futur avec pour modèle les États-Unis et la rivalité du Japon constitue une explication alternative aux thèses culturalistes à propos du "miracle économique" de la Corée du Sud. Nous allons désormais envisager des aspects plus précis de ce domaine en évaluant des dimensions culturelles du travail et des organisations.

1.2. Les dimensions culturelles du travail et des organisations en Corée du Sud

En 1953 la Corée du Sud faisait partie des pays les plus pauvres du monde (Song, 1990, op. cit.) et avec le dernier emprunt d'un montant de 175 millions d'US$ accordé par la Banque mondiale, <<*ce point final marque le passage de la Corée dans le camp des pays riches*>> (Videau, 1995, p.6); cependant, avec le récent crash boursier, la banque mondiale est revenue sur "ce point final". Néanmoins, cette ascension spectaculaire fut qualifiée de "miracle économique" dans les années 80. Ce "miracle" est le résultat de l'extraordinaire productivité réalisée dans le domaine du travail et des organisations.

Ce développement sur les dimensions culturelles du travail et des organisations n'est pas une vision réductrice de ce phénomène que l'on tendrait à expliquer à partir d'une thèse culturaliste. D'une part, ce "miracle" est le fruit d'une combinaison de facteurs dont l'action de certains semblent avoir atteint leur limites aujourd'hui, d'autre part, ce type d'analyse s'éloigne de notre problématique. Dans ce chapitre consacré à la présentation du terrain de notre recherche, nous souhaitons faire ressortir ici les caractéristiques susceptibles d'être transférées à l'étranger, afin d'être en mesure de comprendre l'effet de ces dimensions coréennes du travail et des organisations

sur l'identité des salariés lorrains. Par conséquent, les dimensions culturelles que nous allons aborder correspondent au stade de développement actuel des aspects du travail et des organisations en Corée du Sud, résultant du "miracle". Cette actualité remonte à l'époque où nous avons recueilli nos données, c'est-à-dire de 1993 à 1996. Nous n'analyserons pas les effets de la crise financière, secouant depuis l'été 1997 les marchés asiatiques et laissant entrevoir des effets sur le domaine du travail et des organisations en rupture avec les évolutions que nous rapporterons. Notre analyse compte donner des éléments de compréhension de la venue des organisations coréennes en Occident jusqu'en 1996 et fournir un éclairage anthropologique complémentaire à l'étude des relations intergroupes se jouant dans les transplants sud-coréens.

L'analyse reconnue du "miracle économique" par un de ses acteurs mais également professeur d'économie (Song, 1990, op. cit.) et l'ouvrage de Steers et col. (1989) sur les conglomérats coréens (les "chaebols") constitue les principales sources bibliographiques à partir desquelles nous exposerons cette perspective. Quelques articles plus récents nous permettront d'actualiser certains aspects du domaine du travail et des organisations en Corée et d'avoir un regard sur "l'après-miracle".

Dans un premier temps, nous aborderons les principaux facteurs économiques, politiques et sociaux susceptibles de rendre compte des dimensions culturelles du travail et des organisations en Corée du Sud. Nous envisagerons, ensuite, les principales dimensions caractérisant les relations au travail. Nous terminerons ce développement par une perspective plus interculturelle, en envisageant le rôle de ces dimensions culturelles sur les représentations, les attitudes et les comportements des Coréens dans les contacts de cultures, notamment en contexte de travail.

1.2.1. Facteurs économiques, politiques et sociaux

De l'après-guerre, aux jeux olympiques de Séoul, la Corée du Sud passa "en trente ans, du Moyen Age, aux temps modernes" (Le Verrier, 1993). Entre ces deux événements symboliques, Song (1990, op. cit.) distingue quatre phases de développement successives que nous aborderons brièvement et conjointement aux principaux facteurs susceptibles d'expliquer ce "miracle économique". Les conditions culturelles et socio-psychologiques dans lesquelles les Coréens se trouvaient ont contribué au succès d'une politique industrielle que nous examinerons ensuite. Nous terminerons par des orientations politiques plus récentes, notamment en terme de politique sociale, attestant de certains changements en rupture avec les fondements socio-motivationnels ayant favorisé le développement économique.

Les différentes phases de développement identifiées par Song correspondent aux succès remportés par la Corée du Sud dans la compétition économique mondiale. La première étape correspond tout d'abord à un lent rétablissement du pays de 1953 à 1961, "massivement assisté

par les États-Unis". La courbe de développement change radicalement avec le début du premier plan quinquennal et une conjoncture économique mondiale favorable. En 1970, elle atteint le statut de "nouveau pays industrialisé" dépassant le P.N.B. de la Corée du Nord et des Philippines et devient, à la fin des années 70, le deuxième pays le plus avancé des nations de l'ASEAN. Le "miracle" se poursuit à la fin des années 80, d'une part en connaissant entre 1986 et 1987 le rythme de croissance le plus élevé au monde, puis en rejoignant les pays en voie de développement les plus riches. En 1988, la couverture médiatique des jeux olympiques de Séoul offre alors aux spectateurs de la planète, comme par miracle, une vision moderne de la Corée qu'ils avaient vu sinistrée 35 ans plus tôt.

La plupart des auteurs s'accordent à attribuer, d'une façon générale, une large partie de cette réussite économique à "l'investissement massif du capital humain pendant cette trentaine d'années" (Song, 1990, op. cit.). Cependant, comme le souligne Le Verrier (1993, op. cit., p.55), avec les principes confucéens portant sur les différences de prestige entre professions, vues précédemment: <<*paradoxalement, chez les Coréens, le travail n'est pas valorisé traditionnellement*>>. Par conséquent, de ce point de vue, l'éthique confucéenne va à l'encontre de ce développement économique. D'autres caractéristiques de l'éthique confucéenne soulignées par Song, ou Bond et Hofstede (1988, op. cit.) ou encore Cazal (1993, op. cit.) peuvent néanmoins expliquer, en partie, cette croissance. De façon plus générale, l'analyse de ce succès par Song a le mérite de considérer l'action conjointe d'une diversité de facteurs, dont la plupart ont été développés précédemment. Ces facteurs sont d'ordre écologique, notamment la densité de population et la position géopolitique ou encore d'ordre historique et philosophico-religieux, conférant au lien social, à l'identité nationale au processus motivationnel en découlant toute sa particularité sud-coréenne. Ces facteurs ont permis d'impulser une politique sur le long terme, en adéquation avec le contexte socio-culturel du moment et permettant de surmonter des années d'humiliation.

En concordance avec la représentation temporelle dégagée précédemment, Song mais également Aktouf (1994, op. cit.) qui en tire une leçon pour les pays occidentaux, voient dans le succès économique de la Corée du Sud les orientations à long terme qu'elle s'est fixées. Concrètement, cette politique de planification s'est traduite par une succession de plans quinquennaux, dont le sixième (1987-1991) réunit jusqu'à 500 experts coréens provenant de champs divers pour travailler à son élaboration. Nous ne détaillerons pas le contenu de ces plans, analysés par Song, mais nous allons envisager ces facteurs ayant contribué à leurs réussites et conduisant au paysage organisationnel actuel. Ces facteurs peuvent se résumer par une politique industrielle "d'export à tout prix" exercée de façon très autoritaire.

Pour Song, l'objectif d'une croissance économique rapide fut immédiatement perçu comme le meilleur moyen de sortir la Corée de son état de sous-développement. La quasi-absence de matières premières ne lui permettait pas d'adopter une économie fondée sur l'exploitation des ressources naturelles; le niveau de développement du pays et le fait qu'il ne soit pas comme Singapour ou Hongkong, un état-ville relativement compact, ne lui permettait pas non plus de

s'orienter vers une économie de services. En revanche, la main-d'oeuvre importante, peu coûteuse, prête à "se sacrifier pour un futur meilleur" procurait tous les avantages d'une économie orientée vers l'industrie. De plus, l'éthique confucéenne mettant en avant les valeurs d'éducation, le potentiel intellectuel de cette main-d'oeuvre pouvait être facilement mobilisable pour l'apprentissage de nouvelles formes et techniques de travail (Steers et col., 1989, op. cit.). L'apport technologique des États-Unis, puis celui du Japon à partir de 1965, contribua au développement d'industries dans de très nombreux secteurs.

Pour se sortir de la situation de dépendance vis-à-vis de l'aide extérieure, compenser les déficits liés aux importations de matières premières et retirer le plus de bénéfices des produits manufacturés en Corée, dès le premier plan quinquennal, la politique fut d'appliquer <<*the principle of exports first*>> (Song, 1990, p.136). Cet auteur illustre ce principe appliqué à tous les plans, à partir de l'exemple des ventes intérieures de télévisions couleurs et des automobiles fabriquées en Corée du Sud; pendant plusieurs années, les premières furent interdites et entièrement réservées aux exportations, et, dans le même esprit, l'achat des secondes fut découragé par de lourdes taxes jusqu'en 1987. Motivés, entre autres, par la compétition internationale, notamment avec l'esprit de revanche sur le Japon et la menace de la Corée du Nord (<<*the sense of competition with the North also drove South Koreans to concentrate their energies*>>, 1990, op. cit., p.43), on peut faire l'hypothèse que les Coréens pouvaient ainsi affirmer leur identité nationale au travers des produits qu'ils exportaient.

Cette politique, exercée jusqu'au début des années 90 avec les premières élections démocratiques, était appliquée par un régime militaire. La soumission à son autoritarisme fut contenue jusqu'en 1987. Au cours des premiers plans, les entreprises qui ne suivaient pas les orientations fixées étaient punies sévèrement; par exemple, "le Ministère du Commerce et de l'Industrie coupait souvent l'électricité aux entreprises qui ne se soumettaient pas complètement aux objectifs d'exportations fixés par le gouvernement" (<<*the MTI, "Ministry of Trade and Industry", often disconnected electricity to firms that did not comply with targets set by the gouvernment*>>) (Song, 1990, op. cit., p.145). A l'inverse, chaque mois, le président récompensait le meilleur homme d'affaire. Pour Song, les entreprises comprirent que leur survie et leur prospérité dépendaient de leur collaboration avec le gouvernement. Depuis cette époque, l'autoritarisme s'est affaibli et le pouvoir est moins centralisé, mais les relations entre les milieux politiques et industriels restent étroits.

Plusieurs facteurs ont rendu possible l'exercice d'un tel pouvoir: d'une part, "l'esprit du sacrifice dans l'attente de jours meilleurs", notamment pour le pays; d'autre part, la spécificité du lien social portant sur l'obéissance et le respect du pouvoir envers son supérieur, hérités des principes confucéens. Enfin, le fonctionnement des organisations, conçues et administrées pendant 35 ans par les militaires japonais, correspondait au modèle adopté par les institutions politiques. Encore actuellement, plusieurs auteurs (J.U. Kim, 1991, op. cit.; Moscowitz, 1993, op. cit.; Song, 1990, op. cit.) reconnaissent un fonctionnement organisationnel des entreprises coréennes reposant sur l'autoritarisme et la bureaucratie hérités, en grande partie, des Japonais. L'ensemble

de ces facteurs a favorisé cette apparente soumission à l'autorité à tous les niveaux hiérarchiques de la société jusqu'en 1987, où, sous la pression de la rue, le gouvernement a changé de politique en s'ouvrant à la démocratisation (Bourdon, 1993, op. cit.).

Pendant les années de régime militaire, la soumission ne fut pas totale. Dans sa description des étapes socio-politiques menant à la démocratisation, Bourdon (1993, op. cit.) rapporte plusieurs cas d'opposants et d'expression de manifestations au régime réprimées, parfois très violemment, comme l'attestent les 200 morts dans l'insurrection de Kwangju. Les éléments de l'histoire syndicale décrit par Piel (1993) vont dans le même sens. Si les syndicats n'étaient pas officiellement interdits, <<*organiser un quelconque mouvement de revendication, c'était courir le risque de se retrouver derrière les barreaux (...) "que l'on réclame une augmentation de salaire et on était accusé d'être un agent de Pyongyang", se souvient un militant*>> (Piel, 1993, op. cit., p.20).

Un an avant les jeux olympiques de Séoul, débute une série de protestations massives. <<*en 1987, les frustrations accumulées depuis des années font que les salariés s'en donnent à coeur joie, d'autant que les chefs d'entreprise, pas encore habitués à cette nouvelle forme d'expression, refusent tout compromis. Résultat: 3749 grèves et près de 7 millions de jours de travail perdus*>> (Piel, 1993, op. cit., p.20). Ces grèves pouvaient prendre des formes de manifestations très violentes et les salariés n'hésitaient pas, parfois, à tout casser dans un atelier. Compte-tenu du niveau de développement économique atteint par le pays, la population réclamait le bénéfice des sacrifices réalisés. Elle souhaitait, avoir des augmentations de salaires conséquentes, pouvoir moins travailler, avoir l'assurance des libertés fondamentales et être traitée avec plus d'égalité. Le gouvernement opéra alors un revirement total en s'engageant dans un processus de démocratisation et en réformant la constitution, en faisant voter des lois répondant à ces attentes et en instaurant des élections présidentielles, amenant fin 1989 un général au pouvoir, mais cette fois-ci élu par le peuple.

Les principaux éléments du droit social actuel en matière de travail datent de cette époque. La semaine de travail hebdomadaire est passée de 53 heures hebdomadaires en 1985, à 44 heures en 1990 ; les minima de rémunération et les augmentations de salaires font désormais l'objet de négociations entre les syndicats, le patronat et le ministère du travail; si l'assiduité au travail est totale, les hommes bénéficient d'un minimum de 24 jours de congés payés annuels, contre 36 pour les femmes, auxquels s'ajoutent un jour par année d'ancienneté (Li, 1993; Piel, 1993, op. cit.; Tirault, 1993a). Les licenciements sont également réglementés, mais <<*en réalité le licenciement, en tant que tel, est très peu pratiqué, l'entreprise et son salarié s'efforcent de trouver une base commune d'accord*>> (Ambassade de France en Corée, 1993, p.33). Concernant la protection sociale du salarié, elle a longtemps été ignorée par le législateur et <<*l'institution d'un système d'assurance médicale généralisée est encore relativement récente*>> (Li, 1993, op. cit., p.36).

En fait, la famille pallie largement cette faiblesse du système de sécurité sociale, également soulignée par Song. Selon cet auteur, la tradition confucéenne, contribuerait à cette entraide entre

parents et enfants. L'héritage confucéen expliquerait également le rapport au licenciement, considéré comme dégradant pour l'individu et déstabilisant pour le groupe duquel il est exclu. Les critères de sexe et d'ancienneté dans la législation sur les congés peuvent également être interprétés dans cette perspective. On notera tout de même, à ce propos, que les heures de travail effectuées et le nombre de jours de congés réellement pris attestent d'une durée moyenne supérieure à celle des textes de lois. Le recours aux heures supplémentaires et une différence entre temps de travail et temps privé moins marquée qu'en Occident peut expliquer cet écart; de plus, "l'apprentissage du dialogue" entre syndicats et patronat a permis de diminuer le nombre de grèves d'années en années (sur la période 1988-1992) et d'augmenter les salaires en moyenne chaque année de 17% (Piel, 1993, op. cit.). D'un point de vue économique, cette tendance a rendu les produits coréens moins compétitifs à l'exportation, ce qui peut néanmoins être compensé par des délocalisations à proximité comme aux Philippines et plus récemment au Vietnam ou en Chine. Cette baisse de compétitivité sur le territoire national s'est accentuée ces dernières années et pose désormais le problème de l'organisation du travail. Une très récente étude d'un important cabinet de conseil aux entreprises, McKinsey, met également en évidence ce problème, en prenant pour exemple le cas du secteur automobile: <<*les usines automobiles coréennes sont absolument comparables à celles des Japonais. Ce sont les mêmes machines qui ont été importées du Japon. Mais les Coréens, faute d'avoir su mettre en oeuvre la production en flux tendus ou encore de produire plusieurs modèles sur une même ligne, produisent deux fois moins de voitures que les Japonais*>> ("Libération", 27/3/98, p.25). La main d'oeuvre importante, mais de plus en plus chère, pose le problème de la réorganisation des entreprises coréennes, fondées sur un modèle bureaucratique et autoritaire dont le succès a atteint ses limites (Moscowitz, 1993, op. cit.).

Les effets de la crise financière asiatique semblent mettre à rude épreuve les bases ayant permis à la Corée de se développer aussi rapidement. A titre d'illustration, un récent reportage télévisé (France 2, 4/4/98) évoquait les nombreuses faillites, montrait des chaînes d'automobiles à l'arrêt chez Hyundai et une réduction du temps journalier de travail de 4 heures; le journaliste parlait d'une moyenne de 4000 licenciements journaliers et d'une prochaine loi facilitant les licenciements massifs, pouvant conduire plus de trois millions de Coréens au chômage. Ces événements se déroulant au moment même où nous terminons la rédaction de ce document, dépassent le cadre de notre analyse. Néanmoins, cette rupture dans le développement socio-économique de la Corée apparaît de plus en plus comme un tournant historique à prendre nécessairement en compte dans toute analyse future.

Les conditions culturelles et socio-psychologiques dans lesquelles se trouvait la Corée du Sud au lendemain de la guerre de Corée a permis à d'habiles politiques économiques exercées par des régimes militaires, soutenus par les États-Unis contre le régime communiste du nord, de passer "en trente ans du Moyen Age aux temps modernes". Cependant, la politique sociale n'a pas suivi la politique industrielle et "l'esprit de sacrifice" a atteint ses limites à l'aube des jeux olympiques de Séoul. La prise en compte de ces données engendre désormais des faiblesses au

niveau de l'organisation du travail et du management. En effet, les événements 1987, ont également été l'occasion de revendiquer une autre conception des relations humaines dans les organisations. Les cadres moyens ont demandé à être plus largement associés aux processus de décisions ou encore d'axer davantage le système de promotion sur la performance individuelle (Tirault, 1993a, op. cit.). Plus globalement, aujourd'hui <<*les entreprises coréennes doivent faire face aux pressions sociales et gouvernementales en faveur d'un "management démocratique"*>> (Moscowitz, 1993, op. cit.). Dans sa critique de l'hypothèse confucianiste (ou post-confucianiste) expliquant le développement de la Corée, Cazal (1993, op. cit.) évoque un certain déclin des pratiques traditionnelles. Par analogie, avec l'hypothèse wébérienne d'un développement fondé sur l'éthique protestante devant progressivement atténuer la force de cette même éthique, Cazal envisage le déclin des valeurs confucéennes avec la poursuite de l'évolution économique et sociale de la Corée. Pour cet auteur, <<*le post-confucianisme pourrait être un discours plutôt qu'une réalité, "naturellement" incorporé par les citoyens et les employés. Il est populaire parmi les managers parce qu'il légitime le management et le leadership: l'autoritarisme, l'orientation sur les statuts, le formalisme, les entorses à la justice et à l'équité ne découlent pas d'une structure bureaucratique et d'un pouvoir despotique mais du confucianisme*>> (1993, op. cit., p.187). Cette conception de l'influence des représentations des valeurs sur les comportements et les attitudes, s'inscrit dans une utilisation stratégique de la culture par les acteurs sociaux. En légitimant leurs pratiques par des valeurs sur lesquelles elles se fondent, ils protègent ainsi le pouvoir dont ils disposent. Allant dans le même sens que Moscowitz (1993, op. cit.), cette hypothèse fait apparaître certaines limites atteintes par le modèle coréen, notamment dans son style de management; nous allons aborder ce domaine plus longuement en étudiant les principales dimensions culturelles du travail et des organisations.

1.2.2. Dimensions culturelles du travail et des organisations

La plupart des caractéristiques historiques, économiques ou encore politiques envisagées depuis le début de ce chapitre ont façonné les relations au travail et le paysage organisationnel particulier. Cette spécificité nous conduit à rapporter ces dimensions culturelles du travail et des organisations parfois qualifiées de modèle, ou à l'inverse et plus récemment, comme pouvant conduire à une impasse.

L'éthique confucéenne, la colonisation japonaise, l'aide américaine et la politique menée depuis l'après-guerre constituent les principales sources d'influence organisant la vie des entreprises coréennes. Nous avons largement développé ces facteurs précédemment et nous allons voir ici leurs effets en considérant, les "relations de groupes informels" (S.H. Choi, 1993, op. cit.) en lien avec les entreprises, le fonctionnement bureaucratique et autoritaire des organisations, puis la motivation au travail.

La spécificité du lien social fondé sur les relations de groupes informels confère aux relations de travail une dimension culturelle particulière. Elle concerne aussi bien les procédures de recrutement que le lien de l'individu à l'organisation, mais affecte plus globalement le style de management qualifié, par Cazal (1990), de "global ou holistique", voire humaniste. Dans une analyse des processus de recrutement, Cazal montre que le mode de recrutement privilégié en Occident, à savoir "l'adéquation homme-poste vacant" ne s'applique pas en Corée: <<*on recherche l'adéquation homme-entreprise: on recrute d'abord pour l'entreprise. La place du nouvel embauché se fera petit à petit, en fonction des besoins et des possibilités*>> (1990, p.21). En fait, les critères d'embauche privilégiés se fondent avant tout sur les relations de groupes informels du candidat. Prenant l'exemple de la rivalité entre les deux universités les plus prestigieuses, l'université nationale de Séoul et l'université de Yongsei, Cazal montre que cette compétition se déroule également au sein des entreprises. Les entreprises gèrent les ressources humaines à partir des relations de groupes informels, notamment celles s'établissant sur la provenance universitaire. Par conséquent, le remplacement ou l'intégration d'une seule personne dans un service peut remettre en cause l'équilibre des affinités sur lequel repose l'organisation du travail et la productivité. Le départ d'un "leader naturel" du groupe peut entraîner le départ des autres membres du groupe.

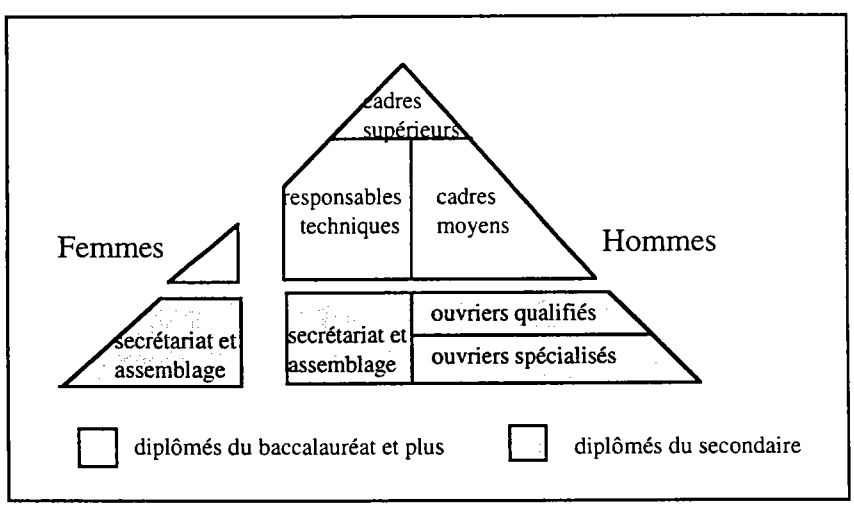
Par conséquent, contrairement au Japon, la loyauté de l'individu n'est pas tournée vers l'organisation; en Corée, la loyauté est davantage orientée vers les siens, c'est-à-dire les membres des groupes informels sur lesquels reposent le fonctionnement des organisations. La fragilité du lien entre l'individu et l'organisation est également soulignée par Song (1990, op. cit.) dans son argumentation concernant l'individualisme des Coréens comparé à celui des Japonais. La recherche de Yoon et col. (1994) concernant l'influence de l'attachement interpersonnel sur l'engagement envers l'organisation, évalué sur plus de 1600 salariés coréens relevant de 62 unités de travail, confirme l'importance de la qualité des relations interpersonnelles, notamment entre individus relevant de statuts hiérarchiques différents. Ces caractéristiques figurent également dans une étude de K.C. Lee (1991) portant sur les limites du R.V.S. (Rokeach Value Survey), effectuée auprès de recruteurs coréens. Les valeurs privilégiées (non prises en compte par le R.V.S., de conception occidentale) sont l'harmonie et l'unité avec autrui, la coopération et la loyauté. En résumé, la qualité des relations interpersonnelles est une des principales dimensions culturelles des organisations coréennes identifiées par la plupart des auteurs.

Une autre caractéristique concerne l'organisation verticale des entreprises coréennes: <<*caractérisées par des hiérarchies très rigides et finement articulées, s'appuyant sur des hiérarchies informelles liées notamment à l'âge, elles sont traversées par des courants d'informations et de décisions verticaux circulant de haut en bas. Les tâches sont strictement délimitées. Un personnel administratif important subsiste, vestige d'une époque où les salaires étaient bas. La délégation y reste un concept étranger*>> (Moscowitz, 1993, op. cit., p.14). La piété filiale, associée à des conditions socio-politiques favorisant la création d'entreprise familiale, donne lieu à des structures d'organisations, courantes dans l'aire culturelle chinoise, allant dans le

sens du "modèle de la famille" où la coordination se fait par l'intervention personnelle du propriétaire et de sa famille (Hofstede, 1994, op. cit.). Au sommet de l'entreprise, les relations père-fils sont, en général, plus formelles qu'au Japon, conduisant parfois à "des paralysies" des fils, pourtant qualifiés et compétents, en présence de leur père (Teissier du Cros, 1990, op. cit.). Par extension, ce mode de relation interpersonnelle est fréquent entre deux personnes de statuts hiérarchiques différents. L'éthique confucéenne avec le devoir de respect et d'obéissance envers son supérieur, la colonisation japonaise avec le cadre juridique des sociétés coréennes qu'elle a instauré (Moscowitz, 1993, op. cit.), les dizaines d'années de régime militaire et l'importance actuelle de l'armée, rendent les entreprises coréennes très bureaucratiques et encore plus hiérarchisées que les organisations japonaises (Song, 1990, op. cit.). Avec la menace de la Corée du Nord, toutes les grandes entreprises sont tenues d'établir et de maintenir une armée de réserve; tous les jeunes hommes participent régulièrement à des entraînements militaires et de nombreux officiers en retraite occupent des postes à responsabilité dans les organisations (Song, 1990, op. cit.). Inévitablement, la conception des relations humaines de l'armée influence celle des entreprises et la réciprocité des échanges entre supérieurs et subordonnés, observable dans les organisations japonaises, est plus rare en Corée (Moscowitz, 1993, op. cit.; Song, 1990, op. cit.).

Comme l'illustre Steers et col. (1989, op. cit.), à partir d'une figure rapportée ci-dessous, les relations verticales à sens unique de l'organisation hiérarchique d'une entreprise coréenne, affectent également les rapports hommes-femmes.

Fig.4: Organisation typique d'une entreprise coréenne, adapté de Steers et col. (1989, p.93)



Les cadres, les responsables techniques et les ouvriers sont très majoritairement des hommes, partageant avec les femmes uniquement des tâches administratives ou d'assemblages sur les lignes. A poste équivalent, elles gagnent seulement 54% du salaire de leur homologue masculin (Barthélemy, 1995, op. cit.). De plus, malgré le bon niveau d'éducation (92,1% finissent leurs études secondaires), 6,2% occupaient des postes qualifiés en 1988, alors que 45% des filles de plus de 15 ans travaillaient; cependant <<*le modèle éducatif qui veut qu'une femme, une fois*

mariée et surtout mère de famille, sacrifie son travail à sa famille est responsable de cet état de fait>> (Garrigue, 1993, op. cit., p.28). Ce turn over important de la main d'oeuvre féminine dans les industries, conduit d'ailleurs Steers et col. (1989, op. cit.) à classer les femmes "hors de la hiérarchie". Concernant l'âge, plusieurs auteurs (Piel, 1993a, op. cit.; Song, 1990, op. cit.;) soulignent son effet sur la promotion affectant également, de ce point de vue, la structure pyramidale de l'organisation. Généralement, l'évolution dans une entreprise coréenne dépend donc, en premier lieu du sexe, puis du niveau d'étude et de l'âge. Cette tendance, n'est pas systématique; des analyses plus récentes traduisent quelques évolutions (Barthélemy, 1995, op. cit.; Moscowitz, 1993, op. cit.).

Le qualificatif "travailleur", relatif à la motivation au travail, est une des dernières dimensions culturelle de la relation au travail que nous souhaitons aborder. Dans l'étude de Bosche (1993b, op cit.), Coréens et Français ont une représentation semblable de l'enthousiasme et de l'ardeur au travail des Coréens. Les Japonais reconnaissent également cette caractéristique aux Coréens (Song, 1990, op. cit.), qui selon eux "travaillent trop durs" (Steers et col., 1989, op. cit.). Dans une des premières analyse du "miracle économique", Chardonnet (1980) rapporte des observations d'entreprises coréennes en insistant sur le "sérieux" et "l'ardeur au travail" des Coréens. Fondant principalement son analyse sur la comparaison avec des visites d'usines en Allemagne ou en France, il tente ainsi de caractériser quelques attitudes au travail des Coréens observés: <<*un simple regard à l'étranger qui vient regarder de près une opération, aucune distraction, aucun commentaire, l'impression d'une discipline et d'un ordre respecté (...) l'ardeur au travail n'est pas moins évidente; mais elle ne se traduit pas par des cadences rapides (...) s'il n'y a pas de précipitation dans le travail, en revanche l'ardeur se marque par l'acceptation de sa durée*>> (1980, op. cit., p.86-87).

Nous avons déjà évoqué plusieurs facteurs susceptibles d'expliquer ce rapport au travail. Tout d'abord, la représentation du temps de travail, dans son opposition occidentale classique au temps de vie privée, n'est pas aussi marquée en Corée, allant dans le sens des observations effectuées dans les entreprises japonaises (Sugita, 1993, op. cit.; 1994). L'espace de travail n'est pas uniquement un lieu de production mais il représente aussi un environnement où les relations sociales sont intenses; nous avons abordé cette caractéristique précédemment avec l'importance de la qualité des relations interpersonnelles. De plus, les relations avec les collègues de travail dépassent le cadre de l'organisation et les temps de loisirs leurs sont également consacrés (Steers et col.; 1989, op. cit.). Par conséquent, les frontières spatiales et temporelles du travail et de l'organisation sont relativement floues et extensibles.

"L'ardeur au travail", plus directement liée à la motivation au travail, peut s'expliquer par la volonté d'affirmer l'identité nationale et de retrouver, au travers de cette appartenance, une estime de soi plus favorable. Les données historiques, le sentiment d'infériorité nationale (J.U. Kim, 1991, op. cit.) et le sentiment de "han" permettent d'avancer cette hypothèse. Des films de promotion de certains chaebols rapportés par Morillot (1988) semblent pouvoir confirmer

l'utilisation de la dynamique identitaire nationale comme "levier émotionnel" pour attiser la motivation au travail. Cet auteur analyse et interprète des moments forts de ces films d'une vingtaine de minutes dans les termes suivants: <<*au son de l'hymne national, des paysages somptueux, des temples rappellent d'abord au spectateur la beauté naturelle et la richesse culturelle du pays. Le coeur léger, il est prêt maintenant à affronter les images de guerre: champs de mines, blessés, images en noir et blanc d'exode puis soudain, les plus belles réussites du groupe en Corée, à l'étranger (...) jusque là le film a su émouvoir, exalter, encourager mais sa finesse est de terminer par quelques images de la colonisation japonaise, suivies de succès de la technologie nippone: cette chiquenaude finale fait mal à chaque ouvrier et s'enfonce sournoisement en lui pour lui insuffler combativité et acharnement: il faut être les meilleurs, faire mieux que les Japonais*>> (1988, op. cit., p.255). Ces commentaires vont dans le sens, de certains slogans organisationnels et de leur évolution: <<*...the change in some Korean corporate slogans from "Let's catch up with Japan" to "Let's Surpass Japan"*>> (Steers et col., 1989, op. cit., p.135) ou encore, des observations d'un syndicaliste allemand détaché auprès de l'Institut du travail et dont les propos sont rapportés par Teissier du Cros (1990, op. cit., p.242): <<*je ne crois pas qu'il y ait aucun autre pays où on constate pareille volonté de rattraper l'Occident et le Japon, aussi forte, aussi générale*>>.

Les années d'humiliation de l'identité coréenne sont utilisées et réactivées, pour une compétition avec le Japon dont le duel économique prend pour champ de bataille le monde. Les analyses comparatives régulières vont dans le sens de cette affirmation et à la fin des années 80, la victoire de la Corée était prévue pour 2010 par certains futurologues japonais (d'après Steers et col., 1989, op. cit.) pour qui, à cette date, "le Japon dépassera les États-Unis, et la Corée dépassera le Japon". Aujourd'hui, en 1998, les récentes spéculations financières sur les places boursières asiatiques semblent remettre en cause cet objectif.

A ce propos, on peut d'ailleurs se demander comment la Corée du Sud va-t-elle pouvoir se sortir de cette crise si elle passe subitement d'un modèle fondé sur la motivation au travail et sur l'intensité des relations sociales dans les organisations, à une motivation au non-travail par le chômage conduisant à une logique d'exclusion. L'estime de soi au travail procurant à la fois, les liens sociaux fondamentaux de la construction identitaire, la satisfaction à contribuer à la grandeur de son pays et l'accès à un meilleur pouvoir d'achat ainsi qu'à des conditions de vie plus confortables, va-t-elle pouvoir se transformer en un sacrifice de soi au chômage pour le bien de l'économie coréenne?

Dans cette guerre économique, les principales armes de la Corée du Sud restent ses chaebols. Nous les examinerons, prochainement, notamment au travers de Daewoo. Auparavant nous allons terminer ce développement consacré aux dimensions culturelles du travail, par leurs effets sur les relations interculturelles.

1.2.3. Rôle des dimensions culturelles sur le déroulement des rencontres interculturelles

Les dimensions culturelles relevant à la fois de la société coréenne et de ses organisations peuvent dorénavant laisser entrevoir quelques hypothèses concernant les rencontres interculturelles dans des relations de travail avec des Coréens ou plus globalement dans des environnements organisationnels coréens. Quelques travaux s'inscrivant dans cette perspective vont nous aider à compléter cette perspective. Dans ce type d'analyse, il convient cependant, comme le préconise Bosche (1993c, op. cit.) de dissocier trois niveaux, celui de l'anthropologie, celui de la sociologie des organisations et celui de la psychologie, notamment sociale.

Concernant le niveau anthropologique, l'identification de certaines différences culturelles, inspirée de différents cas vécus par des expatriés français en Corée, a conduit les Conseillers du Commerce Extérieur de la France en Corée (1993) à éditer une plaquette sur "l'art et la manière de négocier en Corée". La vingtaine de conseils aux entrepreneurs français reprend les principales dimensions culturelles identifiées jusqu'ici. Avec les travaux de Cazal (1992, op. cit.) sur des aspects de la communication interculturelle franco-coréenne, nous avons souligné précédemment l'importance de l'expression du visage et de l'harmonie de la rencontre pour les Coréens. Le "chemyon" et le "nunchi" (S.H. Choi, 1993, op. cit.) constituent des caractéristiques communicationnelles pouvant rompre l'efficacité d'un dialogue entre un Coréen et un Occidental non sensibilisé à cette dimension culturelle (Cazal, 1992, op. cit.). Pour les Conseillers du Commerce Extérieur ces caractéristiques deviennent: <<*alors que nous "analysons" une situation les Coréens "ressentent" l'environnement*>> (1993, op. cit., p.11). Au sujet de l'orientation temporelle (Hall, 1984a, op. cit.; Hofstede et Bond, 1988, op. cit.; Usunier, 1991, op. cit.), les conseils aux entrepreneurs concernent la nécessité de <<*s'inscrire dans le long terme, sachant que les Coréens ont besoin de temps pour réfléchir*>> (1993, op. cit., p.14) ou <<*pays difficile mais qui peut être apprivoisé, car la relation dépend des rapports humains construits, sur des intérêts d'affaires*>> (1993, op. cit., p.12) à propos de l'importance de la qualité des rapports interpersonnels, ou encore des précautions de présentation relatives au mode particulier de raisonnement (J.U. Kim, 1991, op. cit.; Bosche, 1993b, op. cit.). Compte tenu de nos positions concernant le développement de la compétence interculturelle (Flye et Tisserant, 1997, op. cit.), nous ne reviendrons pas ici sur l'inutilité, voire les effets néfastes d'une telle approche destinée à aider les entrepreneurs français en leur proposant quelques "recettes". Néanmoins, cette plaquette a le mérite d'avoir été éditée en rapport à des problèmes de gestion des rencontres, prouvant ainsi qu'elles ne vont pas de soi.

De brèves analyses, aux commentaires essentiellement positifs, d'implantations coréennes aux États-Unis, rapportées par Steers et col. (1989, op. cit.), nous fournissent quelques dimensions organisationnelles à partir desquelles se jouent les processus de rencontres dans des environnements de travail coréens à l'étranger. La prise en compte des représentations

différenciées des espaces-temps de travail, le souci de la qualité des liens interpersonnels et l'autoritarisme constituent des facteurs de satisfaction observés auprès des salariés américains des entreprises coréennes.

Le temps de présence important sur le lieu de travail, supérieur à celui des occidentaux dont les activités extra-professionnelles se déroulent en dehors de l'organisation, est conservé par les cadres coréens à l'étranger. Dans un site de Goldstar en Alabama, le chef du personnel est le seul cadre supérieur américain parmi les managers coréens. Ces derniers conservent leur relation à l'espace-temps de travail avec des semaines de 70 à 80 heures de présence, contre les 40 heures par semaine des employés américains. En organisant chaque mois des pique-niques ou des tournois de volley-ball, la direction tente de créer un climat de travail amical, en allant néanmoins à l'encontre de la représentation occidentale des espaces-temps de travail, distincte des espaces-temps de loisirs. Dans ce site, une prime de rentabilité et un système de bonus portant sur l'effort de présence, compensent les salaires relativement bas; la direction s'oppose à la création de syndicats, mais un souci de communication, par exemple en pratiquant la politique des portes ouvertes, semble apporter des résultats satisfaisants, aux dires du directeur coréen du site, se flattant du taux d'absentéisme de 1%, contre le taux national moyen de 7%.

La politique managériale de Samsung dans un site du New Jersey va dans le même sens. Selon Moscowitz (1987; cité par Steers et col., 1989, op. cit., p.108): "le succès des entreprises coréennes dans la motivation et le management des ouvriers américains est le résultat du revers de l'autoritarisme (propre au style de management coréen): un extrême paternalisme accentuant les liens émotionnels directs et la responsabilité des employés (ne provenant pas du groupe, comme au Japon, mais des supérieurs), à laquelle s'ajoute une importante expression émotionnelle des liens personnels, ne provenant pas de la culture coréenne. Les managers coréens semblent obsédés par l'attention qu'ils portent envers leur personnel" (<<*"the success of Korean companies in motivation and managing American blue-collar workers is the result of the flip-side of this autoritarianism (endemic in the Korean managerial style): an extreme paternalism that emphasizes direct emotional ties and responsability for employees (not from the group, as in Japan, but from above), as well as the distinctly Korean culture emphasis on openly emotional personal ties. Korean managers seem obsessed with "taking care of their people"*>>). Par conséquent, la rencontre de la culture américaine avec le contexte organisationnel coréen semblent créer un climat de travail propre à cet environnement. Le maintien d'une politique anti-syndicale, d'un système de rémunération faible et tenant compte de l'absentéisme serait compensé par la qualité des communications interpersonnelles caractérisant le lien social coréen, à laquelle l'expressivité américaine apporterait sa propre touche.

Cependant, ce tableau, quelque peu idyllique, laisse subsister plusieurs interrogations. Les brèves analyses de ces deux expériences se placent essentiellement du point de vue de la direction et du style de management qu'elle opère. En dehors du taux d'absentéisme, exceptionnellement faible, ces observations ne fournissent aucun indicateur sur le vécu des salariés américains, sur

leur sentiment d'appartenance à cette organisation ou encore sur leur identité dans cet environnement de travail pluriculturel.

Une autre étude portant sur les relations américano-coréennes dans le domaine du travail et des organisations rend compte des liens entre Daewoo et General Motors (Lasserre, 1993). Cette analyse essentiellement économique de l'évolution des relations entre les deux groupes automobiles réunis au sein d'une joint-venture, s'oppose à la vision positive précédente: "en dehors d'une courte période de lune de miel quand la joint-venture fut unanimement annoncée par les experts industriels comme le match le plus parfait, les relations entre Daewoo et General Motors furent continuellement perturbées par de faibles performances" (<<*Except for a brief honeymoon period when the joint-venture was unanimously heralded by industry experts as the perfect match, the Daewoo-GM relationship was continually plagued by poor performance*>>) (Lasserre, 1993, op. cit., p.10). Une conjugaison de facteurs technologiques, financiers, commerciaux et politiques peuvent expliquer le divorce entre ces deux groupes. Davantage en lien avec notre cadre de recherche, Lasserre souligne également des divergences culturelles dans les relations au travail. A ce niveau, plusieurs caractéristiques les séparent:
- les prises de décision: méthodiques et réfléchies pour General Motors, rapides et risquées pour Daewoo,
- la régulation des conflits sociaux: notamment, le pourrissement des événements de 1987,
- le style de management autocratique de Daewoo et le rôle des relations familiales: le président-fondateur de Daewoo prit le contrôle de la direction opérationnelle de la joint-venture en y installant son frère en 1983.

Comme le montre Salk (1997, op. cit.), les joint-ventures constituent des situations de rencontres particulièrement délicates à gérer. Cette forme d'organisation est, peut-être à l'origine, de ces deux visions opposées des relations américano-coréennes dans le domaine du travail et des organisations. Les enjeux des partenaires en présence peuvent contribuer à renforcer les différences culturelles et créer de ce fait un climat conflictuel. Un certain nombre de caractéristiques interculturelles, non prises en compte dans ces travaux, permettent néanmoins d'envisager des facteurs susceptibles de favoriser les rencontres entre Coréens et Américains, notamment concernant les représentations réciproques de la culture d'autrui.

En effet, le multiculturalisme américain et la diversité des origines culturelles (y compris coréenne) composant la société américaine, confèrent à la relation entretenue par les salariés américains des entreprises coréennes une dimension interculturelle spécifique. Dans l'autre sens, la connaissance de la culture nord-américaine provenant, de la forte présence des États-Unis en Corée, de leur influence sur la reconstruction de la Corée du Sud au lendemain de la guerre et de l'image positive dont ils bénéficient auprès d'une majorité de coréens, pour qui un diplôme d'une université américaine reste la voie royale, n'est pas sans effet sur le comportement des managers coréens à l'égard de leurs salariés américains. L'ensemble de ces éléments peut favoriser la compréhension d'un collègue porteur d'une culture différente de la sienne et contribuer à une

adaptation des comportements, y compris managériaux, des uns envers les autres. D'une façon plus générale, et en référence au principe de la comparaison sociale de Festinger (1954, op. cit.), l'identité culturelle doit être envisagée dans son rapport aux autres cultures en présence, rendant ainsi compte des relations intergroupes. Nous allons terminer ce développement par cet aspect en rapportant un certain nombre d'éléments caractérisant l'orientation des Coréens vis-à-vis des étrangers.

Plusieurs facteurs constitutifs de l'identité sud-coréenne observés précédemment et d'autres travaux, nous amènent à formuler une hypothèse psychosociale en terme différenciation catégorielle (Doise, 1974, op. cit.; 1976, op. cit.) marquée chez les Coréens vis-à-vis des étrangers.

Comme nous l'avons évoqué au début de ce chapitre, la plupart des auteurs s'intéressant à la Corée commencent par signaler son homogénéité culturelle, allant même jusqu'à dire que les Coréens forment <<*the most homogeneous people in the world*>> (Song, 1990, op. cit., p.46). D'autre part, les attaques et les atteintes à l'identité coréenne endurées pendant des siècles et aboutissant à une identité sud-coréenne vivant sous la menace régulière du Nord ont contribué à développer un sentiment de défense vis-à-vis de toute catégorie de personnes extérieures à la Corée du Sud. Dans cette perspective, la comparaison sociale s'effectuant avec l'ex-colonisateur et voisin japonais, nous a conduit à envisager un des facteurs expliquant le "miracle économique" coréen en terme motivationnel. La faiblesse de l'estime de soi retirée de l'appartenance à la catégorie sociale coréenne ou le sentiment d'infériorité national rapporté, à plusieurs reprises, par J.U. Kim (1991, op. cit.) peut être dépassé dans une compétition économique internationale, dont le principal rival est le Japon. Enfin, le lien ambigu avec les États-Unis, à la fois support, modèle ou à l'inverse rejeté, par exemple au moment de certaines "montées d'un nationalisme teinté d'anti-américanisme" (Bourdon, 1993, op. cit.) procure aux Sud-Coréens une identité nationale à défendre et à valoriser.

Ce sentiment de défense de l'identité nationale peut laisser supposer une certaine réticence à s'engager dans de véritables relations interculturelles réciproques. Dans un "mode d'emploi" pour diriger une entreprise pluriculturelle en Corée, Tirault (1993c) évoque cette difficulté des relations interculturelles. Il rappelle de brefs éléments historiques afin d'expliquer qu'il en reste <<*une défiance pour tout ce qui n'est pas coréen. Le dirigeant étranger doit lutter pour imposer ses vues, car le cadre coréen est réticent à adopter un système différent du sien*>> (1993c, op. cit., p.26). Les propos d'une interview d'un responsable français de joint-venture franco-coréenne, comparant ce phénomène de fermeture aux étrangers à son expérience japonaise des relations interculturelles, en font une caractéristique coréenne: <<*les Japonais n'ont pas pour devise lorsqu'ils travaillent avec les étrangers "we can know, we can do". C'est une grande différence. Ils sont toujours prêts à apprendre quelque chose de l'étranger*>> (Berthier, 1993, p.29). Ces propos caricaturaux peuvent également être envisagés dans l'autre sens de la relation interculturelle, comme nous l'a confié, en 1993 à Séoul, le coordinateur français d'une institution franco-coréenne d'aide

juridique, financière et technique aux PME désireuses de transférer leur process de fabrication dans l'un des deux pays. Pour lui, de nombreux responsables français arrivent en Corée avec l'expérience coloniale africaine et <<*ils ont l'impression que tout va leur être dû ici (en Corée)*>>.

Néanmoins, la caractéristique sur laquelle se focalise le responsable français de joint-venture franco-coréenne dans un discours relativement stéréotypé, se retrouve dans des analyses plus approfondies et à d'autres niveaux de relations interculturelles. Universitaire et directeur du ministère des affaires étrangères, Ahn (1995), explique que <<*la Corée a été une société très "indépendante" ("self contained") pendant des siècles, moins par choix politique que par manque d'occasions d'échanges avec le monde extérieur. De plus, l'occupation du pays au début de sa modernisation a encouragé une sorte d'"antipathie" latente à l'égard du monde extérieur. La combinaison de ces facteurs explique une certaine fermeture des Coréens*>> (1995, op. cit., p.16). Par conséquent, ce responsable politique insiste sur la nécessité de changer d'attitude et de s'ouvrir plus largement à l'étranger si la Corée veut rejoindre les nations les plus développées: <<*la Corée doit se débarrasser du complexe du "petit pays pauvre et menacé" qui a entravé le développement du Japon*>> (1995, op. cit., p.17). Cette analyse va dans le sens de celle d'un sociologue coréen se livrant à une journaliste française, à propos de certaines attitudes d'occidentalisation adoptées récemment par une minorité de jeunes coréens se heurtant ainsi à des pressions sociales importantes: <<*les Coréens sont psychologiquement très fermés. Ils sont gentils avec les étrangers mais ils ne les considèrent pas comme de véritables membres de leur société. Aujourd'hui la Corée doit évoluer*>> (D.I. Kim, 1995).

Par conséquent, le sentiment d'infériorité nationale susceptible d'être compensé par une affirmation au plan mondial de l'identité coréenne, apparaît en contradiction avec cette fermeture à l'étranger. Le cas du Japon illustre probablement le mieux ce conflit identitaire de l'identité culturelle coréenne. A la fois modèle de développement (Institut Gallup, 1995, op. cit.), source d'aide technologique ou en R&D (Recherche et Développement), il reste néanmoins la puissance mondiale de référence dans la compétition économique mondiale, le pays à dépasser. Dans les relations interculturelles de face à face, à la caricature du complexe du "petit pays pauvre et menacé", s'ajoutent l'évitement des contacts directs avec les occidentaux par crainte de perte de la face (W.J. Choi, 1993, op. cit.) et un système de forte structuration du lien social reposant sur des classes d'âges, de sexe et de statut socioprofessionnel.

On peut faire l'hypothèse que, les relations intergroupes se structurant habituellement (en contexte monoculturel) à partir de la saillance des trois appartenances sociales précédemment citées, elles prendront, dans un contexte pluriculturel, pour saillance principale l'origine culturelle. Par analogie avec les niveaux de catégorisation de la TAC (Turner et col., 1987, op. cit.), dans un environnement pluriculturel, les Coréens auraient tendance à structurer leurs relations, à un premier niveau de catégorisation, en terme d'origine culturelle, puis à un niveau de catégorisation subordonné, en terme de classes d'âge, de sexe et de statut socioprofessionnel. Nous avons dit précédemment qu'en Corée, généralement, l'évolution dans une entreprise dépend, en premier lieu du sexe, puis du niveau d'étude et de l'âge; dans le cadre d'une entreprise coréenne à l'étranger,

nous ferons précéder cette hiérarchisation des évolutions, par l'appartenance culturelle, voire nationale. De plus, en référence à Doise (1976, op. cit.), une différenciation catégorielle sur le plan des représentations des origines culturelles, aurait tendance à créer des différenciations correspondantes sur le plan des attitudes et des comportements. N'ayant pas eu accès aux représentations des Coréens du site dans lequel nous sommes intervenus, nous nous limiterons à des observations portant sur les comportements.

La saillance de l'origine culturelle dans la structuration des relations intergroupes, n'a rien d'exceptionnelle et reste un phénomène courant, quel que soit le pays. Cependant, plusieurs facteurs socio-culturels peuvent renforcer cette caractéristique chez les Coréens, soulignée par plusieurs auteurs. Même le score important de la Corée du Sud à la dimension "besoin de contrôle de l'incertitude" (Hofstede, 1980, op. cit.) semble aller dans ce sens. En effet, <<*les cultures qui ont un fort degré de contrôle de l'incertitude ont besoin de catégories de gens dangereux contre lesquelles elles ont à se défendre*>> (Hofstede, 1994, op. cit., p.156). Si cette analyse d'Hofstede est valide, on remarquera que le score de la France sur cette même dimension est le même. Cette similitude occulte des fondements socio-culturels différents conduisant néanmoins, de ce point de vue, au même résultat et pouvant laisser présager des relations intergroupes relativement conflictuelles, entre Français et Coréens travaillant en France dans une entreprise coréenne, dues à des sentiments de menaces identitaires réciproques. L'exemple de la confrontation des discours entre le responsable français de joint-venture franco-coréenne et le coordinateur d'une institution franco-coréenne d'aide aux PME désireuses de transférer leur process de fabrication constitue une illustration de la nécessité de concevoir la relation interculturelle dans une logique de discernement des représentations des groupes en présence, comme le suggère Bureau (1989, op. cit.).

1.2.4. Conclusion

L'adéquation d'une politique gouvernementale avec le contexte socio-psychologique dans lequel se trouvait le peuple après la guerre, a favorisé la croissance économique de la Corée du Sud. La planification, le principe de l'export et l'autoritarisme exercé par les régimes militaires successifs ont favorisé le développement de quelques entreprises familiales sur lesquelles repose aujourd'hui l'économie du pays. Cependant les événements de 1987 ont conduit à une politique plus démocratique à tous les niveaux de la société offrant un meilleur confort de vie après des décennies de sacrifices. Le coût de cette politique sociale a freiné la compétitivité des produits coréens sur les marchés mondiaux, soulevant le problème de l'organisation du travail dans les entreprises coréennes et posant la question d'un avenir en rupture avec les principes confucéens. D'un côté, l'hypothèse d'une utilisation stratégique de la culture coréenne par les acteurs sociaux dominants (comme les managers), conduit à envisager un maintien de ces pratiques en les légitimant par les représentations des valeurs nationales sur lesquelles elles se fondent. D'un autre

côté, la crise financière de 1997 risque de précipiter le pays vers une solution économique à l'occidentale à ce problème asiatique.

Les dimensions culturelles des relations au travail sont le fruit de cette politique industrielle basée sur l'investissement massif en capital humain où l'organisation se fonde sur les caractéristiques du lien social développées précédemment. Familiales, bureaucratiques et très hiérarchisées verticalement en fonction du sexe, de l'âge et des diplômes, les organisations se structurent horizontalement sur des réseaux de groupes informels. L'importance de la qualité des relations interpersonnelles et le devoir de respect et d'obéissance envers son supérieur, ne contribuent pas, comme au Japon, à la réciprocité des échanges, à l'engagement très fort envers l'organisation et à la recherche du consensus. L'ardeur au travail se traduit avant tout par le temps passé en organisation ou, plus précisément avec les collègues procurant l'intensité du lien social recherché. Cependant, la motivation au travail est également enracinée dans la dynamique représentationnelle liée à l'identité nationale sur laquelle s'appuie les dirigeants pour motiver leurs employés. Le Japon constitue ainsi le modèle de développement économique à rejoindre et à dépasser dans une revanche économique se déroulant à l'échelle mondiale.

L'ensemble de ces dimensions culturelles permet d'envisager des formes de contacts de cultures au travail, portant sur des aspects de la communication interculturelle pouvant conduire à des incompréhensions. Le cas de deux implantations à succès aux États-Unis peut s'expliquer par la qualité des liens interpersonnels dans le management des Coréens renforcée par une orientation culturelle américaine de ce point de vue. Cependant, la fermeture à "tout ce qui est non coréen" soulignée par plusieurs auteurs nous fait douter de la généralisation des succès précédents. En effet, nous formulons l'hypothèse d'une tendance, chez les Coréens, à hiérarchiser des niveaux de catégorisation sociale dans les relations intergroupes, prenant pour saillance principale l'origine culturelle, voire nationale. La justification de cette hypothèse porte sur l'homogénéité culturelle de la Corée, le sentiment de défense vis-à-vis des étrangers développé tout au long de l'histoire, la faible estime de soi retirée de l'appartenance nationale et la crainte de perdre la face dans les relations avec les occidentaux. L'explication de la venue de Daewoo en Lorraine nous permettra d'étayer cette hypothèse que nous ne serons pas en mesure d'évaluer dans le cadre de ce travail. Elle constituera simplement une piste d'interprétation possible des phénomènes observés.

2. En passant par la Lorraine avec mon chaebol....

Après avoir fait connaissance avec la Corée, les Sud-Coréens et les dimensions culturelles du travail pouvant expliquer des formes prises par les contacts de cultures dans les transplants coréens, nous allons préciser la présentation du contexte de notre terrain d'étude en nous recentrant sur le cas des chaebols, des organisations à partir desquelles la revendication identitaire nationale peut s'effectuer. Nous détaillerons plus particulièrement le cas sur lequel porte cette recherche, à savoir Daewoo, dont l'exposé ne peut se dissocier de celui de son président et fondateur, un personnage à qui le titre de cette section pourrait revenir...

Dans la suite de cette deuxième section, nous allons précisément analyser la venue de Daewoo dans l'ancien bassin sidérurgique et minier du nord-est de la France en retraçant les principales étapes de l'établissement du lien entre le "pays du matin calme" et celui des hauts fourneaux. La pluralité culturelle aux intérêts économiques unissant Daewoo et la Lorraine sera relatée dans les deux sens de l'attraction. D'un côté, Daewoo a choisi la Lorraine, comme d'autres entreprises étrangères, en misant une grande partie de sa stratégie européenne en électronique grand public sur cette région française. D'un autre côté, nous qualifierons de logique d'appel aux étrangers, les offres régionales faites depuis presque un siècle pour venir en aide à l'économie locale et conférant à la Lorraine son caractère pluriculturel.

Enfin, parmi les nombreuses rencontres effectuées, en passant par la Lorraine, nous terminerons cette section, par analyser celle du chaebol avec la presse. Elle laisse apparaître des représentations de l'étranger coréen qui oscillent entre l'espoir et la pénitence qu'il apporte aux Lorrains.

2.1. Une revendication identitaire nationale par les chaebols

Les chaebols constituent une forme d'organisation tout-à-fait particulière en Corée du Sud, à l'intérieur desquels on retrouve les principales dimensions culturelles du travail et des organisations analysées précédemment. Nous allons les caractériser avant d'exposer le cas de Daewoo, un des plus importants conglomérat coréen. Nous évoquerons également la vision du "grand univers" de son président et fondateur, avec ses conseils à la jeunesse coréenne et à ses employés du monde entier. Le cas Daewoo constitue une parfaite illustration de la revendication identitaire nationale dans laquelle s'inscrit la stratégie des chaebols.

2.1.1. Les chaebols

Dans un ouvrage consacré aux chaebols, Steers et col. (1989, op. cit.) retracent l'origine et le développement d'un petit nombre d'entreprises familiales choisies par le gouvernement dans le cadre du premier plan quinquennal, dans la perspective de devenir des conglomérats capables d'investir les marchés mondiaux dans de très nombreux secteurs allant de l'industrie lourde à l'électronique en passant par l'agro-alimentaire ou encore les finances. Depuis le quatrième plan quinquennal (1977-1981), la politique d'exportation s'est orientée vers un encouragement aux implantations coréennes à l'étranger, notamment en incitant le personnel qualifié à se former à cette ouverture au marché mondial (Song, 1990, op. cit.). De cette façon, la production réalisée par les chaebols dans ces pays d'implantation permet de contourner les barrières douanières limitant les importations, de fabriquer et d'écouler un plus grand nombre de produits et dégager un volume de bénéfices accru. A la fin des années 80, on dénombre une quarantaine de chaebols, dix d'entre eux assurent 54% de la production industrielle du pays et se classent parmi les 100 premières entreprises mondiales (Aktouf, 1994, op. cit.). Les petites et moyennes entreprises sont également, pour la plupart, des entreprises familiales, dont une majorité dépend directement des chaebols en leur assurant la sous-traitance. Quatre chaebols se détachent de par leur taille, la diversité de leurs activités, leurs investissements à l'étranger et leur pouvoir sur les marchés mondiaux; ces "Big Four" sont Samsung, Hyundai, Lucky-Goldstar et Daewoo, dont la branche électronique est implantée en Lorraine depuis 1988. L'histoire de ces différents chaebols, leur structure d'organisation, leur management, leur politique sociale et leur culture d'organisation, résumés par Steers et col., se ressemblent.

Steers et col. (1990, op. cit., pp37-46) dégagent six caractéristiques des chaebols, notamment dans la comparaison avec leurs équivalents japonais, les "zaibatsu", ou encore avec les organisations chinoises; ces caractéristiques constituent des applications concrètes de plusieurs dimensions culturelles observées précédemment:

- des relations étroites entre les entreprises et le gouvernement: les chaebols doivent leur succès aux orientations politiques dont ils ont été les bénéficiaires; les frontières entre la politique et les entreprises sont peu marquées, et certains chaebols ont par exemple recruté des membres du gouvernement. A l'inverse, le gouvernement nomme à ses plus hautes fonctions des dirigeant des chaebols. C'est le cas, depuis cette année (1998), pour l'ancien président de la branche électronique de Daewoo, actuellement ministre des télécommunications et du commerce extérieur.
- une orientation entrepreneuriale: une extension de la notion de "nunchi" à celle d'instinct conduit les dirigeants coréens à expliquer leur succès par leur "flair" des nouveaux marchés, des bonnes affaires à reprendre, des lieux d'implantations pertinents, etc...; à cette caractéristique, s'ajoute "l'ardeur au travail" souvent mise en avant par le président lui-même; par exemple, celui de Daewoo est souvent décrit par ses collaborateurs comme un des travailleurs les plus forcenés ("*hardest-working*") de la Corée (Steers et col., 1990, op. cit.).

- une politique de recrutement basée sur les réseaux de groupes informels constitués durant la scolarité: l'origine scolaire, du collège à l'université est un critère d'embauche déterminant, comme nous l'avons vu avec Cazal précédemment.
- une planification et une coordination centralisées: la plupart des chaebols ont un comité de planification comprenant 40 à 200 cadres supérieurs dont la fonction essentielle est de collecter, d'analyser et de présenter les informations utiles au président dans les décisions qu'il aura à prendre; les projets, par exemple d'implantation ou de délocalisation mais aussi la gestion des cadres passent par cette instance.
- un management et un contrôle familial: dans la plupart des chaebols, les plus hautes instances décisionnelles sont entre les mains des membres d'une même famille. La part de capital sous le contrôle d'une seule famille, à l'exemple des 41,8% pour la famille dirigeant Daewoo (Chung, 1993; d'après Aktouf, 1994, op. cit.), va également dans ce sens.
- un leadership paternaliste: l'importance du groupe ne diminue pas pour autant l'action paternaliste du dirigeant, souvent le fondateur. Les chaebols assurent une fonction sociale étendue, par exemple en créant des fondations culturelles ou en finançant des établissements d'enseignement; la plupart assurent à leurs salariés des fonctions de sécurité, d'éducation, de socialisation, d'assistance et de soutien à la famille, même dans le cas de certaines implantations à l'étranger (Cazal, 1993, op. cit.).

La caractéristique familiale des organisations chinoises, rapproche leur mode de fonctionnement de celui des chaebols dont la taille cependant n'a pas d'équivalence en Chine. Ce type de multinationale ressemble sur plusieurs points aux "zaibatsu" japonais. Cependant, comme le notent Steers et col., la définition de la famille, limitée à la consanguinité en Corée, et étendue au clan au Japon, confèrent à ces conglomérats des types de contrôle les distinguant. De plus, en Corée, la centralisation accrue de l'information et la prise de décision au sommet de la pyramide et sans attente de consensus, rendent plus rapides, mais plus risqués, les choix stratégiques. La réciprocité de la loyauté entre l'individu et l'organisation au Japon et la loyauté envers les membres du groupe informel en Corée constitue également une variante des organisations coréennes, à la fois proches et distinctes, des organisations japonaises. Le pouvoir des chaebols est considérable; pour Aktouf (1994, op. cit.) leur poids est démesuré dans le potentiel économique de la Corée. Mais leur pouvoir, étroitement lié à la politique, investit également de nombreux domaines, touchant à la défense, à l'éducation, au social, voire même aux sports et à la culture. De ce point de vue, les théoriciens français de la sociologie des organisations mettant en avant l'importance de la fonction sociétale des entreprises, trouveraient, en Corée du Sud, un terrain de prédilection pour leurs recherches. Le cas de Daewoo, avec sa culture d'organisation et son président-fondateur-héros, constitue une bonne illustration des dimensions culturelles du travail et des organisations représentées par les chaebols.

2.1.2. Daewoo et le "maître" du "grand univers"

Daewoo est avant tout l'histoire d'un homme: Kim Woo-Choong. A l'âge de 26 ans, en 1967, il fonde Daewoo en investissant un capital de 18 000 US$ dans un commerce de textile avec quatre employés et, moins de trente ans plus tard, il règne sur le 34ème groupe mondial avec un chiffre d'affaires de 300 milliards de francs (en 1995), présent sur tous les continents avec plus de 120 000 employés travaillant dans une grande diversité de secteurs. Résolument tourné dès le départ vers une stratégie mondiale, fondée sur l'export, les acquisitions et les joint-ventures (Steers et col., 1989, op. cit.), le chaebol affiche clairement son ambition à ses salariés et à ses clients de la planète: créer un monde Daewoo. L'analyse de documents internes à Daewoo donnant les orientations de la "philosophie Daewoo", l'analyse de publicités vantant la gamme de ses produits et de son rayonnement mondial mais surtout l'analyse de conseils à la jeunesse coréenne rédigés dans un ouvrage (W.C. Kim, 1992, op. cit.) vendu à plus d'1,3 millions d'exemplaires en Corée du Sud en quelques mois et récemment distribué (W.C. Kim, 1995, op. cit.) à tous les salariés lorrains du site dans lequel nous sommes intervenus, compléteront les descriptions d'autres auteurs s'intéressant au quatrième chaebol coréen.

En 1992, la structure d'organisation de Daewoo comprenait 22 compagnies, regroupées en 8 divisions supervisées par deux instances: le comité de management et le comité de planification (Corporate Culture Department, 1992); ces 8 divisions et leurs principales activités commerciales et de production sont:

- affaires et construction: import et export, immobilier, architecture et construction d'usines et de chantiers civils;
- industrie lourde et machinerie: aérospatial, matériel ferroviaire, véhicules industriels, machinerie de précision, armement;
- électrique et électronique: électroménager, matériel audio, téléviseurs, magnétoscopes, ordinateurs;
- télécommunication: fibre optique, semi-conducteurs, informatique;
- automobile et composants: camions, autobus et voitures;
- finances: assurances, courtage, analyses et études économiques;
- hôtels;
- construction navale.

Les ventes, les achats et les constructions de sites sont assez fréquents et ces divisions varient légèrement d'année en année en fonction des restructurations opérées. On peut noter également les contributions sociales de Daewoo, couvrant les domaines de la santé, de l'éducation, des médias, des sciences sociales et possédant des musées ainsi que des équipes de sports (basketball, tennis, tennis de table et football, dont une équipe en Pologne).

Dans le cas des ventes de fours à micro-ondes en France (et vraisemblablement en Europe), nous avons observé la présence d'un dépliant publicitaire de huit pages (cf annexes) accompagnant le produit où sur deux pages intérieures on nous montre une famille occidentale heureuse face à son téléviseur, sous le titre *"Happy Life with Daewoo Electronics"*. En marge du document, des photos et une liste de produits propose au consommateur d'entrer dans le monde Daewoo. Sur quatre pages contiguës, une trentaine de photos, retrace les activités du groupe, de la construction de pétroliers et buildings, à une de ses équipes de football en action, en passant par ses ordinateurs et son hôtel. Kim Woo-Choong, faisant la une du magasine "Fortune International", indique également à l'acquéreur du four à micro-onde le rang mondial de sa société. Par ailleurs, d'autres photos, relatent la présence de ses principales usines en Corée et en Europe et ses relations avec des gens des cinq continents. Enfin, la première page est le prototype même du symbole de la création du monde Daewoo, voire du fantasme de Kim Woo-Choong: sous l'intitulé "Daewoo electronics" porté par une trajectoire orbitale, le client est remercié de son "patronage" en neuf langues, encerclant l'univers où une main (celle du maître de l'univers?) tient en son creux, le globe terrestre. En dehors des boutons de manchettes et de sa couleur pâle, aucune indication ne signifie explicitement l'appartenance de cette main suffisamment grande pour se refermer sur la planète entière ou au contraire la laisser tomber dans "l'univers sans fin"; cependant, il ne nous paraît pas improbable qu'elle appartienne au créateur de Daewoo.

Cette analyse d'images s'appuie non seulement sur le fond culturel et motivationnel à partir duquel la Corée du Sud s'est développé, mais surtout à partir d'autres indicateurs parfaitement explicites, dans des documents internes à Daewoo.

En effet, la volonté de régner sur le monde se lit à tous les niveaux, à commencer par la signification même de "Daewoo" dont la traduction correspond à "grand univers". Son logo (cf annexes), omniprésent en Corée du Sud et cela dès l'aéroport (en 1993), figurant sur tous ses produits, ses usines, actuellement sur des panneaux publicitaires lors de rencontres sportives se déroulant en France, ou encore sur les toits d'immeubles parisiens *<<ne représente pas seulement le monde mais l'univers sans fin>>* (Corporate Culture Department, 1993, p.59). Ce logo est une élipse symbolisant le globe terrestre est traversé par six lignes blanches épaisses, jaillissant du nom "Daewoo". Les six lignes représentent les grands continents, délimitant, en bleu, les cinq océans et les deux pôles; la couleur "bleu espérance profonde", traduit la "vitalité" et la "jeunesse" de Daewoo en tant qu'"esprit de créativité" et de défi" et l'arrière-fond blanc représente "l'esprit de sacrifice" (Corporate Culture Department, 1993, op. cit.).

La stratégie mondiale et "l'esprit Daewoo" constituent à la fois le fondement de Daewoo, dont on retrouve toutes les caractéristiques dans le logo, et l'essentiel de la philosophie managériale largement enseignée au sein du groupe. En effet, "créativité", "défi" et "sacrifice" donnent corps à la culture organisationnelle créée par les dirigeants et servent de bases philosophiques de management en tant "guide psychologique pour tous les employés de Daewoo, qui s'efforcent, avec fierté et conviction, de toujours être devant les autres" (*<<Daewoo's*

managerial philosophy is based on three elements which compose what we call "The Daewoo Spirit" - Creativity, Challenge and Sacrifice. This is the psychological guide for all Daewoo employees so that they may strive with conviction and pride to always be ahead of others>>) (Corporate Culture Department, 1992, op. cit., p.1). Ces paroles d'un livret destiné à découvrir Daewoo sont en fait celles du "maître" Kim.

Dans son ouvrage "tous les chemins sont pavés d'or", le héros national sud-coréen, utilise les moments forts de sa vie (notamment sous la colonisation japonaise et lors de la guerre de Corée) mais également des étapes dans le développement de Daewoo, pour expliquer son "flair" des bonnes affaires et son esprit de créativité, son goût du risque et les défis à relever, son "ardeur au travail" et sa volonté de sacrifice. On y trouve les trois mots à la base de "l'esprit Daewoo", sous la forme suivante : *<<l'histoire est écrite par des penseurs et des gens créatifs (...) Soyez positif et agressif, préparez un avenir meilleur et devenez les maîtres d'un monde plus grand. (...) L'histoire avance grâce aux défis et au courage (...). N'ayez pas peur des échecs et affrontez la vie avec toutes vos forces (...). Nous sommes sur le point de devenir une nation avancée parce que ma génération avait le sens de la mission et l'esprit du sacrifice (...). Alors faîtes vôtre ce sens de la mission et du sacrifice, afin d'aider la génération suivante à prospérer>>* (W.C. Kim, 1995, op. cit., p.186-187). Pour le président et fondateur de Daewoo, mais également pour les cadres coréens du site relatif à cette étude qui diffusent ces idées auprès de l'ensemble du personnel local, tout salarié de Daewoo doit faire preuve de créativité, de défi et de sacrifices afin de contribuer à la prospérité des générations coréennes futures.

Daewoo est un monde, voire un univers, à la fois de par l'importance des secteurs d'activités et de ses investissements dans des institutions sociales, c'est-à-dire un nombre conséquent de produits et de services Daewoo touchant le quotidien de l'individu, mais également de par le rayonnement mondial de ses produits, services et ses entreprises avec des salariés sur tous les continents. La culture d'organisation est orientée vers le développement de l'étendue de ce monde nouveau pensé par Kim Woo-Choong. Ses principes visant à affirmer l'identité nationale ne s'adressent pas uniquement à ses employés coréens, mais également à tous les jeunes coréens et aux salariés non-coréens de Daewoo, voire aux clients qui sont remerciés pour leur "patronage". Cette stratégie, ayant pour objectif la création d'un monde nouveau, remonte à l'origine de Daewoo, c'est-à-dire aux volontés de son fondateur qui a su s'entourer de personnes lui permettant de réaliser son projet et qui nécessite désormais une jeunesse coréenne à l'image du héros: *<<dès le début, j'ai pris le monde pour cible. Si le marché intérieur est limité, le marché international est illimité et j'ai fait grandir Daewoo en repoussant les frontières et les barrières vers ce marché illimité. Dès le début, nous avons choisi d'embaucher de préférence des gens qui voulaient défier l'univers, créer un nouveau monde et qui avaient une tournure d'esprit internationale, parce qu'ainsi, ils représentaient Daewoo. Vous, les jeunes, êtes les futurs héros de la Corée et j'espère bien que vous deviendrez les héros du monde>>* (W.C. Kim, 1995, op. cit.,

p.159). En s'appuyant sur sa réussite personnelle de "créateur du nouveau monde", le "maître" Kim se pose délibérément comme le modèle identificatoire de la jeunesse coréenne.

Les dimensions culturelles du travail et des organisations concernant les relations de groupes informels sur lesquelles reposent les entreprises, le fonctionnement centralisé et autoritaire des organisations, puis la motivation au travail, confèrent aux chaebols toute leur particularité. Le cas de Daewoo en constitue une illustration dont on retrouve l'essentiel des caractéristiques concernant ces formes d'organisations spécifiques au contexte économique et socio-culturel sud-coréen leur ayant donné naissance. Cependant, tous les chaebols ne s'appellent pas "grand univers" et tous n'ont pas "créativité, défi et sacrifice" pour devise. De plus, tous n'ont pas un héros national à leur tête dont le fantasme est d'avoir la planète dans le creux de la main.

Dans la guerre économique à laquelle se livre la Corée du Sud pour surmonter son sentiment d'infériorité nationale, Kim Woo-Choong a su réunir et motiver ses troupes puis engager des "soldats" dans le monde entier dans l'espoir de régner toujours plus sur ce dernier. L'implantation de Daewoo en Lorraine s'inscrit dans cette volonté; nous allons désormais l'analyser plus en détail.

2.2. Daewoo et la Lorraine: une pluralité culturelle aux intérêts économiques

La volonté de rayonnement mondial de Daewoo au service de l'économie coréenne, a conduit ce chaebol à s'installer en Lorraine depuis 1988 et à s'y développer. Pour la Lorraine, cette venue répond à une volonté politique visant à redévelopper l'économie locale.

Nous allons analyser cette forme de pluralité culturelle aux intérêts économiques en relatant, d'une part, les principaux liens entre la Corée et la France susceptibles de motiver le choix du chaebol de sa région d'implantation dans sa conquête du marché européen, d'autre part, en référence à la démarche d'analyse culturelle de d'Iribarne (1989, op. cit.), nous envisagerons les intérêts lorrains au travers d'une certaine logique d'appel aux étrangers dans l'histoire industrielle locale. Ces dernières années cette logique régionale est passée d'un appel à la main d'oeuvre étrangère, à un appel aux entreprises étrangères.

2.2.1. Pour Daewoo, l'Europe passe par la Lorraine

Ce titre de "Les Échos" (22/10/93) résume la stratégie du chaebol, pouvant paraître paradoxale au premier abord, comme l'écrit le journaliste de ce quotidien économique <<*étonnant Coréens! Quand l'électronique européenne ne perçoit d'avenir qu'en termes de délocalisation en Asie du Sud-Est, Daewoo renforce sa présence en Lorraine*>>. Comme nous l'avons vu, les orientations fixées par les gouvernements coréens, leur autoritarisme et leurs encouragements de

toute nature ont poussé les produits puis les entreprises coréennes à sortir du territoire national. La convergence de facteurs d'ordre politique, économique et humain vers cet objectif a permis aux chaebols d'investir et de s'implanter dans un nombre toujours plus importants de pays développés ou non. Le coût de la main d'oeuvre très élevé en France peut paraître contradictoire avec le choix de Daewoo d'y produire.

Nous allons retracer les grandes étapes du lien entre la Corée du Sud et la Lorraine, en insistant tout d'abord sur deux facteurs liés à l'économie coréenne, puis sur le développement et la teneur des relations franco-coréennes. Nous terminerons par le choix de Daewoo pour la France et plus précisément la Lorraine, en décrivant sa stratégie d'investissement dans cette région.

2.2.1.1. Des intérêts au service de l'économie coréenne

Afin d'atteindre les objectifs primordiaux, et toujours plus conséquents, de vente de produits coréens à l'étranger, malgré des barrières douanières importantes, les transplants vers les pays industrialisés sont rapidement devenus le meilleur moyen de contourner le problème (Steers et col., 1989, op. cit.; Song, 1990, op. cit.). Les résultats de la rapidité de la croissance économique de la Corée du Sud, fondée sur une politique entièrement tournée vers l'exportation ont été pris pour une "invasion" dès les années 80 sur les marchés nord-américains, comme le rapportent Steers et col. à partir de plusieurs titres d'articles <<*"The Koreans Are Coming", "Here Comes Korea, Inc."*>> (1989, op. cit., p.XI). Face à cette arrivée massive de produits très compétitifs, les pays industrialisés ont renforcé leurs dispositifs protectionnistes visant à limiter les importations, afin de protéger leur économie. La C.E.E. (Communauté Économique Européenne) a également réagi dans ce sens, amenant les entreprises non-européennes, dont les chaebols, à investir dans la C.E.E. en produisant sur place afin d'être présent sur ce marché. Les chaebols sont présents dans la plupart des pays de la C.E.E. sur divers secteurs. En France, seule la branche électronique de Daewoo, possède des sites de production. Auparavant sous la responsabilité d'un siège social européen en Allemagne, les activités de Daewoo en France ont désormais leur propre autonomie, directement sous la responsabilité de la maison mère à Séoul. Actuellement, les fours à micro-ondes et les téléviseurs sont les seuls produits Daewoo fabriqués en France et plus précisément dans l'ancien bassin sidérurgique et minier de la Lorraine du nord. Un projet d'implantation d'une usine de production de réfrigérateurs en Meuse, département d'origine du Président de la Région Lorraine récemment réélu, viendra peut-être compléter cette gamme de produits destinés à être vendus en Europe.

L'investissement en R&D (Recherche et Développement) dans les pays avancés constitue également une autre raison d'implantation. La faiblesse de la R&D est une des limites au "modèle" coréen soulignées par la plupart des auteurs qui évoquaient aussi la fragilité financière, révélée au grand jour avec le dernier crash boursier. Le développement industriel s'est largement appuyé sur

des technologies et des conceptions de produits empruntées aux pays avancés, notamment aux Japon, aux États-Unis et à l'Allemagne. Cette faiblesse de la R&D freine le développement de la Corée du Sud dans les secteurs de pointe et la rend dépendante (Steers et col., 1989, op. cit.; Song, 1990, op. cit.). Néanmoins, depuis les années 80, la R&D est devenue une priorité. Désormais, les programmes de coopération scientifiques et techniques sont très variés (aérospatiale, biotechnologies, énergies nouvelles, etc...) et les chaebols concentrent leurs efforts sur un certain nombre de secteurs bien définis, comme la chimie, l'automobile ou l'électronique (Aktouf, 1994, op. cit.). Cependant, ces ambitions dépassent les jeunes moyens de la Corée dans ce domaine et l'internationalisation de la recherche, grâce, notamment à la présence des chaebols dans les pays avancés, permet d'accélérer le processus (Liabastre, 1993, op. cit., p.35): <<*pour pallier la pénurie de chercheurs coréens, développer des centres locaux de recherche pour obtenir une valeur ajoutée propre et contourner les règlements locaux (...) la nécessité de disposer d'antennes d'information et mieux tirer parti des "gisements" de scientifiques et d'ingénieurs étrangers...*>>, les chaebols ont implanté depuis le débuts des années 1990 des installations de R&D à l'étranger. Cette stratégie s'est dirigée vers des bases de grandes technopoles étrangères, comme la Silicon Valley ou Sophia Antipolis en France, mais également à Metz avec un centre de recherche en électronique ouvert récemment par Daewoo. La nécessité de produire dans la C.E.E. pour être présent sur son marché, associé à son potentiel en R&D supérieur à celui de la Corée, constituent deux facteurs liés à l'économie coréenne favorisant les investissements des chaebols en Europe et, par voie de conséquence, en France.

2.2.1.2. Les liens franco-coréens et les représentations de la France pour les Coréens

La France reste un pays attractif pour les investisseurs étrangers. Elle se situe en troisième position à égalité avec la Chine, et derrière les États-Unis et la Grande Bretagne, pour les investissements étrangers (Le Monde, 4/12/97). Le marché unique constitue une des principales explication de cette attraction européenne. La France est le deuxième marché européen de consommation, elle possède des infrastructures, de la main d'oeuvre qualifiée et des centres de recherches, de haut niveau mais également une position géographique attractive à l'échelle de l'Europe. De plus, les politiques gouvernementales successives font preuve d'une cohérence, du point de vue de l'aide accordée aux entreprises étrangères, mais surtout vis-à-vis de la construction européenne, contrairement à la Grande Bretagne (Le Monde, 4/12/97). Le choix de Daewoo pour la France s'inscrit dans cette perspective. Un bref historique des relations franco-coréennes peut également fournir des explications supplémentaires.

Nous avons vu au début de ce chapitre que les relations entre la France et la Corée remontent au début du XIXème siècle, avec l'arrivée des premiers missionnaires français, conduisant, fin XIXème siècle, aux premières relations diplomatiques. A cette époque la France a obtenu des intérêts économiques importants tels que la concession d'un chemin de fer ou encore des mines.

Cette période fut également le début d'un échange culturel important entre les deux pays (Service Coréen d'Information pour l'Étranger, 1993, op. cit.). Les relations économiques et culturelles, coupées durant la colonisation japonaise, reprirent véritablement à partir des années 60 engageant les deux pays dans des programmes d'échanges et de coopération qui vont en s'intensifiant, facilitant les ventes et les investissements de part et d'autre. L'exemple de l'association APRODI (Association pour la Promotion et le Développement Indutriel) et son antenne franco-coréenne à Séoul en est un exemple. Même si les entrepreneurs des pays technologiquement avancés ont tendance à se faire "déposséder" de leur savoir-faire en Corée, le coordinateur français en poste à Séoul enregistrait un franc succès sur huit années de présence avec *<<plus de 102 contrats de transfert de technologies réalisés, ce sont les meilleurs résultats de la coopération technique française à l'étranger; cela tient au dynamisme de la Corée>>*. Depuis 1998, avec l'élection du nouveau président sud-coréen, l'ancien directeur de la branche électronique de Daewoo, ayant par ailleurs largement contribué aux implantations de cette organisation en France, occupe les fonctions de ministre de l'industrie et des télécommunications. Le lien l'unissant à la France va dans le sens d'un probable accroissement des échanges économiques entre ces deux pays.

Les sources recueillies sur les rencontres franco-coréennes observées précédemment témoignent du souci des autorités et des milieux d'affaires français à être présents sur le marché coréen, mais l'image de la France pour les Coréens n'est pas en premier lieu celle d'une puissance économique. Le sondage réalisé auprès d'hommes d'affaires et d'universitaires coréens (Institut Gallup, 1995, op. cit.) traduit une représentation de la France fondée sur sa "richesse culturelle", son "image de luxe" et ses "beaux paysages". La caractéristique "scientifiquement avancée" vient en quatrième position de ces associations libres à "la France", accréditées de 75% de bonnes opinions. Cependant, les représentations négatives mettent l'accent sur le "nationalisme" des Français, notamment dans la fierté de leur langue et au travers d'un sentiment d'antipathie envers les Coréens.

Ces représentations diffèrent de celle de l'image industrielle très favorable dont bénéficient les États-Unis et pouvant contribuer au succès des entreprises coréennes aux États-Unis (Moscowitz, 1987, op. cit.). En Europe, l'Allemagne bénéficie de l'image industrielle la plus favorable (Institut Gallup, 1995, op. cit.) mais les représentations associées à la France ne sont pas véritablement attractives pour une destination industrielle. Ces représentations vont peut-être dans le sens des choix stratégiques opérés par Samsung et Goldstar dans leur stratégie européenne sur le marché de l'électronique, mais ils n'expliquent pas le choix de Daewoo.

2.2.1.3. Daewoo en Lorraine

Le lien entre la Corée et la France, en terme de transplants coréens, se réduit à la présence de Daewoo en Lorraine, le seul important chaebol produisant en France et uniquement en Lorraine. Précédent Daewoo sur le marché européen, Samsung et Goldstar ont préféré s'implanter en Angleterre et en Allemagne (L'Expansion, 21/4/94). Le choix de Daewoo a été facilité par une forte attraction exercée par les pouvoirs politiques locaux à la recherche de groupes étrangers. Nous développerons cet aspect plus loin dans un paragraphe consacré à l'appel aux entreprises étrangères en Lorraine, mais, auparavant, nous souhaitons présenter un des premiers liens ayant amené Daewoo à se développer en Lorraine.

Un lien commercial unissant JB industries, société française spécialisée dans l'import, à Daewoo depuis 1985 consistait à importer des fours à micro-ondes; la volonté d'aller plus loin dans ce partenariat les a amené à envisager la création d'une usine de production à Villers-la-Montagne, près de Longwy, sous forme de joint-venture (Les Échos, 25/11/87). Par ailleurs, Jean Bessis, directeur de JB industries était également président de JVC-France, groupe possédant un site à Villers-la-Montagne, aujourd'hui délocalisé à l'étranger. Par conséquent, l'influence de cet homme fut peut-être décisive dans le choix du lieu d'implantation de la joint-venture entre JB industries et Daewoo d'où sortirent les premiers fours à micro-ondes en 1989. Le site JVC, dirigé par des Japonais, et le site Daewoo, dirigé par des Coréens, se sont retrouvés côte à côte sur la même zone industrielle. Aux dires d'un responsable français du site Daewoo, en souvenir de ses discussions avec ses supérieurs coréens à propos de leur voisin nippon, le grillage séparant les deux sites asiatiques était à la hauteur des relations qu'ils entretenaient. Cet exemple illustre notre métaphore précédente sur la guerre économique prenant pour champ de bataille le monde, concernant les rapports entre Coréens et Japonais dans ce domaine.

Depuis cette date, Daewoo n'a pas cessé d'investir en Lorraine, agrandissant les sites, multipliant les implantations et les créations d'emplois, jusqu'à l'annonce récente de la suspension du projet d'implantation d'une usine de fabrication de verre pour tubes cathodiques à Thionville qui devait, à terme, embaucher 600 personnes. Les raisons invoquées diffèrent; certains parlent de l'effet du crash boursier de l'été 1997, d'autres de la reprise par Daewoo d'un site semblable en Corée du Sud, risquant de faire double emploi en maintenant le projet thionvillois. De plus, cette annonce intervient un peu plus d'un an après l'effet de l'annonce par le premier ministre français de l'époque voulant céder, "pour le franc symbolique", la branche Thomson multimédia à Daewoo. Les salariés de Thomson, notamment de Rennes et d'Angers, ont alors manifesté leur refus de "travailler pour du bas de gamme", craignant de se voir "prendre leur capital recherche" (M6, "ce qu'il faut savoir", 10/11/96). Cette réaction négative, mettant Daewoo sur le devant de la scène française, relayée par une partie de l'opinion publique, conduira à l'abandon du projet. Privé de cette opportunité mais surtout plongé dans une incertitude, en partie due à la crise financière actuelle, Daewoo semble avoir ralenti son rythme d'investissement en France.

Néanmoins, l'expérience du site de Villers-la-Montagne semble lui avoir plu. En effet, Daewoo s'est séparé de JB industries en reprenant totalement ce site et le chaebol emploie désormais, environ 1200 salariés lorrains: 300 produisent des fours à micro-ondes à Villers-la-Montagne, plus de 300 des téléviseurs à Fameck et près de 600 des tubes pour téléviseurs à Longwy, auxquels s'ajoute un centre de recherche spécialisé dans le domaine de l'image et des technologies de télédiffusion, installé dans les locaux de l'université américaine Georgia Tech, située sur le technopôle Metz 2000. La teneur des relations américano-coréennes, évoquées précédemment, est peut être à l'origine de ce choix. Cette hypothèse expliquerait également la scolarisation dans des écoles américaines au Luxembourg, de plusieurs enfants des familles coréennes de passage en Lorraine.

La position géographique de cette région comporte effectivement plus d'un atout pour Daewoo. En dehors de ce cas particulier concernant la présence américaine, la Lorraine occupe une position centrale en Europe à proximité de l'Allemagne, autre pays industriellement attractif pour les Coréens. Le marché des téléviseurs visait d'ailleurs prioritairement ce pays, en plus de la France et de la Grande Bretagne. De plus, contrairement à certains pays européens comme l'Angleterre, l'Espagne ou l'Italie où la main d'oeuvre est moins chère, le président de la branche électronique de Daewoo dit rattraper ce surcoût de production par des frais de distribution inférieurs; dans cette même interview il renforce son engagement envers la Lorraine en affirmant: *<<la Lorraine constituera à terme le centre du groupe en Europe, concentrant aussi bien la fabrication que la logistique, le design et la recherche, et les sous-traitants coréens qui viendront s'y installer>>* (Les Échos, 22/10/93, op. cit.). Les projets de développement de Daewoo en Lorraine allaient dans ce sens jusqu'au au printemps 1997, avec des effectifs prévisionnels de 3000 Lorrains employés par Daewoo d'ici l'an 2000 (Le Républicain Lorrain, 22/4/97).

En analysant cette relation coréano-lorraine en sens inverse, comme nous allons désormais le faire sous un angle particulier, nous allons observer que l'implantation de Daewoo en Lorraine s'inscrit dans une certaine logique propre à cette région.

2.2.2. La Lorraine, une logique d'appel aux étrangers: de l'appel à la main d'oeuvre étrangère, à l'appel aux entreprises étrangères

La venue de Daewoo en Lorraine s'inscrit dans le contexte géographique et historique de cette région "terre de frontière, terre de passage" (Sautré, 1992). Dès le XIXème siècle, par vagues successives, des hommes, souvent accompagnés de leur famille, ont quitté leur pays d'origine pour venir s'installer dans le bassin sidérurgique et minier qui faisait appel à la main d'oeuvre étrangère pour pallier une pénurie nationale. A partir de 1975, avec la fin du plein emploi, le processus de l'offre et de la demande de travail s'est inversé. La lutte contre le chômage est devenue une priorité politique et les élus font désormais appel aux entreprises étrangères pour

employer l'importante main d'oeuvre sans travail. Par conséquent, la Lorraine, "terre de frontières" est non seulement au contact d'autres cultures, mais sa richesse industrielle lui a permis d'accéder à une richesse de cultures, comme l'analyse Sautré dont nous allons largement nous inspirer dans un premier temps. Nous aborderons ensuite, l'actuelle politique régionale de pluriculturalité industrielle, en démontrant qu'elle s'inscrit dans cette tradition de demande d'aide étrangère pour le développement économique local. En référence au type d'analyse pratiqué par d'Iribarne (1989, op. cit.), nous qualifions de logique d'appel aux étrangers cette cohérence dans l'histoire industrielle de la Lorraine.

2.2.2.1. Le passage d'une richesse industrielle à une richesse des cultures

Comme le rappellent Coslin et Vinsonneau (1995), notamment en citant Le Moigne (1991), l'Europe et en particulier la France ont toujours été un carrefour de migration; aujourd'hui <<*un Français sur trois a des origines étrangères et doit sa nationalité a une plus ou moins proche naturalisation*>> (1995, op. cit., p.234). De ce point de vue, la France est loin de l'homogénéité nationale de la Corée, n'empêchant pas pour autant des sentiments de défense et de menace de l'identité nationale de s'exprimer, jusqu'à en perturber les milieux politiques et le fonctionnement de ses institutions. Nous n'avons pas connaissance de travaux portant sur l'identité lorraine, mais celle-ci nous semble moins conflictuelle, peu en prise au régionalisme, comme le sont d'autres régions françaises. Sa situation frontalière l'ayant forcée à changer d'appartenance nationale à des moments de son histoire et la diversité des origines culturelles qui la composent en constitue peut-être une explication, comme le fait remarquer Sautré (1992, op. cit., p.92) à propos de l'immigration italienne: <<*la Lorraine, sans les Italiens, ne serait pas la Lorraine*>>.

Le nord de la Lorraine, avec son bassin sidérurgique et minier partagé avec le Luxembourg et la région de Sarre en Allemagne est révélateur de cette situation. Le recours à la main d'oeuvre étrangère, venue de toute l'Europe puis du Maghreb, pour travailler sous terre ou à proximité des coulées de fonte était indispensable. Comme le décrivent certains récits de vie de ces personnes (Bortignon et col., 1987), les entreprises lorraines faisaient paraître les offres dans leur pays d'origine, payaient le déplacement puis, une fois sur place, tentaient de les stabiliser. L'architecture et la configuration de nombreuses villes construites à cette époque témoignent d'une certaine promiscuité néanmoins organisée autour de la vie de la mine ou de l'usine reflétant le paternalisme des familles exploitant ces sites (Sautré, 1992, op. cit.). Pour les ouvriers, le temps de travail et le temps de vie privée se déroulaient dans des espaces proches et dans des sphères de socialisation peu différentes, mais toujours pluriculturelles. Au plus fort de l'immigration, le département de la Moselle comptait plus de 61 nationalités, les Italiens et les Algériens étant les plus nombreux. Dans les quartiers, à l'école ou au travail la diversité des cultures prédominait: <<*les tâches dans le monde industriel étaient conçues de telle manière que quiconque puisse les*

occuper quels que soient sa couleur de peau, les antécédents familiaux ou professionnels, voire les échecs scolaires (...) le travail rassemble et unifie une communauté d'hommes aux origines diverses, capable d'affronter les dangers et de s'approprier les savoir-faire>> (1992, op. cit., p.95). Pour ce sociologue messin, cette richesse industrielle d'autrefois est à l'origine de la richesse de cultures actuelle sur laquelle la Lorraine s'appuie pour assurer sa reconversion économique.

En Lorraine et plus généralement en France, 1975 marque la fin de la période du plein emploi et celle de l'appel à la main d'oeuvre étrangère (Coslin et Vinsonneau, 1995, op. cit.; Sautré, 1992, op. cit.). Le déclin de la sidérurgie est amorcé et les effectifs passent de 98830 personnes en 1964 à 12000 en 1991. Les sidérurgistes sont rares, les mineurs le sont encore plus, par contre les chômeurs sont nombreux. Quant aux immigrés, certains sont repartis vivre au pays, parfois au moment de la retraite, laissant quelquefois leurs enfants en Lorraine. Beaucoup sont restés, certains hésitent à quitter une fois de plus un endroit ou attendent des conditions de retour plus propices; à l'opposé, d'autres effectuent le voyage pour de rares occasions, ou encore sont enracinés en Lorraine et ont abandonné tout projet de retour. La sidérurgie et les mines ont fait converger une diversité de trajectoires en provenance de nombreux pays, conduisant à des situations d'acculturation aussi originales les unes que les autres. La jeunesse issue de ces contacts de cultures a "une compétence à établir des liens, à établir des ponts culturels" (Sautré, 1992, op. cit.) et <<*la région lorraine, la population lorraine, de par sa progressive transformation due à l'intégration des diverses vagues de l'immigration est sans doute plus à même de répondre au défi d'une véritable construction européenne, que d'autres régions*>> (1992, op. cit.).

Ce contexte lorrain, résultat d'un passé récent, peut constituer pour Daewoo deux avantages non négligeables. D'une part, cette organisation, certes multinationale, mais au fonctionnement familial, paternaliste, valorisant l'ardeur au travail et l'esprit de sacrifice, s'implante sur un territoire où les générations précédentes des salariés qu'ils emploient ont travaillé dans des conditions proches de celle des Coréens, d'autre part, l'expérience des contacts de cultures peut effectivement conduire à une "compétence à établir de ponts culturels"; cette fréquentation accrue d'environnements pluriculturels peut atténuer d'éventuels "chocs culturels" et conduire à une moindre saillance de l'interculturel au contact des Coréens. Ces suppositions conduisent à une hypothèse consistant à envisager une moindre menace à l'identité dans l'environnement de travail coréen pour les personnes issues de l'immigration par rapport à celle des Français de souche dans leur relation au travail chez Daewoo.

Si l'argument d'"une population qui travaille bien" est avancée par les hommes politiques à la recherche de créateurs d'emplois en Lorraine, la "richesse culturelle" semble uniquement relever du discours des sociologues. Néanmoins, c'est dans une certaine cohérence avec l'histoire de cette région que les autorités locales sollicitent de nouveau l'aide des étrangers, mais qu'elles sélectionnent désormais sur leur potentiel à créer quantitativement de l'emploi.

2.2.2.2. Une politique régionale de pluriculturalité industrielle

Depuis plusieurs années maintenant, le chômage est devenu une des plus importantes préoccupations du monde politique, une priorité nationale. Si les logiques économiques et financières actuelles semblent montrer que la réduction des effectifs et, par conséquent, la situation de non-emploi profitent à l'entreprise, ces situations sont bien évidemment néfastes aux individus qui les subissent, à la société qui les supporte mais aussi à la carrière des hommes politiques qui sont en grande partie évalués sur leur capacité à créer des emplois. Avec un taux de chômage de 11% en 1993, la Lorraine n'échappe pas à ce contexte et fait au contraire, partie des régions les plus touchées. Le bassin sidérurgique et minier nord-lorrain nécessite une reconversion, passant, entre autres, par l'encouragement à l'implantation de grands sites industriels, notamment étrangers. Ce besoin d'entreprises étrangères rencontre la stratégie européenne qu'elles tentent de développer, trouvant des conditions géographiques, humaines, politiques et financières favorables à un arrêt plus ou moins durable dans cette région.

En effet, <<*la Lorraine est championne de France (hors Ile de France) pour l'investissement et l'emploi par des entreprises étrangères primées. Entre 1980 et 1992, les entreprises étrangères ont créé 18 435 emplois*>> (L'Est Républicain, 25/6/94). La presse locale, justifiant les orientations du troisième plan lorrain ratifié par le conseil régional, ne dit pas combien ces mêmes entreprises ont supprimé d'emplois sur cette terre de passage pour certains groupes étrangers, dont les salariés de JVC et actuellement de Panasonic (entreprises relevant du même groupe) ont fait les frais. Au plan national, cette concurrence étrangère est encouragée par des mesures politiques visant à combattre le chômage. Sur le plan régional, en échange des emplois créés, les élus proposent différentes mesures, comme la gratuité du terrain ou encore l'exonération de certaines taxes. Au total, selon une loi européenne, le montant des aides peut aller jusqu'à 35% des investissements réalisés par l'entreprise. Des sociétés allemandes, américaines, anglaises, japonaises ou encore sud-coréennes, comme Daewoo, se sont implantées dans ces conditions.

De plus, concernant les pays du sud-est asiatique, la Lorraine s'est spécialement dotée d'un chargé de développement dont la mission est: <<*dragueur d'entreprises asiatiques*>> (d'après ses propres termes). Ses tâches consistent à vendre les atouts de la Lorraine au Japon, en Corée du Sud, en Chine ou encore à Taiwan. En réponse à une question portant sur la durée de séjour de ces groupes en Lorraine, sa réponse consista à dire que son travail s'arrête à leur venue. Comme au temps de l'appel de main d'oeuvre étrangère, les responsables lorrains se déplacent pour inciter les étrangers à venir, ils les aident à s'installer mais ils ne parviennent pas toujours à les fixer. Pour le moment, la situation de Daewoo en Lorraine, après une période d'expansion et d'euphorie se lisant dans la presse locale, semble se stabiliser. Nous allons analyser les représentations véhiculées par les médias relatant l'arrivée de Daewoo en Lorraine et évoquer son image à l'échelle nationale à une époque plus récente, au moment de l'affaire Thomson Multimédia.

2.3. Perceptions médiatisées de Daewoo: des étrangers sources d'espoir et de pénitence

Nous avons mené une recherche systématique d'articles de presse portant sur Daewoo dans le principal quotidien local, "Le Républicain Lorrain", sur la période 1988-1994, date des premiers entretiens menés dans le site de Fameck. Cette démarche de recueil de données préalables consistait à observer la représentation de Daewoo médiatiquement véhiculée et susceptible de se retrouver chez les salariés rencontrés. Nous avons trouvé 40 articles couvrant cette période, consacrés, à la vie du site de Villers la Montagne, aux débuts de celui de Fameck, au projet d'implantation à Longwy et à l'annonce d'un centre de recherche à Metz. C'est à la fois, probablement beaucoup, par rapport à la médiatisation d'entreprises de tailles semblables dans la même presse, mais c'est peu par rapport aux années suivant cette période qui a vu, la poursuite du développement de ces quatre sites, l'annonce de la création de deux nouveaux sites supplémentaires, suivie de la suspension de l'un d'entre eux, sans compter l'événement national de la candidature de Daewoo à la reprise de la branche Thomson Multimédia. L'analyse thématique des titres et de l'essentiel du contenu des 40 articles, peut être envisagée en trois catégories:

- 80% de ces articles, souvent de taille importante, parfois à la une ou sur une pleine page, comme la couverture de l'inauguration du site de Fameck (30/10/93), montrent l'espoir au travers de l'engagement des élus locaux et de l'investissement, voire de l'enracinement, de Daewoo dans la région. Cet espoir porte sur la vision du sauveur coréen créateur d'emplois; par exemple: *<<Daewoo à Longwy: emplois et millions à venir>>* (14/10/92); en sous-titre: *<<L'extension de l'usine Daewoo de Villers la Montagne est en cours. Deux fois plus de superficie, presque deux fois plus de personnel pour une production quadruplée. Ça c'est de la restructuration>>* (1/6/94).
- 10% de ces articles mettent avant tout l'accent sur la stratégie européenne de Daewoo; par exemple: *<<Daewoo à Fameck pour mieux conquérir le marché allemand>>* (3/10/92) ou encore *<<Daewoo, le Sud-Coréen....Européen>>* (29/6/93).
- 10% de ces articles, de petite taille, évoquent les problèmes ou les avancées sociales dans le site de Villers la Montagne *<<Prud'hommes: Daewoo remplit l'audience>>* (26/9/92) ou encore *<<Premier accord salarial chez Daewoo>>* (15/4/93).

La plupart de ces articles sont largement consacrés à l'évolution des sites lorrains: les premières négociations, les lieux d'implantations possibles, l'achat du terrain avec la photo d'un champ, la pose de la première pierre en présence des élus et des plus hauts dirigeants du groupe Daewoo, l'avancement des travaux, la première production, l'inauguration et son parterre de personnalités, les projets d'extension, etc.. De l'autre côté de la planète, comme l'attestent deux articles de la presse coréenne (cf. annexes) couvrant la pose de la première pierre du site de Longwy, les principaux événements sont également rapportés. Ils mettent en avant la grandeur de Daewoo affirmant ainsi son rayonnement mondial et signalent, comme la presse locale, à l'occasion de la pose de cette première pierre, la reconnaissance de la France dans la contribution

de Daewoo au sauvetage de la région Lorraine: <<*During the ceremony, Daewoo Electronics President Bae was presented with the French Legion D'Honneur by the French government for his compagny's contributions to economic revitalization in the region*>> (Korean Times, 31/10/93).

Au plan local, la couverture médiatique de ces événements entretient l'espoir de la venue d'emplois dans la région, notamment grâce au travail des responsables politiques. Le fil des événements, de la première éventualité de projet d'implantation aux extensions réalisées, donne l'assurance d'une réelle volonté de s'établir dans la région et de maintenir les emplois, contrairement à d'autres entreprises, notamment étrangères, qui licencient en délocalisant leur production. Une demi-page consacrée au premier enregistrement de la nationalité coréenne dans le registre des naissances de la ville de Villers la Montagne, sous le titre: <<*à Daewoo, premier bébé coréen*>> (22/2/89) peut créer l'illusion d'une stabilisation du chaebol dans la région. Ce bébé conçu par la présence de l'entreprise étrangère peut être considéré comme le symbole de sa volonté de rester en Lorraine, voire de fonder un foyer, comme l'ont fait les familles immigrées autrefois.

De plus, ces discours de la presse locale, montrent que le sauveur n'est pas seulement une entreprise, comme Renault peut l'être en créant un nouveau site industriel, mais c'est aussi un sauveur venu d'ailleurs avec le risque de repartir vers d'autres destinations. La reconnaissance pour la contribution au développement économique de la région n'est pas uniquement attribuée à l'organisation, mais également à l'appartenance nationale. A ce propos, le cas de Daewoo n'est pas unique. La médiatisation autour de la création de l'usine Toyota à Valenciennes, en décembre 1997, va également dans ce sens. Le déploiement des drapeaux japonais par la municipalité ou encore l'impression de ce drapeau national sur des tee-shirts portés par des habitants de cette région française économiquement sinistrée, va également dans le sens de cet espoir venu d'Extrême Orient. A l'inverse, le cas des salariés de Panasonic brûlant récemment le drapeau japonais dans les rues de Longwy en signe de protestation contre la fermeture de l'usine, renvoie à la même problématique.

Nous trouvons ici une illustration d'un cas d'enchevêtrement ou d'un recouvrement de deux catégorisations de nature différentes, dont nous avons évoqué les effets en termes de relations intergroupes dans un chapitre précédent. Les catégorisations sociales de natures "origine culturelle" et "professionnelle" tendent à se mêler et à se confondre, dans des discours les valorisant simultanément et remplissant une fonction d'espoir auprès des lecteurs de cette presse locale.

Nous n'avons pas effectué de recherche systématique semblable dans la presse nationale, mais au hasard de nos rencontres avec les média nationaux, ces derniers nous ont paru plus critiques, peut-être même parfois trop (dans le sens d'un manque d'objectivité) au moment de l'affaire Thomson Multimédia. Néanmoins, ces informations portent plus sur la qualité des emplois et moins sur leur quantité, comme a tendance à le faire la presse locale. Par exemple, dès la première annonce d'une éventuelle implantation d'une usine Daewoo de production de fours à micro-ondes avec un faible investissement, comparé à ceux de Thomson ou Moulinex, "Les

Échos" (25/11/87) s'inquiètent d'un retour des "usines tournevis" ou dénoncent un favoritisme aux entreprises étrangères ("Le Figaro", 25/11/87), par exemple au travers des propos du directeur général de Moulinex: <<*Nous avons investi, sans aucune aide de l'État plus de 300 millions en Normandie pour produire des fours à micro-ondes alors que Daewoo pourrait bénéficier de primes allant jusqu'à 35% de son investissement*>>. Les 10% d'articles locaux portant sur des problèmes ou des avancées sociales, évoquent des licenciements abusifs, le refus du dialogue ou des accords salariaux (tenant compte de l'ancienneté et de l'absentéisme) voire d'une satisfaction de la CFDT quant à la présence régulière du nouveau directeur aux réunions de CHS-CT. Plus récemment (22/4/97), dans le même journal local, 12 lignes décrivent les motifs d'un débrayage de deux heures par 200 salariés du site de Fameck: revendications d'une "hausses de salaires de 20%" et de "meilleures conditions de travail", reprochant ainsi à la direction "son manque de dialogue social".

La réaction de l'opinion publique à l'annonce de l'éventuel achat de Thomson Multimédia par Daewoo, a amené les média nationaux à s'intéresser aux sites lorrains. Sur TF1 ("Le monde de Léa", 12/11/96), des salariés de Thomson réagissaient à un reportage centré sur le problème des conditions de travail chez Daewoo en Lorraine, en compagnie d'invités allant tous dans le même sens, à savoir la dénonciation des pratiques organisationnelles du chaebol en France; six jours plus tard et après avoir fait publier dans des quotidiens nationaux une publicité sur Daewoo, son respect des lois françaises, le président de la branche électronique, en compagnie du président de la région Lorraine, débattait sur un plateau de télévision avec des salariés des sites concernés, après le visionnage d'un reportage sur les sites lorrains avec une mise en scène relevant du monde carcéral (France 2, "C'est à suivre", 18/11/96). Le turn over important, le fort taux d'absentéisme (avec des pointes à 14%), les erreurs de recrutement (population trop jeune et sans expérience préalable), l'insécurité des postes de travail (notamment avec un accident mortel à Longwy), les cadences élevées, l'insatisfaction liée aux conditions de rémunération mais surtout la difficulté, voire le refus du dialogue, constituent les principales critiques rapportées par les média à cette époque. En réponse, les dirigeants interviewés entendaient plus ou moins ces reproches, insistaient sur la nécessité de survie de l'entreprise dans la région, soulignaient la qualité du travail effectué par leurs employés français et avouaient faire de leur mieux avec le handicap de la découverte des lois et de la culture française, notamment dans les phases de démarrage des sites.

Ces faits sont rapidement rapportés car ils dépassent le cadre de notre étude, d'une part par la méthode de recueil et de présentation de ces observations différente de la nôtre, d'autre part, par la variété des sites concernés mais également, par le moment de ce dernier événement ayant révélé l'organisation Daewoo à un très large public. En effet, les données sur lesquelles se fonde la suite de ce travail avaient déjà été recueillies à cette époque. Néanmoins, ils traduisent tout de même un climat social fort différent de celui des chaebols aux États-Unis analysés par Moscowitz (1987, op. cit.) et Steers et col. (1989).

La rencontre de l'environnement coréen avec la contexte lorrain laisse entrevoir une diversité culturelle faisant preuve d'une absence de gestion. Les élus locaux comme les plus hauts dirigeants coréens semblent négliger cet aspect, les uns ayant une vision mondialement globalisante du problème, les autres se préoccupant de l'emploi quantitatif. Face à cette démobilisation des principales autorités, salariés lorrains et managers coréens font l'épreuve du contact de cultures, dans un environnement bien plus multiculturel qu'interculturel (Camilleri, 1989, op. cit.). L'interculturel passe au second plan. De leur côté, les média, ont tendance à souligner cette caractéristique où les catégorisations sociales de natures "origine culturelle" et "professionnelle" s'enchevêtrent. En fonction des enjeux du moment et de leurs interlocuteurs privilégiés, les média proposent une vision de l'étranger pouvant passer de sa valorisation par l'espoir qu'il apporte, à sa dévalorisation par les conflits, voire les pénitenciers, qu'il crée.

En analysant ainsi le passage, d'un appel à la main d'oeuvre étrangère à un appel aux entreprises étrangères, comme une logique d'appel aux étrangers, le travail apparaît comme un agent transformateur des relations intergroupes. En effet, si autrefois "le travail a permis de rassembler et d'unifier une communauté d'hommes aux origines diverses" (Sautré, 1992, op. cit.), aujourd'hui il semble diviser anciens et nouveaux venus. Nous tenterons de vérifier cette hypothèse au travers de l'évaluation des processus identitaires se jouant dans l'environnement pluriculturel étudié, c'est-à-dire chez DEMSA.

2.4. Conclusion

La démarche globale adoptée dans cette partie relève davantage de la sociologie et de l'anthropologie, toutefois, la lecture des observations décrites est à plusieurs reprises analysée en référence à des processus psychosociaux appliqués aux cas présentés. Les niveaux d'interculturalité pris en compte, les caractéristiques du domaine du travail et des organisations dégagées et la problématique identitaire dans les phénomènes rapportés, illustrent concrètement notre conception systémique et pluridisciplinaire de la recherche dans ce domaine.

La venue de Daewoo en Lorraine fait partie des moyens mis en oeuvre assurant le rayonnement mondial du chaebol au travers d'une revendication de l'identité sud-coréenne. L'objectif du marché européen et le développement des relations franco-coréennes relayés par la volonté des pouvoirs politiques dans leur lutte contre le chômage en Lorraine ont largement contribué à l'implantation puis à la croissance de Daewoo dans l'ancien bassin sidérurgique et minier. D'autre part, nous avons inscrit ce phénomène socio-économique dans une logique d'appel aux étrangers, pouvant favoriser l'intégration de Daewoo dans cette région pluriculturelle. L'analyse de Daewoo dans quelques média traduit une utilisation stratégique de l'interculturel, où

les représentations des sud-coréens oscillent entre l'espoir et les pénitences qu'ils apportent aux Lorrains. Les catégorisations culturelles (valeurs coréennes) et professionnelles (pratiques organisationnelles) s'enchevêtrent dans des faits laissant apparaître un climat social parfois conflictuel où la gestion des contacts de cultures ne semble pas prise en compte.

Après cette nécessaire description progressive du terrain dans lequel s'inscrit notre objet d'étude, nous allons encore le préciser, avec la présentation du site Daewoo dans lequel nous sommes intervenus.

3. DEMSA (Daewoo Electronics Manufacturing Société Anonyme): de jeunes gens de passage dans une usine coréenne et pluriculturelle en évolution

Avant d'adopter une démarche méthodologique davantage centrée sur l'analyse du vécu dans le site Daewoo retenu, nous allons effectuer ici une première analyse de l'environnement de travail, en nous basant sur la mise en rapport de faits objectifs auxquels nous apporterons un début d'interprétation, notamment en référence au cadre théorique de la sociologie des organisations. Les caractéristiques des organisations coréennes dégagées précédemment nous serviront également de guide de lecture des phénomènes observés dans ce site transplanté en Lorraine. Nous fondons cette description sur des données obtenues à l'extérieur du site, sur des documents internes, sur des phénomènes illustratifs rapportés dans les entretiens ou lors de discussions informelles et sur des observations visuelles effectuées lors de nos journées passées dans cette usine.

Dans un premier temps, nous retracerons les principales évolutions connues par ce site récent en rappelant les objectifs de cette implantation. Dans un second temps, en partant de l'environnement local dans lequel se trouve ce transplant, nous décrirons ses principales caractéristiques et celles liées à son personnel. Nous terminerons par envisager les conditions de travail et les relations sociales dans ce site où l'interculturel (au sens de la rencontre coréano-lorraine) constitue une "zone d'incertitude".

3.1. De la Corée du Sud à Fameck: évolution d'un environnement de travail transplanté en Lorraine restant sous le contrôle étroit de Séoul

Le 24 août 1992, Daewoo crée la société anonyme "D.E.M.S.A." (Daewoo Electronics Manufacturing Société Anonyme) à Fameck, en Moselle, ayant pour activité principale la production de téléviseurs. Nous allons retracer les étapes de l'évolution de ce site, notamment dans son lien avec les activités du chaebol en Corée. DEMSA est un site récent qui a connu en quelques années d'importants changements. Les séries d'entretiens menées dans ce site s'étalent sur plusieurs années et nécessitent la prise en compte attentive du stade de développement de l'entreprise dans l'analyse des données recueillies à l'époque correspondante. De plus, ces évolutions font partie de l'histoire de l'entreprise, influençant les identités au travail, même pour les moins anciens héritant de cette mémoire stockée par l'environnement de travail et ses hommes (Schein, 1985, op. cit.). Des observations plus récentes nous permettront également de mesurer le chemin parcouru depuis la fin de nos entretiens formels dans ce site. Par conséquent, il nous paraît important d'effectuer cette analyse temporelle préalable dans son lien avec Daewoo en Corée du

Sud, avant de décrire plus précisément l'environnement organisationnel et les conditions de travail dans cette usine.

Avec un capital social de 83 290 000 francs, Daewoo a investi sur dans ce site 147 millions de francs (dont 32 millions d'aides) dans le bâtiment et les machines, sans qu'aucun bénéfice n'ait pu être enregistré en cinq ans d'existence. Les difficultés liées au démarrage de la production puis une lente pénétration des marchés expliquerait ce déficit, compensé par Séoul. A titre anecdotique, lors de notre visite du site de Villers la Montagne en 1992, une affiche destinée au personnel local l'invitait à remercier la maison mère et la Corée du Sud pour une situation semblable que l'entreprise de production de fours à micro-ondes connaissait à l'époque. Comme nous l'a expliqué en 1993, le directeur adjoint du Crédit Lyonnais à Séoul, l'importance des investissements engagés et l'absence de bénéfices réalisés, n'effraie pas pour autant cette banque française dans la confiance qu'elle accorde en France à Daewoo: les relations du chaebol avec le gouvernement coréen, son rayonnement mondial et ses bénéfices dégagés ailleurs, notamment dans des pays en voie de développement, confère une certaine assurance financière.

Dans les documents officiels destinés à présenter DEMSA, les motivations ayant conduit Daewoo à produire à Fameck des téléviseurs correspondent aux explications abordées dans le chapitre précédent, à savoir: la stratégie de globalisation du groupe, la nécessité de contourner les barrières protectionnistes de l'Union Européenne et les avantages d'une base de production plus proche du consommateur. Les objectifs poursuivis sont de parvenir à la première place en terme d'image de marque des téléviseurs vendus en Europe et de couvrir 10% du marché européen. Avec une production de 900 000 TV en 1997 (totalisant quatre modèles de téléviseurs) moins de 5% de ce marché est couvert pour le moment. Engagé depuis plusieurs années dans la démarche de certification ISO 9002, ce site comme d'autres implantations de Daewoo, vise à améliorer la qualité et l'image de ses produits. Le secteur de gamme (modèle orienté vers la démarche d'achat d'un deuxième téléviseur), l'attractivité du prix de vente (et à fortiori celui du coût de production) associée à une démarche de qualité du produit constituent l'essentiel de la stratégie commerciale qui semble avoir porté ses fruits pour les fours à micro-ondes.

Le process de fabrication chez DEMSA est une réplique en miniature du site de Kumi, en Corée du Sud, dix fois plus grand en surface et produisant, entre autre, plus de 4 millions de TV annuellement. Le site de Kumi a une production plus diversifiée, plus automatisée et se trouve entouré de la plupart des sous-traitants, contrairement à celui de Fameck qui fait essentiellement de l'assemblage de postes de téléviseurs. L'observation d'une vidéo tournée dans le site en Corée du Sud, révèle les similitudes entre ces ateliers, au niveau des chaînes d'assemblage, des postes de travail ou tout simplement au niveau des couleurs et des sons identiques dans les deux environnements, distants de 13000 kilomètres. Cependant, ce document nous laisse penser que le site de Kumi est plus dense en personnel et que les cadences sur les chaînes y sont moins élevées qu'à Fameck. La plupart des cadres et certains techniciens français s'y sont rendus au moins une

fois, notamment avant le démarrage du site de Fameck. Le premier séjour, d'une durée de quatre semaines, fut davantage l'occasion de les sensibiliser à Daewoo et à son système de production de téléviseurs qu'un véritable apprentissage, comme ils l'expriment eux-mêmes. Certaines conditions du transfert des aspects technologiques et d'organisation du travail vers la France ont pu être réglées à ce moment. A titre d'illustration, les consignes des postes de travail furent traduites du coréen à l'anglais par les uns, puis de l'anglais au français par les autres; ou encore, les cadres français réussirent à convaincre les managers coréens de ne pas différencier les tenues de travail en fonction du sexe. En effet, à Kumi, les blousons étaient bleus pour les hommes et roses pour les femmes. A Fameck, la couleur change avec les saisons: bleu marine en hiver, gris en été.

L'installation et le réglage des machines sont assurés par des techniciens de Kumi qui effectuent le déplacement à Fameck lors de chaque évolution technologique. Théoriquement, ces spécialistes coréens sont également chargés d'assurer le transfert de compétences permettant aux techniciens locaux d'assurer la maintenance. Comme nous le constaterons, dans les faits, la communication est difficile et les responsables techniques locaux apprennent par eux-mêmes, une fois seuls face aux problèmes.

L'évolution du site, le budget de fonctionnement, les objectifs stratégiques, par exemple concernant les prix de ventes ou les volumes à fabriquer sont déterminés par la maison mère à Séoul. La direction coréenne à Fameck est chargée de l'orientation des moyens et les cadres français de l'opérationnalisation. Le personnel coréen occupe les plus hautes fonctions dans l'entreprise sous la responsabilité du directeur et le personnel local est plus directement sous la responsabilité du chef du personnel, premier cadre non-coréen. Comme le retrace le tableau ci-dessous, le nombre de salariés a suivi l'évolution du site dans un objectif d'accroissement de la production.

Tab.4 : évolution du site DEMSA:

Année	*1992*	*1993*	*1994*	*1995*	*1996*
Évolution du site	- Création (août) - Pose de la première pierre (octobre)	- Première production TV (avril) - Première production des PCB (cartes électroniques) (septembre) - Inauguration (octobre)	- 2ème ligne d'assemblage TV (mars) - 2ème ligne PCB (mai)	- 3ème ligne d'assemblage TV (septembre)	- Suppression des lignes PCB - 4ème ligne d'assemblage TV - Mise en fonctionnement du site d'injection plastique
Nombre de salariés: *- coréens* *- locaux*		avril octobre 8 8 72 174	juin 8 256	septembre 7 313	octobre 7 312
Production annuelle de TV		94 706	249 419	445 946	798 279

De retour de Kumi, les cadres et techniciens français et leurs responsables de production coréens, ont formé le personnel local qui venait d'être recruté, afin de produire, dès avril 1993, à partir d'une première ligne d'assemblage, les premiers téléviseurs. A partir de septembre, l'installation, dans un atelier contigu, de machines et de deux lignes de fabrication de cartes électroniques (appelées PCB) entrant dans la composition du téléviseur, a fait plus que doubler le nombre de salariés. Cette évolution s'est poursuivie en 1994 et 1995 avec l'installation de deux lignes d'assemblage de téléviseurs supplémentaires, augmentant la production et portant le nombre de salariés à plus de 300. En 1996, DEMSA a connu un changement d'orientation sensible avec la délocalisation des installations de production de PCB vers la Pologne, remplacées par la création d'une ligne d'assemblage supplémentaire et surtout par la construction d'un nouveau bâtiment accueillant un atelier d'injection plastique et de peinture, très automatisé, destiné à fabriquer les "front mask" et les "back cover", c'est-à-dire le boitier du téléviseur. Le personnel de l'atelier PCB a été muté sur les deux nouvelles installations et, avec quatre lignes d'assemblage, l'objectif de production annuelle est le million de téléviseurs. La période sur laquelle s'est étalé l'essentiel du recueil de nos données a précédé ce dernier changement; par conséquent, nous ne détaillerons pas l'organisation et les conditions de travail dans ce nouveau site de production en plasturgie qui, cependant, n'est pas encore parvenu à rattraper le rythme d'assemblage des téléviseurs, en ce début d'année 1998.

Avant d'aborder des aspects relevant plus particulièrement des conditions de travail et des relations sociales dans l'entreprise, provenant à la fois de sources internes et externes, nous allons décrire l'environnement de travail et la structure de l'organisation sous la forme d'une rapide visite guidée, nous menant des extérieurs de l'usine à ses chaînes de travail, tout en abordant des aspects liés au personnel.

3.2. Le transplant et son personnel

A Fameck, Daewoo est desservi par un triple axe autoroutier plaçant l'entreprise approximativement à une quarantaine de kilomètres du Luxembourg, de Metz et des sites meurthe-et-mosellans de Villers la Montagne et Longwy. La ville de Fameck se situe dans la vallée de la Fensch, à quelques kilomètres des hauts fourneaux d'Hayange fumant encore, ou des ruines de ceux d'Uckange, visibles depuis DEMSA. Avec environ 200 000 personnes vivant dans un rayon de 10 kilomètres (à vol d'oiseau) autour de l'usine, cette implantation se situe dans une zone particulièrement dense en population, constituant ainsi un important gisement de main d'oeuvre. De plus, comme le traduisent les taux, respectivement chez les hommes et les femmes, de 19% et de 27% de chômeurs de la population active du canton de Fameck, cette importante main d'oeuvre de proximité est très disponible (recensement INSEE, 1990).

Sur le plan de la richesse culturelle, comme le mentionne Sautré (1992, op. cit.), avec un taux de population étrangère de 26% en 1975, Fameck faisait partie des villes les plus pluriculturelles de la Moselle. Ces statistiques ne tiennent pas compte des personnes de nationalité françaises issues de l'immigration, conférant une pluriculturalité accrue à cette localité qui organise d'ailleurs chaque année un important festival du film arabe, affirmant ainsi son identité pluriculturelle. Contrairement à certaines enquêtes récentes (Bataille, 1997, op. cit.; De Rudder et col., 1994, op. cit.; Gulomard et col., 1998, op. cit.) mettant en évidence l'importance du racisme au travail en France, la nationalité ou l'origine culturelle ne semble pas, au premier abord, un critère de discrimination au niveau du recrutement chez DEMSA. Les effectifs de 282 français pour 49 étrangers représentant 10 nationalités (y compris coréenne) fin 1995, correspondent aux proportions de la population locale. En effet, pour la tranche d'âge la plus représentée chez DEMSA (plus de 70% du personnel a moins de 30 ans), le canton de Fameck a un taux de population étrangère d'environ 14% et presque autant de "Français par acquisition" (recensement INSEE, 1990). De plus, répondant à une question allant dans ce sens, le chef du personnel nous a dit ne pas faire de "discrimination raciale" ni à l'embauche, ni dans les licenciements, même s'il a dû faire face à certaines pressions des managers coréens qui, selon lui, auraient été influencés par du personnel de l'administration française. Mais il a également ajouté *<<les Arabes se plaignent moins et la chaîne qu'ils dirigent produit plus>>* (propos rapportés avec son accord). Ces propos iraient dans le sens des observations récentes menées par Bataille (1997, op. cit., p.43), pour qui *<<la figure du travailleur immigré docile, accomplissant sa tâche sans rechigner et ne comprenant pas toujours ses droits, ou ne cherchant pas à les faire valoir, reste toujours d'actualité en France. Cette figure est d'ailleurs recherchée par des entreprises qui recrutent une main d'oeuvre peu qualifiée>>*. Compte tenu des conditions de travail décrites un peu plus loin, la main d'oeuvre étrangère peut effectivement constituer un critère recherché.

La "richesse des cultures" en Lorraine, ne conduirait pas simplement à une hypothèse visant à démontrer une moindre menace identitaire des personnes issues de l'immigration de par leur propre vécu interculturel, mais certaines de ces populations constitueraient également, au moins dans les représentations, un groupe culturel plus soumis et plus productif.

Implantée à côté d'un centre commercial, DEMSA est la seule usine de cette ZAC (Zone d'Activités Concertées) de Fameck et se trouve ainsi à moins d'un kilomètre des premiers HLM (Habitat à Loyer Modéré), permettant ainsi à certains employés de se rendre à pied, en deux roues ou encore en bus à leur travail. Cette proximité peut constituer un avantage dans le sens où 20% des ménages de Fameck ne disposent d'aucune voiture (recensement INSEE, 1990). Par ailleurs, ce taux constitue également un indicateur du niveau de précarité de la population locale, allant dans le sens du taux de chômage.

De récentes infrastructures routières facilitent la liaison entre DEMSA et l'autoroute, d'où le sigle "Daewoo" dominant l'usine et inscrit sur ses murs, est visible dans les deux sens. A l'approche du site, sur le bas côté de la route, une pancarte et une rangée de drapeaux "Daewoo" et

national sud-coréen, annoncent l'identité de l'entreprise: c'est un site coréen de production de téléviseurs. Ces mêmes drapeaux sont à nouveau présents dans l'enceinte de l'usine. Ce caractère "monstratif" (Fischer, 1989, op. cit.) de l'espace extérieur de l'entreprise va dans le sens de notre hypothèse précédente concernant l'affirmation de l'identité nationale au travers du rayonnement des chaebols et de Daewoo dans le monde. Une grande pancarte "téléviseurs" sous le sigle "Daewoo", surmontant le toit de l'usine, affiche également la volonté de diffuser l'image de marque des produits fabriqués dans ce lieu.

Cette "monstration" conduit les dirigeants à investir dans des aménagements paysagers ou à se consacrer eux-mêmes au maintien de la propreté des extérieurs. Comme nous l'avons observé et entendu dans plusieurs entretiens, il n'est pas rare d'apercevoir le directeur en train de ramasser des papiers dans la cour de l'usine, voire de demander à ses collaborateurs, dont l'obéissance à ce dernier nous a également été rapportée à plusieurs reprises, de le faire à ses côtés. Ce souci de la propreté et de la décoration est également présent dans les bâtiments, surtout avant les visites de personnalités, amenant l'ensemble du personnel à se consacrer aux tâches ménagères. Des concours du service le plus propre et le mieux décoré, conduisent parfois à la présence de plantes et de fleurs en bout de chaînes de travail; à une heure prévue, le directeur, ses adjoints et le chef du personnel passent solennellement dans tous les services puis récompensent, sous forme d'une prime, l'équipe la plus performante, de ce point de vue.

L'accès au parking intérieur à l'enceinte de l'usine est réservé aux cadres et aux véhicules de service, où la plupart des voitures qui se côtoient sont de marque "Daewoo". Les cadres français ont également accès à ces emplacements depuis une date récente et suite à une demande du chef du personnel. Le site comprend trois bâtiments: celui de la direction et de l'administration, les ateliers de production TV et PCB jusqu'en 1996 et un bâtiment plus récent pour l'injection plastique et la peinture. Dans le hall d'entrée et d'attente du bâtiment administratif, une grande photo présente l'immeuble de la direction centrale à Séoul et des livres en "Hangul" aux côtés de quelques revues comme le journal interne mensuel "News From Deawoo" ou encore le numéro de "Fortune International" (n°9, mai 1992) avec Kim Woo-Choong à la une, permettent de patienter. Ce bâtiment comprend des bureaux paysagers, regroupés par services, et des salles de réunion, dont la plus grande arbore un cadre de Kim Woo-Choong. Le directeur général, ses adjoints aux finances et aux affaires, le chef du personnel, le chef comptable (également salarié local) et leurs assistantes occupent ce bâtiment.

L'activité de ces services est semblable à toute entreprise de ce type et celle du service du personnel s'est surtout centrée sur la paye et le recrutement. En effet, depuis la création du site, plus de 700 personnes ont été embauchées, sans compter le recours régulier aux intérimaires et stagiaires. Le taux d'absentéisme moyen de 8% et les 716 embauches réalisées depuis l'ouverture pour 340 postes au 04/1998, laissent entrevoir l'ampleur des activités du service du personnel: elle est essentiellement centrée sur la gestion quantitative des postes à pourvoir souvent le plus rapidement, voire parfois dans les heures qui suivent, pour les intérimaires remplaçant les absents.

Concernant les Coréens, en dehors des techniciens de séjour en Lorraine, le temps de l'installation ou du démontage des machines et des principaux superviseurs au niveau de l'assemblage qui sont progressivement repartis, l'équipe de direction est renouvelée en totalité tous les trois ans. Elle arrive parfois d'un autre site à l'étranger ou, comme la dernière équipe, de Kumi. Comme en Corée, le fonctionnement de l'équipe dirigeante repose sur le "réseau de groupe informel", la centralisation de l'information et l'autoritarisme du directeur. Cela va dans le sens des choix stratégiques en ressources humaines se déroulant en Corée; de plus, le maintien de ce fonctionnement relationnel entre les Coréens expatriés leur permet probablement de mieux faire face au dépaysement et à l'éloignement. Par conséquent, pour les Coréens et une majorité de salariés locaux, DEMSA constitue un lieu de passage.

Jusqu'en 1996, l'essentiel du personnel travaillant dans le second bâtiment se consacrait à la production de téléviseurs et de cartes électroniques. A une extrémité du bâtiment, le magasin reçoit les pièces des fournisseurs et alimente les chaînes réparties dans deux ateliers séparés par une cloison. Le premier, essentiellement féminin et calme, comprend un site d'insertion automatique des composants électroniques dans les cartes et deux lignes d'insertion manuelles et de soudure de ces mêmes composants. Le second, plus mixte, bruyant et agité, comprend les lignes d'assemblage des téléviseurs (trois lignes en 1995) et l'emballage. Le stockage s'effectue dans le prolongement du bâtiment, à proximité des quais de chargement. En 1996, avec la délocalisation de la production des PCB, les deux lignes d'insertion ont été remplacées par une quatrième ligne d'assemblage et la cloison séparant les deux ateliers a été supprimée. Sur les côtés des ateliers, du personnel administratif, des techniciens et des ingénieurs travaillent derrière des baies vitrées sur des projets liés par exemple, à la qualité ou encore à la maintenance.

Chaque ligne comporte environ une quarantaine de postes, côte à côte et reliés par un tapis roulant. Les cycles d'opérations, d'une durée de 15 à 20 secondes par poste, traduisent l'importance de la division des tâches et l'extrême répétitivité des opérations. En partant des activités de la chaîne de travail, on peut distinguer les principales fonctions et statuts dans l'entreprise de la façon suivante:

- Les ouvriers occupent les postes les moins qualifiés et les plus pénibles de par les contraintes spatio-temporelles du travail à la chaîne. Quelques ouvriers bénéficient de postes hors de la chaîne et sont chargés, par exemple, de l'approvisionnement des lignes, ou encore de l'entretien. Le niveau d'étude des ouvriers va de l'absence de diplôme, voire la non-maîtrise de la langue française pour certains étrangers, au BTS (Brevet de Technicien Supérieur), par exemple en comptabilité.
- Les "leaders" sont des ouvriers "sortis" de la chaîne. Pour 200 francs mensuels de plus, ils assurent la coordination et veillent au maintien des cadences d'une dizaine d'ouvriers. Ils sont choisis par l'ingénieur, souvent sur la recommandation d'un technicien, et peuvent, en théorie, retourner à tout moment sur la chaîne. Dans les faits, à notre connaissance, cela ne s'est pas produit; l'ambiguïté de cette fonction conduit parfois les leaders à des conflits de rôles et à se faire

plus ou moins bien reconnaître, à la fois par leurs supérieurs, et par leurs anciens collègues de la chaîne dont ils ont obtenu la supervision à partir de critères informels.
- Les "repair men" (prononcé "réparmane" dans l'entreprise) ou "réparateurs" sont des techniciens situés à l'extérieur de la chaîne et réparent les pannes observées lors des contrôles. Ils ont un bac technique ou professionnel spécialisé en audiovisuel.
- Les "superviseurs" ont la responsabilité d'une ligne de production. Ils ont généralement un BTS en électronique ou en productique.
- Les ingénieurs français occupent des postes relativement diversifiés et changeants en fonction des évolutions stratégiques de l'entreprise. Leurs fonctions sont, par exemple, la responsabilité de la qualité, la mise en place de la démarche de certification ou encore la responsabilité de la production d'un atelier. Ils possèdent un diplôme d'ingénieur ou un DESS (Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées), par exemple en électrotechnique ou en informatique industrielle. Ils sont sous la double responsabilité du chef du personnel et des ingénieurs coréens.

Par conséquent, la séparation entre le contrôle et l'exécution, propre à l'OST, est poussée à l'extrême. La polyvalence n'est pas encouragée. La vidéo réalisée à Kumi semble montrer que la recherche de la productivité ne s'oriente pas forcément dans ce sens. En effet, un court extrait s'arrête sur une portion de chaîne à l'expérimentation où un système de gyrophares se déclenche en cas de retard. Ce type d'expérimentation exprime davantage une conception de la productivité orientée vers la "robotisation" de l'individu et non vers l'enrichissement des tâches, notamment par la recherche d'une synergie pouvant se dégager d'un collectif d'individus polyvalents, en interaction et sollicités à tous les niveaux pour améliorer le process de fabrication, comme on le trouve dans les organisations japonaises. De plus, ce type d'organisation chez DEMSA conduit seulement une moitié du personnel à produire effectivement sous le contrôle de l'autre partie qui tente de faire accélérer les exécuteurs ou réparent des anomalies de fonctionnement ou encore les supervisent et les coordonnent à différents niveaux. Comme nous l'avons observé avec Moscowitz (1993, op. cit.), ce modèle de fonctionnement dont les limites semblent avoir été atteintes en Corée du Sud se trouve néanmoins transféré à l'étranger, notamment en France où le coût de la main d'oeuvre est encore plus important. Par conséquent, l'objectif de réduction des coûts de production s'effectue à un autre niveau de fonctionnement organisationnel.

Par ailleurs, le personnel de DEMSA se caractérise par sa jeunesse. La moyenne d'âge est de 28 ans. La plupart des ingénieurs effectuent leur première expérience professionnelle dans cette entreprise à la sortie de leur service militaire. Les deux cadres les plus âgés sont le directeur et le chef du personnel et ont moins de 50 ans. A ce propos, le chef du personnel pense avoir été préférentiellement retenu lors du recrutement, pour sa jeunesse, comparé aux autres candidats à ce poste dont l'âge était supérieur au directeur coréen. L'influence de l'âge, dont nous avons souligné précédemment l'importance sur la structuration des relations sociales et professionnelles en Corée, a été un critère de choix imposé par la direction coréenne au chef du personnel lors des premières séries de recrutement. D'un autre côté, cette situation permet probablement de contenter plus

facilement l'employé, qu'il soit ouvrier ou ingénieur, avec un salaire suivant les minima des conventions collectives. L'absence de possibilités d'évolution interne fait partie du discours du chef du personnel lors de l'entretien d'embauche. Dans cette perspective, travailler chez DEMSA est présenté comme une situation d'attente d'un futur ailleurs et/ou relève d'une satisfaction de l'instant présent liée au besoin de travailler. De leur côté, les Coréens sont également jeunes et à l'issue de cette expérience d'expatriation, souvent la première, ils obtiennent une promotion au sein du groupe Daewoo.

Lors des premières séries de recrutement, par analogie avec le fonctionnement des entreprises coréennes, le directeur a également demandé de recruter essentiellement des femmes pour les postes à la chaîne. Associée à la jeunesse du personnel, l'application de ses consignes a rapidement amené le chef du personnel, comme il le dit lui-même, à devoir gérer un taux relativement important de congés maternité. Face à cette situation, le directeur coréen a compris que les jeunes femmes vivant en France n'ont pas forcément tendance à démissionner de leur emploi pour se consacrer uniquement à la vie de famille quand elles ont leur premier enfant. Dans une logique de réduction des coûts de production, en France les jeunes femmes ne coûtent pas moins cher que les hommes et elles ne sont pas plus disponibles, voire pas plus corvéables qu'eux, comme c'est le cas en Corée (Barthélemy, 1995, op. cit.; Garrigue, 1993, op. cit.). Depuis, le chef du personnel semble bénéficier d'un peu plus de confiance et disposer d'un peu plus de liberté dans la gestion de son personnel, auquel il associe les ingénieurs français, notamment lors du recrutement pour des postes techniques.

3.3. Conditions de travail et relations sociales

L'article 3.2. du règlement intérieur indique les horaires de travail: 8h-16h45 du lundi au jeudi et 8h-15h45 le vendredi avec une pause déjeuner de 30 minutes non payée et des pauses de 10 et 5 minutes respectivement le matin et l'après-midi. Une minute avant le démarrage de la chaîne, une sonnerie retentit invitant les ouvriers à regagner leur poste, à la seconde sonnerie l'activité reprend jusqu'au prochain arrêt. L'envie subite de quitter son poste, par exemple pour se rendre aux toilettes, dépend alors du bon vouloir et de la disponibilité du leader. A l'annonce de la pause, la précipitation pour se rendre à la cantine ou au distributeur de boissons et la cadence à laquelle les ouvriers mangent, boivent et fument une cigarette semble aussi rapide que celle de la chaîne. A la fin de la journée, à la surprise des Coréens exprimée à des cadres français, les ouvriers quittent encore avec précipitation leur poste de travail. Une femme nous a même expliqué conserver ce rythme jusque tard dans la soirée en effectuant des tâches ménagères parfois superflues, avant d'être en état de se relaxer. Néanmoins, ces horaires proches de ceux des scolaires, sont adaptés aux parents. Depuis quelques années, à la rentrée des classes, les horaires sont d'ailleurs décalés pour permettre aux parents d'accompagner leurs enfants à l'école dans de bonnes conditions. Dans les faits, les cadres ne sont pas soumis aux mêmes contraintes horaires et

ils aménagent leur temps de travail plus facilement. Quant aux Coréens, pour reprendre une formule entendue à plusieurs reprises *<<ils sont là avant tout le monde et ils partent les derniers>>*; ils peuvent venir également le week-end, comme en témoignent les personnes effectuant des heures supplémentaires parfois jusqu'au samedi après-midi . De façon plus précise, il semblerait que les horaires des Coréens dépendent de ceux du directeur: comme le rapportent des observations d'un cadre français, les managers attendent la fin de la journée du directeur pour quitter à leur tour le lieu de travail, probablement lié au devoir de respect et d'obéissance envers le supérieur au charisme autoritaire, caractéristique dans les organisations coréennes (Moscowitz, 1993, op. cit.; Song, 1990, op. cit.).

Allant dans le sens des observations menées par Sugita (1991; 1993, op. cit.) dans son étude comparative entre deux sites de production de téléviseurs, l'un au Japon et l'autre en France, les ouvriers lorrains, contrairement aux managers coréens, ne s'approprient pas l'espace de travail. D'ailleurs lé règlement leur interdit de rester à leur poste de travail en dehors des horaires, ou encore d'y apporter de la nourriture ou des boissons; pour eux, le cadre spatio-temporel est totalement réglementé, limitant toute initiative personnelle dans l'action. A l'inverse, dans un contexte culturo-sociétal qui n'est pas le leur et très éloigné de leur pays, les Coréens sont chez eux dans l'entreprise. Par conséquent, leur tendance à superposer les espaces-temps de travail et de loisirs se trouve peut-être renforcée ici dans un environnement de travail qui leur est familier. Les premières années, à certains moments, des Coréens jouaient d'ailleurs au tennis de table dans l'entreprise, ou encore ont été vus en train de faire une sieste sur le lieu de travail, comme cela se pratique sans risque de "perte de face" dans de nombreux pays asiatiques. Les familles coréennes des sites de Daewoo en Lorraine ont d'ailleurs eu l'occasion de se retrouver dans l'entreprise, au moins une fois lors d'un changement d'année du calendrier lunaire, pour fêter ensemble cet événement un dimanche. Ce territoire coréen se prêtait probablement mieux à la célébration de ce moment non pris en compte par le contexte sociétal local. La symbolique coréenne de ce territoire passe également par les repas pris à la cantine, spécialement préparés par un traiteur coréen livrant les plats au personnel de DEMSA qui le souhaite, pour quelques francs de plus que le repas d'une société de restauration industrielle des environs.

Par conséquent, les dimensions culturelles de cet environnement dépassent celles du domaine du travail et des organisations. DEMSA est aussi un territoire sud-coréen permettant d'atténuer le choc culturel des expatriés. Pour les personnes locales, cette entreprise offre à ceux qui le souhaitent, la possibilité de s'ouvrir à un pays venant à leur rencontre, limitant de ce fait, les possibilités de son appropriation et pouvant déboucher chez certains salariés sur une menace à leur identité (Cohen-Emerique et Hohl, 1998, op. cit.). La seule appropriation encouragée concerne "l'esprit Daewoo" avec "l'acceptation du sacrifice", la lecture de l'ouvrage du président-fondateur, le port du blouson du groupe ou encore tout autre gadget à l'effigie de Daewoo distribué au personnel. La volonté des dirigeants semble davantage portée sur l'intégration des salariés dans le monde "Daewoo" rêvé et pensé depuis Séoul que sur une appropriation concrète des salariés locaux à l'entreprise.

En effet, l'appropriation de l'espace de travail ne semble pas véritablement souhaitée par les dirigeants. Contrairement à l'intense socialisation se déroulant dans les entreprises en Corée du Sud, même entre les ouvriers qui sont parfois logés par l'usine comme à Kumi, à Fameck l'organisation est centrée sur l'exécution des tâches, surtout pour les plus bas niveaux hiérarchiques où le canal de communication le plus utilisé reste le tapis roulant. En effet, quand l'activité ou la disposition des postes le permet, l'interdiction de parler à son voisin est exigée par certains supérieurs. Quelques ouvriers de la chaîne d'assemblage passent d'ailleurs la journée dans leur propre monde sonore en écoutant leur "walkman". De plus, contrairement aux caractéristiques managériales coréennes et aux exemples de chaebols implantés aux États-Unis rapportés par Steers et col. (1989, op. cit.), l'instauration d'un climat amical dépassant le cadre strict des relations professionnelles ne semble pas véritablement recherché. En dehors de quelques pots de départ effectués par des cadres français ou coréens auxquels moins de la moitié du personnel assiste, la seule fête institutionnalisée est l'arbre de Noël. Cette fête, réclamée par le Comité d'Entreprise, donne l'occasion de récompenser chaque année, les dix salariés les plus méritants, sur proposition des chefs de service. Dix téléviseurs sont ainsi distribués et dix autres font l'objet d'une tombola.

Au niveau de la communication d'entreprise, le chef du personnel a réussi à obtenir un rythme de trois réunions mensuelles réunissant les cadres français et les cadres coréens, moments pendant lesquels sont abordés les rapports d'activités et financiers, les questions de productivité et de qualité. En dehors des réunions du CHS-CT auxquelles participait de plus en plus l'ancien directeur, aucune autre réunion formelle n'est prévue, ni entre le personnel local et les managers coréens, ni entre les cadres français et leurs subordonnés. Les informations formelles et informelles se déroulent dans l'instantanéité.

L'anglais, langue commune à tous les responsables de l'entreprise, n'est la langue maternelle de personne. De plus, elle est souvent loin d'être parfaitement maîtrisée, surtout pour les nouveaux arrivants, y compris les directeurs. A titre d'anecdote, comme les trois directeurs successifs, le premier ne parlait pas français mais, ayant séjourné plusieurs années à Milan, il utilisait préférentiellement l'italien à l'anglais avec les personnes comprenant cette langue et notamment avec un ingénieur français d'origine italienne: la "compétence à établir des ponts culturels" en Lorraine (Sautré, 1992, op. cit.), notamment dans l'interaction avec le chaebol à l'expérience mondiale, passe ici par la rencontre des langues issues des trajectoires personnelles. Cependant, dans leur grande majorité, les ouvriers ne parlent pas l'anglais et dans certains cas, peu le français. Leur pratique de l'anglais se limite à du vocabulaire lié au travail, comme les techniciens "repair man" ou encore l'élément "back cover" du téléviseur, mais il n'est pas destiné à la communication avec leurs supérieurs coréens. De leur côté les Coréens, privilégient leur langue maternelle qu'ils sont les seuls à comprendre et quelques-uns suivent des cours de français au sein de l'entreprise, sans pour autant utiliser cette langue dans leurs relations avec les salariés. Dans ces conditions, les communications verticales sont loin d'être efficaces. Elles auraient plutôt tendance à être sujettes aux incompréhensions, voire aux conflits ou à leurs évitements en limitant les possibilités

d'interactions, peut-être dans une volonté de "préserver la face", comme nous l'avons vu précédemment (Cazal, 1992, op. cit.; J.W. Choi, 1993, op. cit.; S.C. Choi, 1993, op. cit.).

A un autre niveau des relations sociales et des conditions de travail, une section syndicale CFDT créée récemment a permis d'obtenir certaines avancées salariales, notamment après deux journées grèves. Depuis cet accord de 1997, les salaires dépassent les minima des conventions collectives avec une majoration de 2% et l'obtention de 30% d'un treizième mois. A cela s'ajoute, depuis 1995, une prime de motivation tenant compte de la qualité, de la productivité et de l'absentéisme. Ce calcul basé sur le nombre de bonnes pièces produites par ligne et une assiduité totale durant le mois, peut conduire, dans le meilleur des cas, à 200 francs mensuels de plus. Auparavant, en dehors des primes de propreté et des heures supplémentaires, rien ne permettait dans l'exercice de son travail, de dépasser les minima salariaux fixés par les conventions collectives, c'est-à-dire un peu plus du SMIC pour un ouvrier et moins de 8000 francs mensuels net pour un ingénieur, sans parler des contrats précaires. Actuellement et afin de lutter plus efficacement contre l'absentéisme, un nouveau système de calcul de la prime est à l'étude associant des représentants d'un syndicat indépendant.

Une étude menée par la DAFCO de Nancy-Metz (Délégation Académique à la Formation Continue) sur le développement de la formation chez DEMSA mentionnait, en notes de bas de pages de son rapport, la précarité des contrats en 1995, soulignant la volonté de DEMSA d'y remédier: 42% des embauches réalisées étaient des Contrat d'Adaptation ou des Contrats Initiatives Emplois que l'entreprise <<*souhaite prolonger sous forme de CDI*>> (p.12). Cependant, un responsable syndical ayant DEMSA sur son secteur, nous a confié être intervenu au sujet de l'importance des emplois précaires. Par ailleurs, nous citant le chiffre d'une vingtaine d'affaires en attente aux prud'hommes en ce début d'année 1998 (huit dont trois en appel, et non pas vingt, selon le chef du personnel), ce même responsable dit ne jamais avoir rencontré, dans ses activités syndicales, autant de litiges avec une entreprise, dont il reconnaît néanmoins le bienfait au niveau de la création d'emplois. A ce propos, selon lui, Daewoo en Lorraine est un cas délicat à gérer car le travail important effectué par les instances politiques visant à faire venir ce groupe étranger pour lutter contre le chômage, l'instabilité de ces multinationales et les rumeurs de délocalisation de Daewoo (notamment en Tchécoslovaquie), les efforts progressivement consentis par les dirigeants coréens pour améliorer les conditions de travail, associés à des situations d'incompréhensions interculturelles, font craindre toute intervention susceptible de déstabiliser la situation du groupe en Lorraine et les emplois qu'il offre.

Les plaintes relatives aux conditions de licenciements constitueraient l'essentiel des litiges devant se régler aux prud'hommes. Cette pratique, peu courante en Corée du Sud jusqu'à une période très récente, ne relève pas directement des fonctions de l'équipe dirigeante coréenne mais du chef du personnel, chargé du management local. Son passé de syndicaliste qu'il revendique couramment, même à la télévision lors de l'affaire "Thomson Multimédia", l'encourage peut-être dans cette pratique, dans un contexte sociétal d'un important gisement de main d'oeuvre précaire et

disponible, sous couvert d'un environnement de travail coréen. Il se défend de ces remarques en prétendant "arranger vingt licenciements sur cinquante par an" et être "sous la pression des Coréens" qui attendent de lui une réduction de l'absentéisme, dans des termes qu'il rapporte ainsi: <<*faîtes quelque chose, sinon on n'a pas besoin de vous*>>. Par conséquent, face à un système de recrutement qu'il ne contrôle pas complétement et à un pouvoir sur l'organisation des conditions de travail qui se limite essentiellement au respect du droit français, sa lutte contre l'absentéisme passe par d'autres stratégies.

Au personnel local qu'il recrute il pose des conditions d'embauche dans cette entreprise à "l'esprit Daewoo". Sa compétence en législation du travail, son expérience syndicale et sa participation aux prud'hommes lui permettraient de contenir plus facilement cet esprit. Il pourrait ainsi "jouer" avec les "zones d'incertitudes" des textes de lois et de procédures de licenciements plus que tout autre personne de l'entreprise, y compris ses supérieurs coréens à qui ce comportement peut être attribué. Un article du journal local précédemment évoqué ("Le Républicain Lorrain", 26/09/92), concernant une affaire menant l'entreprise de Villers la Montagne devant les prud'hommes pour deux licenciements pratiqués "de façon cavalière", attribue cette manière de procéder à la culture coréenne de l'organisation: <<*Daewoo semble avoir oublié, dans sa Corée natale, le code du travail*>>. Cependant, dans cette entreprise, les recrutements et les licenciements dépendent également d'un chef du personnel local, dont l'action n'est pas rapportée dans cet article. De plus, les Coréens connaissent peu ou mal la législation française et ils s'en remettent au chef du personnel dont la formation, l'expérience et les fonctions reposent en grande partie sur cet aspect législatif. Dans cette perspective, les conditions de travail liées à un management dit "local", seraient fondées sur une utilisation stratégique de l'interculturel ambiant. Le cadre théorique de "l'analyse stratégique" (Crozier et Friedberg, 1977, op. cit.) permet de comprendre la nécessité pour le chef du personnel de gagner la confiance de ses supérieurs coréens afin d'accroître sa propre marge de liberté, comme il a eu l'occasion de le faire chez DEMSA avec le cas des recrutements importants de jeunes femmes. L'interculturel constitue la principale "zone d'incertitude" pouvant conduire à accroître le pouvoir des personnes occupant cette position d'interface entre la direction coréenne et le personnel local.

Par conséquent, le maintien de l'emploi, de l'ouvrier dans le quotidien de son travail, jusqu'aux plus hauts responsables politiques français, en passant par le chef du personnel ou les syndicalistes, semble conditionner les représentations, les attitudes et les comportements des individus entretenant une relation avec Daewoo en Lorraine. Cette représentation est perçue par les dirigeants coréens qui l'utilisent également, comme le montre le cas d'une traduction d'une interview télévisée du directeur du site de Villers la Montagne (TF1, "Le monde de Léa", 12/11/96), pour qui la <<*philosophie de travail est bien sûr de donner de meilleurs salaires parce que les ouvriers travaillent durs et qu'ils ont maintenant une bonne productivité; mais la chose la plus importante c'est que l'entreprise survive longtemps*>>, même si pour lui, son appartenance au groupe "Daewoo" ne dépend pas de la survie de ce site.

L'interculturel lié à la présence de Daewoo en Lorraine est recherché du point de vue de la création d'emplois, craint en ce qui concerne l'éventualité de leurs délocalisations et utilisé stratégiquement par des acteurs (média, dirigeants coréens, chef du personnel) de ce système reposant sur l'activité de jeunes gens de passage dans une usine coréenne et pluriculturelle.

3.4. Conclusion

Au travers de cette présentation de DEMSA, nous avons commencé par souligner le caractère évolutif de cette entreprise s'inscrivant dans la logique du contexte décrit précédemment. La stratégie de conquête du marché européen et le rayonnement mondial de Daewoo sont à l'origine de ce système technologique et directorial transféré de Corée du Sud, en phase d'adaptation sur la "grande Europe", notamment avec le cas d'une délocalisation d'un sous-traitement de la production en Pologne. Avec un objectif de deux millions de téléviseurs annuels et un renforcement de l'image de qualité de ses produits à moindre coût, Daewoo a créé à Fameck, en Moselle, une plate-forme de production de postes de téléviseurs dont l'évolution se poursuit. Le fonctionnement de ce site est très hiérarchisé: la maison mère à Séoul fixe les objectifs stratégiques, la direction coréenne à Fameck fournit l'orientation des moyens, les cadres français sont chargés de l'opérationnalisation et le reste du personnel exécute le long d'une chaîne de responsabilités allant de la supervision des lignes aux gestes élémentaires du travail à la chaîne.

De nombreux signes, comme la présence du drapeau national coréen ou encore les menus culturellement différenciés à la cantine, sont les symboles d'un territoire coréen en Lorraine. Cependant, si les valeurs et pratiques du pays du matin calme facilitent l'expérience d'expatriation vécue par les Coréens de passage à cet endroit et affirment, au-delà des frontières de l'usine, l'image de la Corée dans le monde, conformément aux souhaits du président-fondateur de Daewoo, elles rendent difficiles l'appropriation de l'environnement de travail par les salariés locaux et le "choc culturel" peut avoir lieu, même sous couvert d'un management dit local. Les stratégies visant à intégrer le personnel local à cet univers, sont davantage centrées sur celle d'un monde "Daewoo" conçu depuis Séoul. La relation des Coréens au travail va dans le sens de celle observée dans les entreprises coréennes, à savoir une importante durée de présence dans l'entreprise avec une superposition des temps de travail et de détente, une relation de groupe informel unissant les Coréens et un autoritarisme important du directeur envers ses subordonnés qui lui doivent le respect et l'obéissance. Cependant, l'importance accordée à la qualité des relations humaines et au climat de travail dans les entreprises coréennes ne semble pas concerner les salariés locaux de ce site en Lorraine. L'appropriation différenciée de cet environnement, l'absence d'une réelle politique interne de communication d'entreprise et les barrières des langues

traversant l'entreprise semblent conduire à un certain évitement des interactions entre les Coréens et le personnel local.

Comme dans la plupart des industries traditionnelles en Corée, les tâches sont très parcellisées. Avec une séparation très nette entre le contrôle et l'exécution, une absence de polyvalence et une importante verticalisation des niveaux de hiérarchie, le modèle dominant reste le taylorisme. Par conséquent, seule la moitié du personnel est effectivement affectée à des postes de production aux cycles d'opération très réduits et répétitifs, dont l'activité est contrôlée, réparée, améliorée ou suivie administrativement par l'autre moitié. La réduction des coûts de production ne passe pas par un changement de ce fonctionnement importé de Corée et géré par les managers coréens mais, en partie, par les activités du service du personnel qui emploie à moindre coût une main d'oeuvre jeune, précaire et renouvelable, avec une proportion d'étrangers, correspondant au bassin de population dans lequel Daewoo a choisi de s'implanter. Dans cette perspective, avec sa compétence en législation française du travail et la connaissance des données à la fois sociétales et organisationnelles, le pouvoir du chef du personnel reposerait essentiellement sur une utilisation stratégique de l'interculturel ambiant, allant dans le sens des enjeux concernant le maintien de l'emploi. De ce fait, comme nous l'avons indiqué en titre, DEMSA se caractérise par de jeunes gens de passage dans une usine coréenne et pluriculturelle en évolution.

La présentation du terrain ainsi effectuée se fonde sur un ensemble de données très hétérogènes dont l'analyse relève davantage du "système" auquel nous avons à faire. Depuis le début de ce chapitre, nous sommes ainsi passés d'une vaste présentation pluridisciplinaire du terrain, à un système plus restreint dans lequel DEMSA s'insère. Cet apport va nous permettre, dès le prochain chapitre, de préciser notre méthodologie en explorant davantage la problématique du vécu des salariés locaux dans cet environnement de travail.

CHAPITRE 4

PRÉSENTATION DE LA MÉTHODOLOGIE

DE L'ANALYSE DU DISCOURS SUR LES PREMIERS MOIS DE FONCTIONNEMENT DE D.E.M.S.A., À L'ÉLABORATION DU 3IO (INVESTIGATEUR DE L'IDENTITÉ INTERCULTURELLE DANS L'ORGANISATION)

La présentation de la méthodologie se distingue de celle du terrain de par les données prises en compte. Jusqu'ici, nous avons essentiellement effectué un travail de synthèse de données formelles, provenant largement de supports documentaires. A partir de ce chapitre, nous allons accorder davantage d'importance aux données discursives essentiellement exprimées par les salariés locaux de DEMSA. Par conséquent, ce chapitre se distingue également des précédents de par le choix d'une population: les salariés locaux de cette entreprise. Il nous fait entrer plus directement dans l'enquête, avec une première série d'entretiens effectués lors des premiers mois de fonctionnement de DEMSA; une seconde série s'est déroulée plus d'un an après et analyse certaines caractéristiques des rapports intergroupes. Elle débouche sur l'élaboration du 3IO, avec plusieurs phases de pré-tests.

De façon plus concrète, la première série d'entretiens cherchait à évaluer les principales caractéristiques de ce récent transplant. Elle précédait une phase de recueil de données devant avoir lieu en Corée du Sud (observations, entretiens et collectes de documents que nous avons exploités dans le chapitre précédent). En juillet 1993, le directeur coréen et cinq salariés locaux ont participé à cette première série d'entretiens visant à faire connaissance avec cette entreprise coréenne produisant des téléviseurs depuis quatre mois. La deuxième série d'entretiens a eu lieu en novembre 1994 auprès de neufs salariés locaux. Les caractéristiques majeures de la culture coréenne étaient connues, l'entreprise avait évolué et notre objet d'étude s'était précisé. L'objectif de cette deuxième série portait sur l'évaluation des principaux critères de catégorisations sociales utilisés dans les discours tenus sur l'environnement de travail, sur les représentations de ces groupes et notamment celui des Coréens. Elle devait également fournir les bases de l'adaptation de l'IMIS à la particularité du terrain étudié. De janvier à mars 1995, trois versions successives du

3IO ont été testées sur 14 salariés, devant conduire à la version définitive passée auprès de 38 salariés locaux d'octobre 1995 à janvier 1996. A l'exception de cette dernière collecte de données dont le traitement, les résultats et les interprétations font l'objet de la troisième partie de ce travail, ce chapitre est le fruit de l'analyse des 29 premiers entretiens.

Sur les 67 entretiens enregistrés effectués chez DEMSA, deux n'ont pas pu être exploités. Le premier, avec le directeur coréen, se résume à quelques mots ou phrases succinctes au sens très général, traduisant l'échec de l'établissement du contrat de communication (Blanchet et col., 1987). Le second concerne une personne yougoslave ne maîtrisant pas suffisamment la langue française pour répondre à l'ensemble des consignes du 3IO.

L'ensemble de la méthodologie adoptée relève de l'enquête, méthode de recherche décrite par Chauchat (1990, op. cit.), dont l'élément fondamental est la production naturelle du phénomène étudié, c'est-à-dire <<*en l'absence de toute intervention de la part du chercheur. Ce phénomène (...) n'est ni construit, ni contrôlé*>> (1990, op. cit.).

L'analyse des deux premières séries d'entretiens relève d'une "pré-enquête" relativement classique du point de vue des techniques de recueil et d'interprétation des données. L'analyse du terrain, relative au chapitre relève également de la "pré-enquête". En revanche, l'élaboration du 3IO, donnant lieu à "l'enquête définitive" constitue une perspective plus originale, développée spécialement dans le cadre de cette recherche. Si de nombreux arguments justifient le choix de l'enquête, notamment par rapport à l'expérimentation, cette méthode pose néanmoins plusieurs problèmes, surtout dans le cadre des recherches interculturelles (Vinsonneau, 1996b). La population, les procédures de passation et l'influence de l'enquêteur, l'interprétation des données et la faiblesse du niveau d'analyse psychosocial atteint constituent les principales limites aux enquêtes classiques, couramment utilisées dans le champ de l'interculturel.

Les contraintes du terrain, les problèmes de la multiplicité des facteurs d'influence et les difficultés méthodologiques liées à l'étude des populations culturellement hétérogènes et de langues diversifiées nous ont conduit à restreindre la population de l'enquête définitive au personnel local des ateliers de production de DEMSA. A plusieurs reprises, nous avons été tenté d'associer à cette population les Coréens travaillant dans le site, mais les refus et les échecs des tentatives d'entretiens menés avec ces responsables, nous ont conduit à abandonner cette piste d'investigation très délicate à mener dans le cadre d'une recherche scientifique. De plus, les données recueillies sur les dimensions culturelles des organisations coréennes et l'objectif d'observation des effets de l'hétérogénéité culturelle sur l'identité des salariés locaux ne nécessitaient pas que l'on dérange plus longuement les responsables coréens rencontrés qui nous ont semblé peu enclins à coopérer à cette recherche sans pour autant chercher à nous y en empêcher.

Concernant l'influence de l'enquêteur, nous avons été les seuls à rencontrer l'ensemble des enquêtés, évitant tout biais lié à la diversification des enquêteurs. Nous nous présentions en tant qu'étudiant en psycho-sociologie du travail, intéressé par les conditions de travail dans les

entreprises étrangères implantées dans la région, introduisant une fois pour toute et de la même façon pour tous, le biais lié à notre propre identité d'enquêteur et à nos attentes. Le caractère spontané de notre démarche (non commandée par la direction), le tirage aléatoire dans l'échantillonnage effectué et notre engagement du respect de la confidentialité des discours tenus, garantissait le contrat de communication (Blanchet et col., 1987, op. cit.). Cette façon de présenter notre objet d'étude aux enquêtés répond à notre volonté d'observer "l'interculturel" sans le susciter ou le provoquer dans la rencontre avec l'interviewé.

Concernant l'interprétation des données, nous avons tenté, aussi souvent que possible, de dépasser le problème lié à notre subjectivité, en renvoyant des éléments des discours obtenus à des concepts du champ théorique couvrant notre objet d'étude. Enfin, prenant en compte le problème du niveau d'analyse psychosocial généralement atteint par les techniques d'enquêtes classiques, nous pensons l'avoir dépassé dans "l'enquête définitive" en ayant recours à la contextualisation représentationnelle, au travers du 3IO.

L'exposé de la méthodologie se déroulera donc en deux temps. Tout d'abord, à partir des analyses thématiques des deux premières séries d'entretiens. Dans un second temps, les limites des résultats obtenus à la phase exploratoire, justifieront un certain retour théorique à la notion d'IIO afin de présenter la démarche, les consignes et les grandes lignes du traitement du 3IO.

1. La phase exploratoire: analyse de deux séries d'entretiens

Après avoir pris connaissance du terrain d'étude, essentiellement à partir de sources documentaires, nous entrons désormais plus directement dans la phase exploratoire de cette recherche, avec l'analyse de deux séries d'entretiens effectués chez DEMSA. Ces deux séries d'entretiens se sont effectuées essentiellement auprès de salariés locaux, à deux moments de l'évolution du site. Cette technique de recueil de données centrée sur le vécu des personnes va nous aider à préciser nos hypothèses, et les limites méthodologiques nous pousseront à élaborer le 3IO que nous présenterons après cet exposé de la phase exploratoire.

1.1. Première série d'entretiens: les représentations des conditions de travail au quatrième mois de fonctionnement

Cette première série d'entretiens a été effectuée en juillet 1993, avant l'inauguration officielle, quatre mois après le début de la production. DEMSA comprenait 80 salariés avec une seule ligne d'assemblage de téléviseurs en fonctionnement. Des techniciens coréens travaillant à l'installation des chaînes PCB préparaient l'arrivée d'une centaine de personnes supplémentaires que le chef du personnel recrutait pour le mois de septembre.

Sur le plan méthodologique, contrairement au type d'entretien préconisé lors d'une phase exploratoire (Chauchat, 1990, op. cit.), notre choix s'est porté sur l'entretien directif. Ce choix s'explique par l'existence, en psycho-sociologie du travail et des organisations, de grilles d'entretiens et d'analyses centrées sur les principaux indicateurs à relever dans les entreprises conduisant rapidement à une première "photographie" de l'organisation. Pour être plus précis, nous avons utilisé pour cette première série d'entretiens la plupart des questions de la grille d'analyse des conditions de travail de Piotet et Mabile (1984), adaptée à cette entreprise, à la fonction des interviewés et au déroulement de l'entretien. La présentation des thèmes en rapport au discours des salariés interviewés se rapporte globalement à l'ordre prévu par ces auteurs.

A cette époque, le personnel était composé de 8 managers coréens, 72 salariés locaux dont 6 responsables, 14 techniciens et 52 ouvriers. Nous avons pris la fonction dans l'entreprise comme principal critère de stratification d'échantillonnage (Chauchat, 1990, op. cit.) en retenant aléatoirement, 1 ingénieur, 1 technicien et 2 personnes à la chaîne (une au montage et une au réglage) en plus du chef du personnel et du directeur coréen. Ces entretiens de face à face, d'une durée approximative d'une heure trente ont été enregistrés. Compte tenu du niveau d'évolution du site, de l'imprécision de notre objet d'étude au moment de ces entretiens, du faible nombre de personnes rencontrées et des changements opérés à notre retour d'Asie, la portée de cette analyse se limite à la mise en évidence du vécu de quelques salariés dans une entreprise en construction.

Plusieurs caractéristiques soulignées ici évolueront dans le temps, conférant aux prochaines séries d'entretiens, portant sur un plus grand nombre de personnes, d'autres spécificités. Par conséquent nous allons faire ressortir de cette analyse, ces quelques caractéristiques que nous compléterons ou opposerons, aux séries suivantes. Dans cette perspective et au regard de la grille de Piotet et Mabille, nous avons découpé puis regroupé les unités discursives émises sous trois principaux thèmes: les postes de travail, l'espace et les relations de travail et le style de direction.

1.1.1. Les postes de travail

L'intérêt pour le produit fabriqué semble lié à l'activité de l'opérateur: moins sa tâche est enrichissante, comme au montage, moins il valoriserait le produit fini, se reportant sur la quantité produite: *<<mon poste est valorisant parce que c'est moi qui fait débuter la chaîne et si à la fin de la journée on a fait 800 télés, c'est que j'ai déballé plus de 1000 masks parce qu'il y en a toujours qui ont des défauts>>*. Les postes de la partie réglage de la chaîne apparaissent plus enrichissants suscitant un certain souci de qualité envers le produit fini, sous les yeux de l'opérateur. Pour autant, la polyvalence n'est pas encouragée mais dépend du supérieur, certains laissant même les ouvriers changer à leur guise de postes. Le souci des supérieurs semble la quantité d'abord, la qualité ensuite même si elle fait partie du discours tenu. L'importance accordée à la qualité est variable et apparaît, pour certains, dépendre des prévisions de rupture de stock en magasin: *<<il y a des jours ils sont très à cheval dessus, mais il y a des jours...c'est peut-être parce qu'ils savent qu'on va manquer de masks ou de PCB, donc ils mettent le paquet sur la qualité>>*.

L'outillage n'est pas abondant mais suffisant. Si le bruit de la chaîne ou la graisse du tapis roulant gêne certaines personnes, les contraintes physiques varient d'un poste de travail à un autre et peuvent occasionner une fatigue oculaire au réglage des écrans, des chocs électriques, une fatigue physique due à la position debout requise pour certains réglages ou encore à des charges à porter. Les consignes affichées aux postes de travail paraissent claires mais les contraintes ajoutées sont nombreuses et relèvent de l'irrégularité du rythme, des pannes, de l'absence d'approvisionnement ou du changement fréquent de méthodes de travail. A cela s'ajoute également des problèmes de répartition des opérateurs aux postes définis, parfois dûs à leur compétence: *<<les deux filles du contrôle laissent passer trop de choses qui ne vont pas ou au contraire bloquent; mais c'est pas de leur faute, elles sont comme nous, elles n'y connaissent rien aux télés>>*.

Pour les postes à responsabilité, les salariés sont pris dans un système à la fois libre et contraignant. La liberté est due à la faiblesse des communications avec les Coréens, ne maîtrisant pas le français et souvent pas très bien l'anglais. Dans cette perspective, un technicien reconnaît avoir d'importants contacts avec des fournisseurs locaux, qu'il n'aurait pas dans une autre

entreprise. A l'inverse, l'organisation du travail, les changements de méthode relèvent des Coréens et les idées des responsables locaux ont du mal à être acceptées, surtout quand elles nécessitent un investissement financier, même peu important.

1.1.2. L'espace et les relations de travail

D'une façon générale, ces personnes sont satisfaites des espaces de travail, à propos des bureaux, de la cantine ou encore des espaces verts. C'est le cas également pour les horaires, même si la pause de l'après-midi est trop courte pour les gens de la chaîne. Prévenus de ce qu'il gagneraient, ils se satisfont de leur salaire pour le moment; certains regrettent cependant de ne pas pouvoir faire d'heures supplémentaires, pour compléter le SMIC mensuel.

Concernant la formation et l'évolution du personnel, les cadres et techniciens ont formé ces premiers ouvriers à l'électronique pendant la semaine précédent le démarrage de la production où ils devraient mettre en pratique ces nouvelles connaissances sur la chaîne. Cependant, ces ouvriers ne savent pas très bien sur quels critères ils ont été affectés à leur poste. De par sa trajectoire professionnelle, le chef du personnel privilégie dans son recrutement "les gens cultivés" *<<plus la personne semblera cultivée, plus elle aura de chance d'être prise (...) l'optique que j'ai, étant donné que je suis un produit de la formation continue, je suis un ancien "soixante-huitard", donc s'il y a des bacheliers à la chaîne qui à un moment sont insatisfaits, à un moment ça arrivera, je suis prêt à leur donner un coup de main pour la formation (...) je n'ai pas la prétention de croire que les gens sont là pour toujours>>*. A cette époque, la conception du recrutement du chef du personnel ne portait pas uniquement sur une vision immédiate de rentabilité de la personne, mais également sur le développement professionnel.

Au niveau relationnel, ces salariés sont satisfaits de l'ambiance, ils s'entraident et ont des occasions de rigoler, mais ils craignent l'arrivée prochaine d'une centaine de nouveaux salariés: *<<plus on est nombreux, moins c'est convivial>>*. Néanmoins, en quatre mois, des groupes se sont constitués entre les deux parties de la chaîne, le montage et le réglage. Les relations entre ouvriers et leurs supérieurs locaux sont également détendues et amicales. Les relations vis-à-vis des Coréens diffèrent; plus ils semblent engagés dans un lien de dépendance personnalisé, comme avec le chef du personnel, meilleures elles apparaissent: *<<j'ai de très bonnes relations avec tous les Coréens car quelque part ils ont besoin de moi>>*; cela se vérifie également pour les cadres et techniciens ayant tissé les premiers liens avec leurs supérieurs Coréens à Kumi, qu'ils tentent à leur tour d'aider, cette fois-ci face aux dimensions culturelles françaises du travail. Au-delà de l'absence de langue naturelle commune, les responsables locaux ont du mal à suivre le mode de raisonnement des Coréens face aux problèmes à résoudre, comme l'exprime le chef du personnel tout en relativisant le phénomène comme nous l'avons vu à propos des dimensions culturelles de la

cognition dans un chapitre précédent: *<<les reproches que les Français font aux Coréens, c'est qu'ils manquent de rationalité; moi je ne dirais pas ça, je dirais qu'ils ont une manière d'aborder un problème différente de la nôtre>>*. Pour les ouvriers, les relations avec les Coréens se limitent aux consignes, parfois en contradiction avec celles des supérieurs français.

1.1.3. Le style de direction

D'une façon générale, le style de direction traduit une absence de communication d'entreprise et un exercice de l'autorité à deux vitesses, chacune faisant référence à l'appartenance nationale coréenne ou non. En effet, de son côté, le personnel local, à commencer par le chef du personnel, tente de développer un style de relation personnalisé avec l'ensemble des salariés: *<<tous les matins je vais serrer la main à chacun en faisant le tour de l'atelier (...) c'est bien d'avoir des relations personnalisées avec eux, d'abord parce qu'il n'y a pas de numéro ici et puis parce que je veux imprimer un certain type d'ambiance, un certain type de comportement>>*. Comme nous l'avons vu, ce climat semble relayé par les cadres et techniciens locaux envers les ouvriers, créant globalement un climat satisfaisant.

En revanche, les Coréens ne sont pas perçus avec des objectifs semblables. La communication avec le personnel local ne semble pas recherchée et le directeur s'oppose même, pour le moment, à des réunions régulières entre cadres français et coréens, demandées par le chef du personnel. Peu d'informations officielles circulent dans l'établissement, laissant la place à des consignes ponctuelles parfois contradictoires, à des situations de régulation informelles et à des rumeurs, notamment concernant la durée de vie de l'usine, comme l'exprime un technicien: *<<la seule chose que j'ai entendue, c'est que l'entreprise en a que pour cinq ans>>*. Sur les lignes, la communication s'inscrit dans une certaine logique d'évitement, comme le raconte cet ouvrier: *<<quand on les appelle pour un problème, ils ne nous écoutent même pas et puis à la limite même quand ils le règlent, ils ne nous expliquent même pas, ils s'en foutent, on est juste là pour bosser>>*. En retour, les ouvriers utilisent de façon stratégique, quand ils le peuvent, ces difficultés communicationnelles: *<<pour aller aux toilettes, même s'ils ne veulent pas, je le fais quand même et eux ne disent rien, enfin je vois aux gestes, ils gueulent en coréen, mais je comprends rien, je m'en fous>>*.

Le directeur centralise les informations sans les faire redescendre; il délègue à ses plus proches collaborateurs l'essentiel des activités se réservant les décisions finales, comme l'exprime le chef du personnel: *<<il m'a dit un jour, je suis un fainéant et j'ai besoin de beaucoup de temps pour réfléchir, donc je délègue; mais avant que vous preniez une décision finale, je veux que vous veniez me voir>>*. Sans pour autant mettre en avant l'aspect "work alcoholic", le directeur reproduit, à son niveau, le mode de fonctionnement de Kim Woo-Choong. De leur côté, les

salariés locaux ne se reconnaissent pas dans "l'esprit Daewoo", quand ils en ont connaissance. A cette époque le port du blouson fourni par Daewoo n'est pas obligatoire et rares sont ceux qui le portent.

Le "sacrifice" concerne davantage le temps de travail des Coréens, la "créativité" ne fait pas partie de leurs fonctions et le "défi" se limite à l'atteinte des objectifs de production fixés par la direction coréenne.

1.1.4. Discussion: l'enthousiasme d'un départ à égalité face à la nouveauté

DEMSA réunit depuis quatre mois 80 personnes autour d'une production de téléviseurs au rythme à accélérer, tout en se préparant à l'accueil de nouveaux venus devant être affectés à un autre type d'activité. Les problèmes de production et d'ergonomie des postes de travail sont relativement nombreux et peuvent s'expliquer par la nouveauté du transfert de technologies réalisé, dans une logique du moindre coût. En référence à leurs savoir-faire, les responsables coréens tentent d'y remédier sans véritablement communiquer avec le personnel local. Ce dernier est arrivé en même temps que les Coréens dans cet environnement de travail récent et fait preuve d'un certain enthousiasme. Les ouvriers disent faire pour leur mieux, ils sont satisfaits de l'ambiance et de la relation personnalisée les liant à leurs supérieurs français; ces derniers trouvent des occasions d'exercer certaines responsabilités qu'ils n'auraient pas ailleurs même s'ils se sentent privés d'autres responsabilités, plus directement liées à l'organisation du travail. Le chef du personnel sélectionne et manage les salariés locaux; la création d'une organisation humaine et sociale, entre "gens cultivés", relevant de ses fonctions lui procure également un certain sentiment d'enthousiasme.

Dans cet environnement de travail que tous, y compris les Coréens, apprennent à découvrir les signes d'appropriation sont relativement nombreux. L'enthousiasme du début est partagé par des individus égaux devant la nouveauté du site et des tâches. Les différenciations entre groupes sont peu marquées. Elles sont faibles entre les groupes de statuts hiérarchiques et elles existent, mais dans une certaine indifférence, vis-à-vis des Coréens. Contrairement à l'espoir des média locaux envers l'étranger, l'espoir vécu dans le site porte sur l'appropriation par chacun des conditions de travail. La saillance de l'interculturel paraît faible et la question de l'hétérogénéité culturelle ne semble pas se poser. Les possibilités d'appropriation de cet espace de travail permet à chacun d'y introduire une partie de soi et les représentations de l'environnement portent peu sur d'éventuelles caractéristiques coréennes dont il serait porteur.

Cependant, des signes avant coureurs de l'évolution des relations humaines peuvent être envisagés, notamment à partir du regard d'un ouvrier sur les quelques mois d'existence: <<*au début quand on a commencé, c'était cool, ça avait l'air trop cool et là petit à petit on a interdit les toilettes, on a interdit qu'on parle sur la ligne*>>. En fait, dans cette entreprise, jeune à tout point de vue, les ajustements du process de fabrication concernent non seulement les aspects

technologiques sur lesquels se centrent les Coréens, mais également les dimensions relationnelles dont ils se détachent et dans lesquelles le personnel local s'investit. L'évolution de l'entreprise va créer des différences d'anciennetés et des marges d'appropriation réduites dans une organisation du travail plus rigide influant sur la structuration des relations intergroupes.

1.2. Deuxième série d'entretiens: les représentations des relations intergroupes après un an et demi d'évolution du site

Cette deuxième série d'entretiens a été effectuée en novembre 1994, un peu plus d'un an et demi après l'ouverture de l'entreprise et quelques mois après le remplacement imprévu du directeur du site. DEMSA comprenait plus de 260 salariés se répartissant essentiellement sur deux ateliers, l'assemblage et le PCB. Chaque atelier s'organisait autour de deux lignes et était dirigé par un ingénieur français, sous la responsabilité d'un ingénieur coréen. Nous avons retenu neuf personnes, à partir d'une technique d'échantillonnage probabiliste essentiellement stratifiée en fonction du lieu de travail (administration, atelier assemblage ou PCB) et du statut. Les neuf entretiens ont été réalisés auprès d'une secrétaire, deux ingénieurs (PCB et service qualité), un superviseur (PCB), un repair man (assemblage), une leader (PCB) et trois ouvriers (un de l'assemblage, deux du PCB; deux femmes et un homme).

Par rapport à la première série d'entretiens, notre objet d'étude s'était précisé et concernait davantage le repérage des relations intergroupes chez DEMSA. De façon plus précise, nous recherchions les critères de catégorisation privilégiés dans la perception des différents groupes en présence et le rôle joué par l'interculturel, notamment sur l'identité sociale des salariés locaux. L'évolution subie par l'organisation depuis notre première analyse, nous conduisait à faire un nouvel état des lieux de façon exploratoire et à choisir, de façon classique, des entretiens non-directifs. La non-directivité favoriserait l'expression spontanée des relations intergroupes perçues, révélant la saillance de certaines catégories sociales de cet environnement de travail, sans induction de critère de catégorisation.

Par conséquent, le fil conducteur de l'analyse de contenu pratiquée, porte sur le repérage du processus de différenciation catégorielle en jeu (Doise, 1976, op. cit.). Nous examinerons également le rôle de l'interculturel dans les différenciations observées. Dans un premier temps, nous aborderons différents facteurs organisationnels façonnant des représentations différenciées des groupes et les relations qu'ils entretiennent; la perception de ces différences peut être liée à l'espace de travail et/ou au contact des Coréens. Nous nous arrêterons ensuite sur la relation au temps qui engendre des processus de différenciation catégorielle entre les responsables coréens et les salariés locaux. Enfin, nous envisagerons des cas de diminution des processus de différenciation, avant de discuter cette analyse.

1.2.1 Perception sociale des différents groupes

L'étude de la perception sociale des différents groupes constitue un état des lieux des principaux critères de catégorisation sociale relevés dans les discours des salariés spécifiant leur appartenance à un groupe par comparaison à d'autres individus. Dans cette perspective, l'espace est porteur de valeurs mais également des pratiques s'y déroulant et la perception de ces différents espaces renvoie à la formation de différents groupes. Dans un second temps, nous observerons la nature de la représentation liée au contact des responsables coréens.

1.2.1.1. Le rôle de l'espace dans la différenciation catégorielle:

La symbolique de l'espace (Fischer, 1989, op. cit.) renvoie à des marqueurs spatiaux façonnant des frontières mais aussi à d'autres traits de catégorisation aboutissant à des groupes tout autant délimités dans l'environnement. Dans ces conditions l'espace engendre des processus de différenciation catégorielle. Un des plus significatifs concerne des personnes de l'atelier PCB pour qui cet espace est le symbole d'une discrimination.

Un premier aspect concerne le personnel uniquement féminin qui travaille à la chaîne. Le fait d'être une femme, et de surcroît jeune, rend comparables ces ouvrières au groupe des secrétaires du bâtiment de la direction. La comparaison avec ce groupe d'opposition exempt des contraintes du travail à la chaîne se traduit par un processus de différenciation catégorielle qui conduit les unes à les dévaloriser les autres, comme l'exprime cette ouvrière: << *on comprend pas pourquoi elles (les secrétaires) nous snobent autant, c'est pas parce qu'elles sont dans les bureaux à côté des radiateurs qu'elles sont d'un niveau social plus élevé* >>. En dehors du fait que les unes soient plus proches spatialement de la direction coréenne, cette différenciation n'est pas due à la rencontre interculturelle. C'est avant tout les contraintes du poste de travail qui sont ici en cause.

Un deuxième aspect concerne cette fois-ci les responsables de ce même atelier. Ils se sentent également dévalorisés mais par leurs collègues de même statut de l'atelier d'assemblage. En effet, ces derniers sont plus anciens de quelques mois et sont allés à Kumi, en Corée du Sud. Cette formation qu'ils ont reçue avant la mise en fonctionnement différencie ces deux groupes du point de vue de l'expérience pour ces jeunes salariés qui n'en n'avaient pas. Les techniciens et les ingénieurs ne forment pas des groupes cohésifs. La différenciation entre les deux ateliers les en empêche. Ils sont tournés avant tout vers le personnel de leur atelier et ne souhaitent pas coopérer avec l'autre groupe, comme l'exprime cet ingénieur de l'atelier PCB: <<*nous avions voulu un arrêt de production rien que chez nous (l'atelier PCB) parce qu'un composant n'était pas là. Ce qui s'est passé, c'est que les filles ont été embauchées pour du travail qui allait servir à la ligne d'assemblage. Tout le monde était fou, moi le premier et cela montre bien l'état d'esprit; les filles ne voulaient pas travailler pour eux (l'atelier d'assemblage)*>>.

La dimension symbolique de leur appartenance à cet atelier PCB, par comparaison avec des groupes oeuvrant dans d'autres secteurs, renforce les processus de différenciation catégorielle à l'intérieur du groupe des salariés locaux. La catégorisation n'est pas de nature interculturelle, mais l'arrivée dans cette entreprise coréenne en même temps que les Coréens et le séjour en Corée du Sud sont liés à la rencontre interculturelle et influencent les relations intergroupes. Cette immersion de quelques semaines dans la culture du groupe hiérarchiquement dominant et l'appropriation première de ce territoire organisationnel commun confèrent aux responsables français de l'atelier d'assemblage une supériorité sur leurs collègues de même statut de l'atelier voisin qui transmettent à leurs subalternes cette différenciation.

1.2.1.2. Différenciation vis-à-vis des responsables coréens

Les salariés locaux perçoivent une cohésion chez les responsables coréens, comme l'exprime cette secrétaire pour qui le statut dans l'entreprise et la culture nationale renforce la différenciation entre les deux groupes: << *les Coréens forment eux-mêmes un clan, je veux dire qu'ils sont très soudés entre eux (...) on n'a pas du tout les mêmes relations avec un Coréen qu'avec un cadre français, par exemple; déjà au niveau de la langue et puis au niveau du statut hiérarchique dans la société* >>. Ce groupe est perçu comme une minorité culturelle dominante du point de vue organisationnel. Les salariés observent des pratiques différentes des leurs chez les Coréens. Les signes de cette différenciation sont nombreux, comme l'illustrent par exemple les menus à la cantine. Mais le temps passé sur le lieu de travail et le rapport aux licenciements sont également des facteurs de différenciation, comme l'explique ce technicien: << *leur travail, c'est leur vie. La vie familiale passe vraiment au second plan; c'est pas du tout comme chez nous ...(...)...C'est pas vraiment dans leur culture de s'occuper du personnel comme ça. (...) ici on licencie pas comme ça; eux c'est tout de suite, celle là c'est trop mal, dehors; non ici on a une chance, c'est pas tout de suite "couac"; eux c'est "cut", "cut"* >>. Ces différences observées au niveau des pratiques sont en fait interprétées sur le plan des valeurs. De plus, le rapport au licenciement, phénomène local et non coréen, est néanmoins perçu dans cet exemple comme relevant de la culture coréenne. Pour les salariés, les différences perçues ne sont pas simplement dues à une culture de groupe qui se constitue sur la base des catégories socioprofessionnelles au sens où Sainsaulieu (1987, op. cit.) l'entend. Ce n'est pas la culture de l'encadrement en tant que telle qui est responsable de ces différences perçues, mais la culture nationale. Ce critère de catégorisation recouvrant celui du statut hiérarchique constitue une base de données de représentations s'activant dans la compréhension des phénomènes organisationnels perçus par le salarié.

De ce fait, en "feed-back", la catégorie de l'identité sociale mise en cause dans ces relations ne sera pas liée au statut dans l'entreprise. L'ouvrier ne se compare pas à un supérieur hiérarchique quelconque mais à une personne dominante relevant d'une autre culture. La comparaison sociale qu'établit le salarié s'effectue sur la base de ses valeurs personnelles et non pas à partir de ses

pratiques professionnelles, comme l'exprime cet agent d'entretien: << *les Coréens nous prennent pour inférieurs, ils ne nous prennent pas pour ce qu'on est, ils nous prennent toujours en dessous; on se bat pour qu'ils nous prennent pour ce qu'on est; on est quand même des êtres humains, on n'est pas des esclaves* >>. Le groupe d'opposition aux responsables coréens n'est pas le groupe d'appartenance hiérarchique mais celui des Français. Par conséquent, la relation dominant-dominé entre personnes de statuts différents, n'est plus légitime et se trouve contestée quand le critère de catégorisation retenu passe de l'appartenance hiérarchique à l'appartenance culturelle.

De plus, pour certaines femmes, ce contact interculturel organisationnel renforce leur sentiment d'appartenance à un groupe dominé: <<*quand on lui dit (au manager coréen) qu'on voudrait une augmentation, il nous répond qu'on est déjà payées autant qu'un homme et ça nous suffit* >>. La législation française freine la mise en pratique de certaines valeurs coréennes, comme les formes de discrimination sexuelle (Barthélemy, 1995, op. cit.; Garrigue, 1993, op. cit.), traduisant pour les deux parties en présence un certain choc culturel. Pour les salariés locaux, la rencontre interculturelle renforce les processus de différenciation catégorielle sur lesquels tend à se structurer le lien social en Corée, notamment le sexe. Pour ces femmes, cette situation conflictuelle constitue non seulement une atteinte à leur identité professionnelle, mais cette "menace en cascade" (Cohen-Emerique et Hohl, 1998, op. cit.) touche aussi leur groupe d'appartenance sexuelle. La relation de domination légitime entre statuts hiérarchiques distincts recouvre explicitement, dans ce cas, un rapport dominant-dominé entre hommes et femmes, par le biais de la rencontre interculturelle.

1.2.2. La relation au temps à l'origine des différences

L'étude du rôle joué par l'interculturel, c'est-à-dire la compréhension des causes et des effets liés aux représentations et comportements des groupes culturels en contact, peut être envisagée du point de vue d'une relation différenciée au temps. Contrairement aux responsables coréens, le passé est inexistant pour les salariés locaux; de plus, ils sont exclus du futur et s'investissent essentiellement dans un présent pesant.

1.2.2.1. Un passé inexistant

L'inexistence du passé pour les salariés locaux repose sur leur jeunesse, critère de recrutement privilégié, et la nouveauté de l'entreprise. De leur côté, les Coréens ont l'expérience du site de Kumi et les techniciens chargés de mettre en route les nouvelles installations se fondent sur leur expérience de cette usine en Corée du Sud. Les Coréens, qui sont de moins en moins nombreux, sont censés assurer cette fonction d'encadrement et de formation. Cependant l'efficacité de cette transmission d'expérience est remise en doute, comme le regrette ce technicien:

<<je n'ai pas eu trop de formation là-dessus; il y a un Coréen qui est venu pour les installer, apparemment il avait l'air de s'y connaître mais la communication français-coréen, c'est pas ça; la communication était pas terrible donc je n'ai pas appris grand chose >>. Le séjour en Corée du sud, avant même le démarrage de l'entreprise ne semble pas avoir été réellement efficace, même si ce voyage reste un bon souvenir sur le plan personnel. Ils font remarquer qu'il aurait été préférable d'y aller après quelques mois de fonctionnement.

Les salariés non coréens ne bénéficient donc pas des acquis du passé. Ce site est trop jeune et il ne peut pas profiter d'expériences diversifiées que ne possède pas la personnel. Quant aux Coréens, ils sont venus avec cette expérience qu'ils parviennent difficilement à transmettre. Ces facteurs concourent à une forte différenciation entre ces deux groupes bloquant les possibilités de transfert de compétences vers le personnel local.

1.2.2.2. Une exclusion du futur

Les prévisions, les anticipations, sont fondées sur la connaissance de ce qui va arriver. Comme le regrette un ingénieur, ces attitudes ne les concernent pas *<<je pourrais reprocher aux Coréens de ne pas être dans la confidence (...) je ne suis jamais au courant du long terme, savoir ce que l'on va faire, ce que l'on projette de faire pour l'année prochaine, quelles grosses modifications on va faire, vers quoi on va s'orienter, on va réduire l'effectif, on va l'augmenter, qu'est ce qu'on va faire*>>. Non seulement ces salariés, y compris les cadres, ne semblent pas pouvoir contrôler des éléments liés à l'avenir de l'entreprise, mais ils n'ont pas connaissance de ce qui se décide ailleurs, chez les responsables coréens.

La plupart du personnel d'encadrement mais également certains jeunes diplômés qui étaient au chômage, ayant accepté un poste sur la chaîne, sont ici en situation d'attente, comme l'exprime ce technicien: *<<on ne peut pas avoir une carrière à long terme, c'est-à-dire on se dit on va rester un an, deux ans, trois ans...>>*. L'insatisfaction liée au salaire sans espoir de changement et l'absence de perspective d'évolution interne exprimée à l'embauche par le chef du personnel ne permettent pas aux salariés locaux de se projeter dans un avenir meilleur en restant dans cette entreprise. Pour les plus qualifiés, "l'esprit de sacrifice" est porteur d'une éventuelle expérience chez DEMSA pouvant faciliter une évolution extérieure. Mais à plus court terme, les salariés sont aussi dans une incertitude liée au futur. Ils se plaignent du manque d'organisation et d'anticipation des responsables coréens ou encore de la faiblesse des moyens en personnel mais aussi en matériel.

L'ensemble de ces remarques traduit en fait une absence de préoccupation liée au long terme et au moyen terme. Les responsables coréens semblent orientés uniquement vers la rentabilité du court terme. Les objectifs de production vont dans le même sens. Ceux de la direction sont tournés vers la rentabilité immédiate, alors que les salariés les souhaiteraient plus investis vers le futur (moyen terme et long terme). C'est ce qu'exprime un technicien en désaccord avec les méthodes de

travail: << *je trouve qu'on ne fait peut-être pas assez d'essais pour savoir à quel rythme il faut travailler et sur quel rythme on peut faire le plus de bénéfices; dès fois, je vois que de travailler un tout petit peu plus lentement, on gagne deux fois plus en qualité et finalement c'est du temps de gagné* >> ou encore pour cet agent de production: << *nous on veut faire de la qualité et eux (les Coréens), ils veulent faire de la production; c'est pour ça que nous avec les ingénieurs on est en train de tout faire, pour arriver à faire de la qualité pour être à la hauteur de Grundig*>>. (Grundig était une entreprise implantée dans la région fabriquant également des téléviseurs). Le groupe organisationnel d'opposition pour les salariés locaux est en rapport avec le produit fabriqué au plan régional. Leur groupe organisationnel d'appartenance se limite à ce site. Pour les Coréens les objectifs sont différents. Ils s'inscrivent dans une perspective de rayonnement international de Daewoo. Les responsables coréens sont tournés vers des résultats immédiatement quantifiables, seule preuve régulière et tangible de leur activité pour la direction centrale à Séoul, alors que les salariés souhaiteraient que l'on attache plus d'importance à la qualité dans le moyen et long terme afin d'assurer l'avenir de ce site.

1.2.2.3. Le poids du temps présent

Privés de passé et exclus du futur, tout le poids du temps repose sur le présent qui ne laisse pas de prise sur le temps qui passe. La pression de la rentabilité immédiate rend les cadences élevées comme l'ont signalé plusieurs personnes: << *les Coréens ils demandent beaucoup de trop pour la personne* >>; << *en coréen ils disent aux français, dépêche toi, fais ça et ça tout le temps; des fois ils nous prennent là, après ils nous mettent ailleurs* >>.

Ce temps présent sous pression devient source de stress, alimente des conflits et renforce les discriminations. Des femmes se mettent à pleurer sur la chaîne de travail ou s'évanouissent en été lors des grosses chaleurs. Dans ces conditions, le groupe organisationnel dont ils font partie ne renforce plus de façon positive leur identité. Cette identité au travail n'a de consistance que dans un présent négatif. De nombreuses personnes tentent alors de fuir cet environnement et sont en congé maladie, ce qui accroît la charge de travail de ceux qui restent; d'autres quittent définitivement l'entreprise, expliquant probablement le nombre des 84 départs sur les 333 embauches effectuées en 18 mois de fonctionnement.

L'absence de passé et l'exclusion du futur concourent à une perte d'identité au travail des salariés locaux: cet espace n'est pas le leur, mais celui des Coréens. La présence du drapeau coréen aux portes de l'usine est là pour le leur rappeler. La relation au temps différenciée de ces deux groupes empêche toute appropriation de leur environnement de travail. Mais contrairement aux résultats attendus (Hall, 1984a, op. cit.; Hofstede, 1980, op. cit.), les Occidentaux semblent ici beaucoup plus tournés vers le long terme que les Coréens.

En fait, ces Coréens expatriés sont sous l'étroite surveillance de la direction centrale à Séoul. Leur carrière dépend des résultats qu'ils obtiendront pendant les trois ou quatre années passées à

l'étranger. Le retour anticipé du premier directeur, dont personne n'a pu nous fournir une explication claire, est peut-être dû à des objectifs qui n'ont pas été atteints. Avec le maintien d'un site de production déficitaire en Europe, la culture organisationnelle de Daewoo est donc bien tournée vers le long terme. Les stratégies de carrière des managers coréens le sont également mais dans une perspective internationale. Les bénéfices retirés de cette situation interculturelle dans laquelle ils s'exportent assurent leur avenir et celui de la Corée du Sud, conformément aux désirs du président et fondateur de la multinationale. En revanche, la plupart des salariés locaux subissent cette situation interculturelle qui semble peu propice au renforcement de l'estime de soi au travail.

1.2.3. Cas d'atténuation de la différenciation catégorielle envers les Coréens

Certains salariés locaux subissent moins que d'autres cette situation interculturelle et en retirent même une estime de soi positive. C'est le cas pour un ingénieur établissant une comparaison avec d'autres entreprises dans lesquelles il n'aurait pas pu avoir les mêmes fonctions: *<<les relations avec l'extérieur sont intéressantes, intéressantes parce qu'internationales; les clients sont des Anglais, des Allemands, des Espagnols, des Danois, des Néerlandais; je trouve que c'est intéressant parce que dans n'importe quelle autre entreprise, je n'aurais pas eu l'opportunité d'avoir ces relations internationales*>>. D'une façon générale, si ces jeunes ingénieurs subissent un manque de marges de manoeuvres, ils retirent tout de même une estime de Soi positive de cette situation de par l'expérience acquise dans cette entreprise qu'ils pourront faire valoir ailleurs lorsqu'ils la quitteront.

Pour les salariés moins qualifiés les possibilités de valorisations personnelles ne sont pas tournées vers l'avenir. Le seul fait de ne pas être au chômage et d'avoir un travail renforce de façon positive leur estime de soi. Leur adhésion à ce groupe organisationnel tient essentiellement à cet aspect. La comparaison sociale s'effectue par opposition au groupe des chômeurs. Ils perçoivent alors les Coréens de la même façon que les hommes politiques et la presse locale. Ce sont avant tout des créateurs d'emplois et le processus de différenciation catégorielle envers ce groupe est moindre. La comparaison avec le groupe des responsables coréens est très peu présente dans le discours de ces salariés. Ils n'occupent pas une place importante dans leur dynamique identitaire. L'interculturel n'est pas une variable saillante de la perception sociale qu'ils ont de cet environnement organisationnel.

1.2.4. Discussion: évolution des relations intergroupes au travers de celle du site et essai d'une typologie des IIO

En quelques mois, l'enthousiasme, voire l'euphorie des salariés locaux chargés de démarrer une vie de travail commune orientée vers la production de téléviseurs, en même temps que les Coréens, semble s'être estompée, comme en témoigne le nombre important de départs, auquel le chef du personnel doit remédier, notamment en changeant certains de ses critères de recrutement. Les cadences se sont accélérées sous l'effet d'un certain autoritarisme, impulsé par les Coréens; la relation à un temps différencié entre les Coréens et les salariés locaux renforce l'appropriation de l'espace de travail des uns et tend à en exclure les autres; l'intégration des nouveaux arrivants s'est constituée dans la différenciation, les premiers essayant probablement de valoriser la différence d'expérience les séparant des seconds dans un environnement de travail où le pouvoir de compétence technologique repose davantage sur les Coréens.

Néanmoins, le rôle joué par l'interculturel dans cette organisation agit de différentes façons sur les identités au travail. Les discours sur les relations intergroupes permettent de repérer certaines modalités prises par des caractéristiques de l'IIO, telles que nous les avons définies précédemment. Dans cette perspective, l'analyse thématique de cette deuxième série d'entretiens permet de dégager des formes d'IIO chez les salariés locaux de DEMSA. L'IIO peut être latente, atténuée, valorisée ou au contraire dévalorisée. Nous allons exposer cet essai d'une typologie des IIO après 18 mois de fonctionnement du site, avant d'observer les limites de la méthodologie développée jusqu'ici et de justifier l'élaboration du 3IO.

1.2.4.1. Typologie des IIO après 18 mois de fonctionnement du site

IIO latente:

L'IIO latente se traduit par une action indirecte des effets de la rencontre interculturelle sur l'identité dans son lien aux groupes culturels de l'organisation. Elle est latente, car la rencontre interculturelle induit un processus de différenciation catégorielle entre des groupes qui ne s'opposent pas du point de vue des appartenances culturelles. Les critères de catégorisations privilégiés ne sont pas liés explicitement à une appartenance culturelle, même si le contact de cultures est à l'origine d'une différenciation saillante d'une autre nature. Le rôle joué par l'espace en constitue une illustration. L'expérience du voyage en Corée du Sud, vécue par l'encadrement d'un atelier seulement, engendre des comportements discriminatoires qui se répercutent à tous les niveaux vis-à-vis de l'autre atelier.

IIO atténuée:

Dans l'IIO atténuée, la rencontre interculturelle est peu intégrée à la dynamique identitaire de l'individu. La satisfaction d'avoir avant tout un travail, en est un exemple. L'appartenance culturelle n'est pas un critère de catégorisation saillant de l'organisation. L'entreprise est un lieu de travail comme tous les autres. Le processus de différenciation catégorielle envers les responsables coréens est peu marqué. Les relations entre ces personnes d'origines culturelles distinctes sont marquées par l'indifférence ou se déroulent sur d'autres dimensions de la covariation des relations interindividuelles et intergroupes. Les appartenances culturelles ne constituent pas véritablement des groupes à partir desquels s'établissent les principales comparaisons.

IIO valorisée:

Dans l'IIO valorisée, les groupes culturels d'opposition sont intégrés positivement à la dynamique identitaire de l'individu. La reconnaissance de l'acquisition d'une expérience de travail attribuée aux Coréens, parce qu'elle n'aurait pas été possible ailleurs, est un exemple révélateur d'IIO valorisée. Le groupe d'opposition utilisé dans cette comparaison est constitué par l'ensemble des entreprises non coréennes. C'est le cas des jeunes ingénieurs qui bénéficient des pratiques de recrutement de Daewoo en espérant faire valoir cette première expérience dans la recherche d'un prochain emploi.

IIO dévalorisée:

Dans l'IIO dévalorisée, les groupes culturels d'opposition sont intégrés négativement à la dynamique identitaire de l'individu. Quand la plupart des contraintes organisationnelles sont attribuées à la culture coréenne, l'IIO est dévalorisée. La relation au temps, le rapport à l'autre sexe mais aussi la langue renforcent les processus de différenciation catégorielle entre le groupe des salariés locaux et les Coréens. Les nombreux signes ou symboles en rapport avec la Corée du Sud accentuent également ce phénomène dans une organisation où les possibilités d'appropriation de l'environnement de travail par les salariés locaux sont de plus en plus difficiles.

Dans l'IIO dévalorisée, la représentation de Soi au travail ne provient pas seulement des représentations utilisées dans la comparaison sociale aux autres groupes de statuts hiérarchiques. La saillance de l'interculturel dans la perception que ces salariés ont de l'organisation les amène à se comparer à des individus d'une culture nationale différente de la leur. Or cette culture est hiérarchiquement dominante. Ce glissement d'une catégorisation sociale de nature hiérarchique vers une catégorisation sociale de nature interculturelle peut amener les salariés à développer un sentiment d'infériorité vis-à-vis de leur culture nationale. D'un statut officiel de dominé sur le plan hiérarchique, ils passeraient ainsi à un état de dominé d'un point de vue culturel. Les mécanismes de défense pour lutter contre cette perte d'estime de soi ou cette menace à leur identité, conduiraient ces salariés à dévaloriser en retour les Coréens, accentuant ainsi les discriminations envers ce groupe d'opposition.

1.2.4.2. Justification de l'élaboration du 3IO

Cette deuxième série d'entretiens a permis de montrer l'évolution des relations intergroupes au travers de celle du site. L'esprit communautaire et enthousiaste des débuts a fait place à diverses formes d'IIO face à l'environnement de travail coréen.

Cependant, cette approche méthodologique ne permet guère de dépasser ce stade d'exploitation du discours, limitant les possibilités d'observation des relations intergroupes dans son lien à l'ensemble des dimensions de la dynamique identitaire. L'appartenance subjective n'est pas évaluée et les mécanismes identitaires (concept de Soi et estime de Soi) sont repérés dans le discours mais pas étudiés systématiquement à partir d'une opérationnalisation, comme le permet la contextualisation représentationnelle. De plus, la prise en compte de l'hétérogénéité culturelle se limite à celle de la rencontre entre Lorrains et Coréens. La propre diversité culturelle n'apparaît pas dans ces entretiens non directifs et demande également à faire l'objet d'une investigation plus concrète.

L'élaboration d'une technique d'investigation de l'IIO s'appuyant sur les éléments théoriques et méthodologiques défendus dans un chapitre précédent s'avère nécessaire pour rendre compte de façon plus approfondie de ces processus se référant à la subjectivité des appartenances, du concept de Soi et de l'estime de Soi. Cette technique, dont nous allons justifier les consignes, l'opérationnalisation des variables et les principales procédures de traitement des données, est le 3IO.

2. Élaboration du 3IO (Investigateur de l'Identité Interculturelle dans l'Organisation)

L'Investigateur de l'Identité Interculturelle dans l'Organisation est le versant technique de la conception théorique de l'Identité Interculturelle dans l'Organisation décrite dans un chapitre précédent. Cette démarche théorico-méthodologique constitue une application de la contextualisation représentationnelle à l'étude des relations intergroupes dans une organisation pluriculturelle.

L'objectif d'observation du rôle de l'interculturel sur l'identité de salariés locaux appartenant à une organisation porteuse d'une diversité culturelle et la recherche d'une opérationnalisation des hypothèses générales avancées ont orienté cette transformation empirique de l'IMIS. Trois versions successives, testées auprès de 14 salariés de DEMSA ont été nécessaires, avant d'arrêter la quatrième et dernière présentée dans ce chapitre.

La première version respectait fidèlement les consignes des deux premières phases de l'IMIS, à partir d'une évaluation de l'appartenance à l'organisation. Le nombre de données recueillies restait faible et souvent sans véritable expression des différents groupes perçus.

Par conséquent, dans la seconde version nous avons ajouté une consigne visant à faire catégoriser l'organisation par le répondant. Ensuite, les consignes classiques des deux premières phases de l'IMIS étaient appliquées aux catégories sociales ainsi exprimées par le sujet. Cependant, la diversité des catégories laissait présager des difficultés en terme de traitement et les données n'allaient pas souvent dans le sens de notre volonté de comprendre l'enchevêtrement des catégorisations hiérarchique et d'origine culturelle.

Dans la troisième version, nous avons induit le critère de catégorisation en ajoutant deux consignes de catégorisation "forcée", l'une en fonction des statuts hiérarchiques, l'autre en fonction des origines culturelles perçues dans l'organisation. Les données recueillies allaient désormais dans le sens de notre objet d'étude et étaient importantes, parfois trop.

Par conséquent, dans la quatrième version, nous avons supprimé et simplifié plusieurs consignes de l'IMIS que nous utilisions fidèlement et qui alourdissaient la passation sans apporter d'informations pertinentes supplémentaires, étant donné que le traitement des données s'écartait de la perspective des auteurs de l'IMIS. Nous avons également ajouté quelques consignes visant à faciliter la réflexion du sujet (introduction de supports visuels) et d'autres permettant de lever certaines ambiguïtés suspectées dans le recueil des données précédentes, notamment au niveau de la deuxième phase.

Ce protocole, relativement simple d'utilisation, reste néanmoins assez complexe à comprendre dans le cadre d'une première lecture. Par conséquent, nous allons nous attarder quelque peu sur sa présentation.

Après avoir décrit la démarche globale du 3IO, nous rapporterons le guide d'entretien et des exemples de réponses d'un sujet. Nous terminerons ce chapitre par une description assez générale des procédures de transformation et de traitement des données recueillies avec le 3IO.

2.1. Description de la démarche du 3IO

La démarche adoptée ici consiste à opérationnaliser des concepts du courant de l'identité sociale et des relations intergroupes dans une perspective intégrant et dépassant les travaux de "l'école de Bristol" (Tajfel et Turner, 1986, op. cit.; Turner et col., 1987, op. cit.) et ceux de "l'école de Genève" (Deschamps et Doise, 1979, op. cit.; Doise, 1995, op. cit.; Lorenzi-Cioldi, 1988, op. cit.; Lorenzi-Cioldi et Doise, 1992, op. cit.) en recourant à la méthode de contextualisation représentationnelle, et plus particulièrement à une technique d'entretien inspirée de l'IMIS (Zavalloni et Louis-Guérin, 1984, op. cit.) associée à une technique de traitement factorielle des données tirée de Durand-Delvigne (1992, op. cit.) et Chauchat et Durand-Delvigne (à paraître). La présentation du protocole effectuée ici reprend en grande partie, un chapitre de ce dernier ouvrage en cours d'impression (Fischer et Tisserant, à paraître).

Comme nous l'avons expliqué dans le deuxième chapitre, contrairement à Zavalloni et Louis-Guérin, notre objectif n'est pas d'explorer la dynamique identitaire d'un sujet aux prises avec sa réalité sociale en générale (relative à ses appartenances multiples d'origines sexuelle, nationale, politique, religieuse, etc.) mais nous souhaitons étudier les dynamiques identitaires d'un échantillon de salariés de statuts hiérarchiques et d'origines culturelles diverses appartenant à une même organisation, elle-même porteuse d'un environnement interculturel.

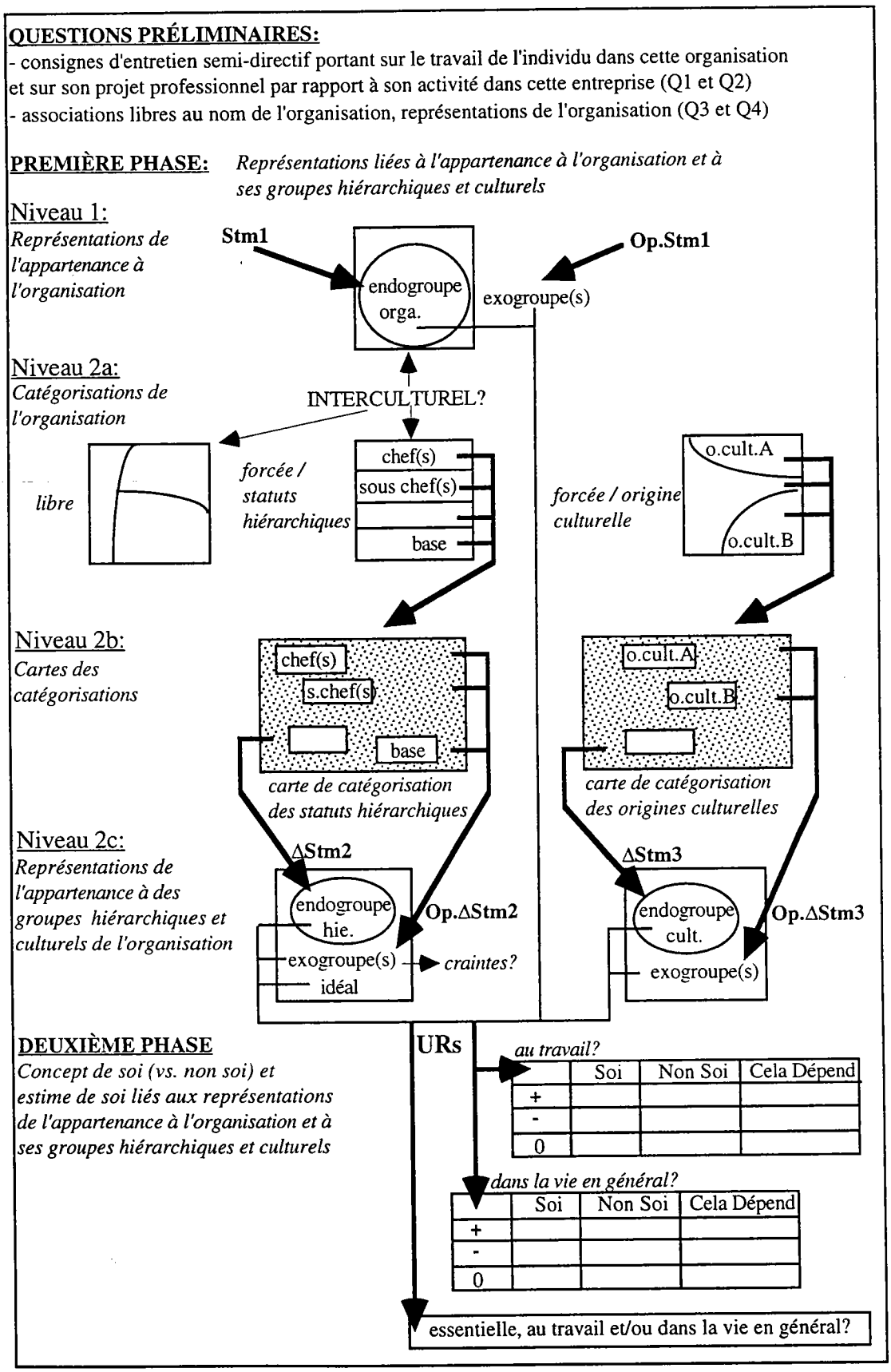
La version adaptée de l'IMIS à notre objet d'étude permet d'observer le traitement par les mécanismes identitaires des représentations des appartenances à l'organisation (niveau 1 de catégorisation) et vis-à-vis de groupes traversant cette organisation (niveau 2 de catégorisation). Ce deuxième niveau de catégorisation porte essentiellement sur l'observation des effets du recouvrement catégoriel "hiérarchico-culturel".

Pour des besoins de clarté conceptuelle, nous distinguons les notions de groupe d'appartenance (vs. opposition ou non appartenance), de celles d'endogroupe (vs. exogroupe). Les premiers sont des groupes objectifs dans lesquels le chercheur classe ses sujets, notamment au moment de l'échantillonnage. Les seconds sont des groupes subjectifs dans le sens où ils sont construits par le sujet et diffèrent d'un individu à l'autre. Cette notion de subjectivité est à mettre en relation avec l'identité sociale subjective définie par Zavalloni (1973b, op. cit.) s'inspirant du

concept de culture subjective de Triandis (1973, op. cit.). Ces auteurs (Zavalloni et Louis-Guérin, 1984; Triandis, 1994, op. cit.) s'inscrivent dans une perspective écologique mettant l'accent sur le rôle de l'environnement dans la perception et les comportements individuels. La notion de groupe subjectif traduit l'idée d'une expérience personnelle de l'individu dans un groupe donnant lieu à des frontières de groupe, des représentations et des comportements différenciés pour des sujets appartenant néanmoins à un même groupe objectif.

D'une façon générale, après avoir établi le contrat de communication (Blanchet et col., 1987, op. cit.) et relevé des caractéristiques du sujet (âge, statut hiérarchique, origine culturelle, etc..) l'entretien commence véritablement avec le début de l'enregistrement au moment des consignes préliminaires, précédant les premières consignes inspirées de l'IMIS. Comme nous l'avons expliqué et justifié dans le deuxième chapitre, ce protocole constitue une adaptation des deux premières phases de l'IMIS. La première phase porte sur l'évaluation de l'identité sociale dans l'environnement étudié, c'est-à-dire l'organisation. Cette phase a pour but de constituer un répertoire sémantique des représentations de l'appartenance à l'organisation et à certains de ses groupes. En réponse à un stimulus (noté "Stm" sur la figure ci-après) désignant un groupe d'appartenance puis ceux auxquels il s'oppose, le sujet exprime, sous forme d'unités de sens, ses représentations de l'endogroupe et des exogroupes respectifs. Ces unités de sens ou Unités Représentationnelles (URs) sont reprises dans la deuxième phase afin d'évaluer l'identité personnelle résultant de l'identité sociale. La figure ci-après décrit, de façon schématique, le déroulement de ce protocole.

Fig.5 : schéma synoptique des étapes du protocole du 3IO



De façon générale, après les questions préliminaires, la première phase du protocole permet d'observer, à partir de stimuli de trois natures différentes (organisation, hiérarchie et origine culturelle), les représentations du sujet (notamment sous la forme d'URs) liées à son appartenance à l'organisation et à ses groupes hiérarchiques et culturels. Sur la figure 5, les carrés représentent l'organisation Daewoo ou, plus précisément, l'ensemble des personnes qui travaillent chez Daewoo. L'ovale, à l'intérieur de ces carrés, représente l'endogroupe que l'on explore à chaque fois avec les stimuli "Stm1", "ΔStm2" et "ΔStm3" relatifs aux groupes d'appartenance. Cet endogroupe est produit par le sujet ; par conséquent sa configuration varie d'un individu à l'autre. "Stm1" est donné par l'interviewer à tous les sujets (au niveau 1) et fait référence au groupe d'appartenance "des personnes qui travaillent chez Daewoo".

"ΔStm2" et "ΔStm3" font référence aux groupes d'appartenance, respectivement, de même statut hiérarchique et d'origine culturelle commune. Dans la notation de ces stimuli, "Δ" traduit le caractère idiosyncrasique du stimulus : le sujet est à l'origine de la catégorie (exprimée au niveau 2a), visualisée sur une feuille de papier 21*29,7 cm (symbolisée sur la figure ci-dessus par un rectangle ombré au niveau 2b) puis utilisée en tant que stimulus (au niveau 2c). Ces stimuli peuvent donc varier d'un individu à un autre. A titre d'exemple, "ΔStm2" pourra être <<*les ouvriers*>> et "ΔStm3" <<*les Français*>>. Il en est de même avec les exogroupes produits par le sujet à partir de "Op.Stm1", "Op.ΔStm2" et "Op.ΔStm3" (Op. signifiant groupe d'opposition à celui désigné par "Stm"). "Op.Stm1" fait référence aux groupes "des personnes qui ne travaillent pas chez Daewoo" et à titre d'exemple, un des groupes désignés respectivement par "Op.ΔStm2" et "Op.ΔStm3", pourra être <<*les ingénieurs*>> et <<*les Coréens*>>.

Sur la figure 5, la deuxième phase du protocole est illustrée sous la forme d'un tableau résumant les choix auxquels chaque sujet se trouve confronté pour toutes les URs qu'il a produites dans la première phase. Cette dernière étape évalue le traitement des représentations précédentes par les mécanismes identitaires (concept de Soi et estime de Soi) dans un premier temps au travail, puis d'une façon plus générale dans la vie. Nous allons poursuivre le commentaire de cette figure, étape par étape, avant d'aborder les consignes auxquelles cette démarche fait référence.

Les questions préliminaires à l'investigation identitaire portent sur les représentations du travail dans cette organisation (Q1), sur ses éventuels projets ou désirs d'avenir professionnels (Q2) mais également sur les associations libres qu'il effectue par rapport au mot "Daewoo" (Q3) et sur sa représentation de cette organisation (Q4). Au-delà des réponses qu'elles apportent, ces questions facilitent l'établissement d'un climat de confiance à partir de questions simples et constituent une transition permettant d'amener plus facilement les consignes inspirées de l'IMIS, avec la première phase.

Au niveau 1, les réponses du sujet au stimulus "Stm1" rendent compte de la représentation qu'il se fait de son appartenance à l'organisation (au groupe des personnes qui travaillent chez Daewoo). On évalue ainsi l'endogroupe lié au travail et à l'organisation. A l'opposé, les réponses à "Op.Stm1", révèlent ce qui fait sens quant au fait de ne pas travailler chez Daewoo. Il s'agit des

exogroupes liés au travail et à l'organisation. Cette démarche facilite l'exploration des frontières subjectives de l'appartenance à l'organisation.

Au niveau 2a, le sujet effectue à trois reprises, une catégorisation de l'organisation. La première catégorisation est libre, c'est-à-dire sans induction de critère de catégorisation, et les deux suivantes sont forcées. Pour ces deux catégorisations forcées, les critères successivement proposés au sujet sont : les statuts hiérarchiques puis les origines culturelles. Ces deux catégorisations forcées visent à déployer l'ensemble des catégories au sein du groupe "des personnes qui travaillent chez Daewoo" en fonction des deux critères distincts. L'intérêt de la catégorisation libre porte sur l'évaluation de la saillance du critère de catégorisation utilisé. En effet, l'hypothèse sous-jacente concerne la saillance de la dimension interculturelle chez le sujet : plus il aura tendance à exprimer spontanément un critère de catégorisation lié à l'origine culturelle, plus cette dimension sera saillante et constitutive de son identité dans cette organisation. La figure 5 montre que la catégorisation forcée liée à la hiérarchie et le niveau 1 sont également soumis à cette hypothèse. En effet, plus le sujet exprimera des réponses faisant explicitement référence à cette dimension, plus elle sera saillante dans ce contexte.

Le niveau 2b sollicite plus activement l'interviewé. En effet, la réalisation des cartes de catégorisation s'effectue à partir d'un collage des catégories sociales sur support papier, précédemment exprimées, sur une feuille 21*29,7 cm disposée devant le sujet. L'interviewer recopie sur des papiers autocollants carrés d'un centimètre de côté, les noms donnés aux catégories sociales que l'interviewé doit coller en fonction des proximités réciproques perçues entre les groupes concernés. Cette procédure s'applique tout d'abord pour les catégories hiérarchiques puis, sur une autre feuille, aux catégories culturelles. Ces deux cartes constituent un support visuel utilisé dans la suite du protocole. Ce procédé s'inspire des opérationnalisations des distances interpersonnelles réalisées par Codol et col. (1989) et Jarymowicz (1991). Le matériel expérimental utilisé par ces auteurs est constitué de feuilles sur lesquelles sont représentés des individus relevant d'appartenances diverses conduisant le sujet à évaluer les distances les séparant. Par conséquent, si notre postulat d'une subjectivité des distances perçues pouvant être visualisée sous la forme d'une carte va dans le sens des auteurs, notre démarche opère cependant dans le sens inverse.

Le niveau 2c permet d'obtenir les représentations des groupes se référant aux catégories issues des catégorisations forcées et ayant donné lieu aux cartes de catégorisations. La catégorie d'appartenance hiérarchique fait l'objet du deuxième stimulus. On observe ainsi sa représentation de l'appartenance au groupe des personnes de même statut hiérarchique que lui : il s'agit de l'endogroupe hiérarchique. Les autres catégories hiérarchiques constituent les groupes d'opposition : "Op.ΔStm2" permet d'explorer les exogroupes hiérarchiques. La même procédure est appliquée à la carte de catégorisation culturelle, donnant lieu à "ΔStm3" puis à "Op.ΔStm3" afin d'explorer l'endogroupe culturel puis, respectivement, les exogroupes. On peut remarquer sur la figure précédente deux particularités concernant la production d'URs liées à la hiérarchie, l'une concernant l'évaluation de la "crainte" envers certains exogroupes, l'autre à propos d'un "idéal". A

ce stade, une consigne évalue le niveau de crainte du salarié envers ses supérieurs hiérarchiques. Cette consigne est tirée du questionnaire de l'étude de Hofstede (Bollinger et Hofstede, 1987) et constitue un item aux réponses significativement reliées à la distance hiérarchique; à ce titre et en marge du traitement des données relevant davantage de la dynamique identitaire, cet item peut nous conduire à observer des différences entre certains de nos sujets. L'autre consigne demande au sujet d'exprimer le prototype du chef idéal sous forme de représentations et d'URs pouvant être comparées, dans l'analyse des résultats, aux URs décrivant les endogroupes et les exogroupes. L'utilisation de cette seconde consigne produit des données particulièrement significatives au moment du traitement statistique de l'ensemble des données recueillies à partir de ce protocole.

La deuxième phase reprend une à une toutes les URs exprimées lors de la première phase. Chacune de ces URs fait l'objet de deux spécifications, répétées à propos du contexte de travail puis à celui de la vie en général. Tout d'abord, on demande au sujet s'il reconnaît ou non l'UR comme faisant partie de son "Soi" au travail (vs. dans la vie en général). Le concept de soi est envisagé dans sa dichotomie avec le concept de "Non Soi", c'est-à-dire des représentations qu'il prête à certains groupes mais qu'il ne fait pas sienne. Parfois ce passage du groupe à l'individu n'est pas aussi tranché et le sujet préfère alors répondre par "cela dépend". Ensuite, la seconde spécification fait référence à la valence des représentations, également en fonction des deux contextes (au travail, puis dans la vie en général). Chaque UR est codée par le sujet comme étant plutôt positive, plutôt négative ou ni l'un ni l'autre. On évalue alors l'estime de soi ou la valorisation (vs dévalorisation) des représentations constitutives du "Soi" ou du "Non Soi". Pour terminer, le sujet choisi les URs qu'il considère comme étant essentielles, au travail et/ou dans la vie en général.

L'architecture de base de ce protocole reprend la conception de l'investigation de l'identité chez Zavalloni. Comme nous allons le constater, les consignes des niveaux 1 et 2c et celles de la deuxième phase sont d'ailleurs directement tirées de l'IMIS. D'autres consignes ou certaines modifications de leur formulation initiale ont été introduites pour rester plus proche du cadre théorique des relations intergroupes ou pour répondre aux "réalités sociales" de notre terrain ou encore pour alléger certaines lourdeurs relevées lors des pré-tests des versions initiales de ce protocole.

2.2. Consignes et exemples de réponses

Nous allons maintenant observer dans le détail les consignes de ce protocole, figurant par ailleurs en annexes. Compte tenu de l'originalité de ce protocole et de ses éventuelles adaptations pour de futures recherches, nous tenons à exposer précisément les consignes utilisées accompagnées de quelques exemples illustrant des types de réponses obtenus. En dehors des quatre questions préliminaires, on peut distinguer six types de consignes en fonction de la demande de l'interviewer:

- consignes d'évocation des URs: l'interviewer demande au sujet de compléter une phrase visant à décrire l'endogroupe ou l'exogroupe (ou, dans un cas, le prototype du chef idéal) à partir d'un stimulus désignant le groupe d'appartenance ou d'opposition (ou le chef idéal);
- consignes d'explicitation des URs: l'interviewer reprend, sous forme de réitération, les URs ayant fait l'objet de peu d'explicitation afin d'obtenir un discours plus complet, à savoir la représentation soutenant l'UR;
- consignes de catégorisation: l'interviewer demande au sujet d'exprimer l'ensemble des catégories relevant d'une catégorisation déterminée;
- consignes de positionnement des catégories: l'interviewer demande au sujet de positionner les catégories sociales sur la feuille en fonction de leurs proximités réciproques perçues;
- des consignes de spécification d'appartenance: l'interviewer demande au sujet de spécifier son appartenance à une des catégories exprimées;
- des consignes d'évaluation du traitement des URs par les mécanismes identitaires: l'interviewer demande au sujet de s'appliquer personnellement l'UR, pour le concept de Soi, l'estime de Soi et les caractéristiques essentielles.

Les consignes de catégorisation, de positionnement et de spécification d'appartenance sont nouvelles. A quelques nuances près, les autres sont tirées de l'IMIS. Cette adaptation est tournée vers l'évaluation de l'inter-subjectivité des dynamiques identitaires des sujets à partir d'une situation commune: le groupe objectif "organisation", les autres groupes explorés provenant des consignes de catégorisation. Ce sont les variations les plus significatives des dynamiques identitaires que nous cherchons à évaluer à partir de ces consignes et du traitement statistique qui les accompagne.

Le tableau ci-après rend compte du nombre et des numéros de consignes par étape du protocole et par type de consignes.

Tab.5 : nombre et numéros des consignes par type, utilisées dans les étapes du 3IO

Type de consigne / étapes de protocole	*évocation des URs*	*explicitation des URs*	*catégori-sation*	*position-nement des catégories*	*spécification d'appartenance*	*évaluation du traitement des URs par les mécanismes identitaires*
PHASE 1 Niveau 1	C1.1, C1.2 C2.1, C2.2	nC3				
PHASE 1 Niveau 2a			C4 C5 C6			
PHASE 1 Niveau 2b				C7 C8		
PHASE 1 Niveau 2c	C10.1, C10.2 C12.x C14 C17.1, C17.2 C19.x	nC11 nC13 nC15 nC18 nC20			C9 C16	
PHASE 2						nC21.1, nC21.2 nC22.1, nC22.2 C23

Dans le tableau 1, le nombre de consignes portant l'indice "x" dépend du nombre d'exogroupes envisagés par le sujet et l'indice "n", varie en fonction du nombre d'URs considérées. Nous allons désormais détailler chacune de ces consignes que nous illustrerons à partir d'exemples de réponses extraites d'un entretien effectué avec un ouvrier d'origine italienne.

2.2.1. Première phase : Représentations liées aux différents groupes d'appartenances

Cette première phase comprend deux niveaux évaluant les représentations de l'appartenance (vs. non appartenance), le premier à l'organisation et le second à des catégories sociales perçues à l'intérieur de cette organisation. L'obtention des représentations liées aux appartenances (vs. non appartenance) du second niveau s'effectue progressivement, tout d'abord en catégorisant l'organisation (niveau 2a) puis en positionnant les catégories (niveau 2b), avant d'utiliser, comme au niveau 1, les consignes d'évocation et d'explicitation des URs liées à ces appartenances (vs. non appartenance) (niveau 2c).

Niveau 1 : représentations de l'appartenance (vs. non appartenance) à l'organisation

C1 : Consignes d'énoncé des URs pour le stimulus "Stm1" : énoncé des URs, d'abord avec *"nous"* (C1.1), puis même consigne avec *"eux"* (C1.2) référés à l'appartenance organisationnelle:

<<Si vous essayez de penser aux personnes qui travaillent chez Daewoo en termes de *nous (vs eux)*, quels sont les termes qui vous viennent à l'esprit? Vous diriez, *nous (vs eux)*, qui *travaillons (vs travaillent)* chez Daewoo, *nous sommes (vs ils sont)*...>>. Noter les URs dans les deux cas.

Exemple d'URs : <<*pas des Asiatiques*>> (avec C1.1) ; <<*jeunes*>> (avec C1.2)

C2 : Consignes d'énoncé des URs pour le stimulus "Op. Stm1" : énoncé des URs avec "eux" référé à la non-appartenance organisationnelle, d'abord avec *"ne travaillent pas"* uniquement (C2.1), puis même consigne avec *"veulent venir travailler"* en plus (C2.2) :

<<Si vous essayez de penser aux personnes qui ne travaillent pas chez Daewoo, *(mais qui veulent venir y travailler)* quels sont les termes qui vous viennent à l'esprit? Vous diriez, eux qui ne travaillent pas chez Daewoo, *(mais qui veulent venir y travailler)*, ils sont...>>. Noter les URs dans les deux cas.

Exemple d'URs : <<*dans la même galère*>> (avec C2.1) ; <<*n'ont pas le choix*>> (avec C2.2).

C3 : Consignes d'explicitation des URs produites:

Pour les URs ayant fait l'objet de peu d'explicitations, les reprendre une à une sous forme de réitération, afin d'obtenir la représentation plus générale soutenant l'UR.

Exemple de représentation plus générale soutenant l'UR <<*pas des Asiatiques*>> : <<*...je ne me considère pas comme un Asiatique, je n'ai pas envie de leur ressembler, mais eux ils aimeraient bien, dans le sens où on travaille, on se tait, au travail on n'a pas droit à la revendication syndicale...*>>

Niveau 2a : consignes de catégorisations de l'organisation

C4 : Consignes de catégorisation libre des personnes travaillant dans l'organisation :

<< Maintenant, si vous le voulez bien, pensez encore une fois aux personnes qui travaillent chez Daewoo, à toutes les personnes qui travaillent chez Daewoo, qui voyez-vous? Plus précisément, que voyez-vous comme différents groupes de personnes qui travaillent chez Daewoo? Imaginons, par exemple, que Daewoo soit une grosse commode et que vous deviez ranger toutes les personnes qui travaillent chez Daewoo dans les tiroirs de cette commode. Qui rangeriez-vous dans les tiroirs de cette commode "Daewoo"? C'est-à-dire, quels seraient, d'après vous, ces tiroirs ou ces groupes de personnes>>. Noter les différents groupes.

Exemple de catégorisation: trois catégories : <<*les gens qui font mur aux Coréens*>>, <<*les gens qui disent amen aux Coréens*>> et <<*les Coréens*>>.

C5 : Consignes de catégorisation forcée en fonction du statut hiérarchique :

<<Si on voulait ranger toutes les personnes qui travaillent chez Daewoo dans différents groupes ou différents tiroirs, en mettant dans le tiroir du haut, le ou les chefs, puis en dans un deuxième tiroir en dessous, le ou les sous-chefs et ainsi de suite jusqu'au tiroir du bas, quel seraient, selon vous, ces différents groupes ; c'est-à-dire, comment rangeriez-vous, par ordre hiérarchique, toutes les personnes qui travaillent chez Daewoo, dans ces différents tiroirs? Vous diriez que dans le tiroir du haut il y a...>>. Noter les catégories

Exemple de catégorisation: sept catégories : <<*Séoul*>>, <<*"Wong" le directeur*>>, <<*les autres Coréens*>>, <<*l'ingénieur*>>, <<*les superviseurs*>>, <<*les leaders*>> et <<*les agents de production*>>.

C6 : Consignes de catégorisation forcée en fonction de l'origine culturelle :

<< Et enfin, pour en terminer avec cette partie, parmi toutes les personnes qui travaillent chez Daewoo, quelles origines culturelles distinguez-vous? Quelles sont toutes les nationalités ou origines culturelles que l'on peut rencontrer chez Daewoo?>>. Noter les catégories. (Si les Coréens n'ont pas été exprimés, demander : <<Et les Coréens?>>).

Exemple de catégorisation: sept catégories : <<*Beurs*>>, <<*Italiens*>>, <<*Français*>>, <<*Portugais*>>, <<*Turcs*>>, <<*Espagnols*>> et <<*Coréens*>>.

Certains sujets ont évoqué le groupe des Coréens uniquement lors de cette dernière question. Pour eux, le contact avec les responsables coréens pourrait ne pas être vécu sur le plan interculturel car il ne semble pas intégré en tant que tel à la dynamique identitaire telle que nous l'observons. A ce propos, comme nous le verrons avec les premiers résultats, certaines représentations associées au groupe des Coréens sont l'absence de contact. En revanche, pour d'autres personnes cette dimension est présente dès l'expression des premières URs. La fréquence d'URs à connotation interculturelle traduirait l'importance de la saillance de l'interculturel chez le sujet. Dans tous les cas, cette étape permet de catégoriser l'ensemble des origines culturelles perçues dans cette organisation. Au total, une trentaine d'expressions désignant des origines culturelles différentes ont été répertoriées par l'ensemble des salariés rencontrés.

Niveau 2b: Cartes des catégorisations

C7 et C8: Consignes de positionnement des catégories:

Afin d'obtenir la carte des catégorisation de statut hiérarchique, recopier chaque catégorie sociale liée au statut hiérarchique (C7), telle qu'elle a été exprimée par le sujet, sur un petit papier carré autocollant (de type "post-it"), disposer une feuille 21*29,7 horizontalement face au sujet, puis demander:

<<Chaque groupe que vous avez cité est représenté par un papier autocollant; disposez tous les groupes de cette entreprise sur cette feuille en respectant la règle suivante: plus vous voyez deux groupes comme étant différents, plus vous les espacerez sur cette feuille et plus vous pensez que deux groupes ont de points communs plus vous les rapprocherez sur cette feuille; à la limite, si vous pensez qu'il n'existe aucune différence entre deux groupes, alors vous les superposerez. Vous pouvez commencer par n'importe quel groupe, le coller à n'importe quel endroit de la feuille et décoller et recoller ces groupes jusqu'à trouver l'agencement qui vous convient personnellement le mieux. A chaque fois que vous collez un groupe, pensez à tenir compte de sa distance par rapport à tous les autres groupes>>.

Procéder de la même façon pour les catégories sociales liées aux origines culturelles (C8) afin d'obtenir la carte de catégorisation d'origine culturelle.

Niveau 2c : Représentations de l'appartenance (vs. non appartenance) aux groupes hiérarchiques et culturels de l'organisation

C9: Consigne de spécification d'appartenance à un groupe de statut hiérarchique:

<<Dans lequel ou lesquels de ces groupes vous trouvez-vous? (lire les catégories de la carte de catégorisation de statut hiérarchique)>>. Prendre pour ΔStm2 la catégorie dans laquelle le sujet se situe et pour Op.ΔStm2 les catégories restantes.

C10 et C11: Consignes d'énoncé des URs pour le stimulus "ΔStm2" et, éventuellement, consignes d'explicitation des URs produites:

Appliquer à ΔStm2 le même type de consignes qu'à Stm1 (C1): énoncé d'URs avec "nous" (C10.1) puis avec "eux" (C10.2) suivi d'éventuelles réitérations des URs (C11)

C12.x et C13: Consignes d'énoncé des URs pour le stimulus "Op. ΔStm2" et, éventuellement, consignes d'explicitation des URs produites:

Concernant Op.ΔStm2, demander pour chaque groupe d'opposition: <<Si vous pensez aux (lire le groupe d'opposition "x"), quels sont les termes qui vous viennent à l'esprit? Vous diriez, les (groupe d'opposition "x") ils sont...>> (C12.x). Noter les URs et les faire expliciter (C13) si nécessaire.

En marge de cette investigation identitaire, une consigne permet, à ce stade d'évaluer le niveau de crainte du salarié envers ses supérieurs hiérarchiques:

Pour chaque groupe d'opposition d'un niveau hiérarchique supérieur à celui du groupe d'appartenance du sujet demander:

<<Vous, en tant que (lire la catégorie d'appartenance), craignez-vous souvent d'exprimer votre désaccord avec ces chefs-là, les... (lire la catégorie hiérarchiquement supérieure)?>>

Présenter un carton avec les modalités: 1) "très rarement", 2) "rarement", 3) "parfois", 4) "fréquemment", 5) "très fréquemment". Noter la réponse pour chaque groupe concerné.

C14 et C15: Consignes d'énoncé des URs pour le "chef idéal" et, éventuellement, consignes d'explicitation des URs produites:

Pour le prototype du chef idéal, demander : <<Si vous essayez d'imaginer maintenant le chef idéal, que vous vient-il à l'esprit? Vous diriez, pour moi le chef idéal il est...>> (C14). Noter les URs et les faire expliciter (C15) si nécessaire.

C16-C20: Consignes évaluant les représentations de l'appartenance (vs. non appartenance) à des groupes d'origines culturelles:

A l'exception des consignes relatives à l'évaluation de la crainte envers les supérieurs hiérarchiques et du chef idéal (C14 et C15), appliquer les consignes précédentes (C9- C13) à la carte de catégorisation d'origine culturelle (niveau 2b) produisant des URs à partir de ΔStm3 (C17.1, C17.2, C18) et Op.ΔStm3 (C19.x, C20).

Plus spécialement pour ces stimuli "origine culturelle", le fait de se situer dans l'une des catégories et d'exprimer des URs en rapport à ces catégories a conduit certains sujets à effectuer

des regroupements. Le critère de catégorisation "origine culturelle" amènerait, dans certains cas, le sujet à changer de niveau de catégorisation (dans un sens proche de celui de Turner et al, 1987, op. cit.). Nous pensons que le sentiment d'appartenance (vs. non appartenance) ne peut avoir lieu qu'en rapport à des groupes ayant un sens pour le sujet. A la différence du statut, l'origine culturelle renvoie plus largement à un type de catégorisation extérieur à l'organisation à partir duquel le sujet produirait, dans un premier temps, les catégories. Dans un second temps, quand il est amené à spécifier son appartenance, le niveau de catégorisation pourrait changer en fonction des représentations qu'il associe à ces catégories dans le contexte de l'organisation. Il ne s'agirait plus de catégories sociales plus ou moins abstraites relevant de la société globale, mais de groupes porteurs de représentations ancrées dans l'environnement organisationnel. Dans le premier cas, l'expression des catégories n'exige pas du sujet une comparaison inter-catégorielle comme elle l'implique dans le second cas. De plus, un jugement relatif aux origines culturelles est éminemment plus délicat car il est idéologiquement marqué, particulièrement dans le contexte de l'entreprise. Ceci explique peut-être, en partie, que certains sujets ayant listé des origines culturelles ont tenu à toutes les inclure dans le "nous", niant ainsi la présence de tout exogroupe de ce point de vue. L'exemple ci-dessous illustre un cas de regroupements des sept catégories exprimées en un endogroupe et deux exogroupes.

Exemples de regroupements, d'URs et d'explicitations pour "ΔStm3" et "Op.ΔStm3" :

- exemple de regroupements : un endogroupe <<*Européens*>> (qui sera utilisé en tant que ΔStm3 regroupant les Espagnols, les Portugais, les Italiens et les Français) et deux exogroupes, le premier étant constitué des regroupant les <<*Coréens*>>, le second regroupant les <<*Beurs et Turcs*>> (ces deux exogroupes seront utilisés en tant que "Op.ΔStm3"); d'où:

- exemple d'UR et d'explicitations par rapport à "ΔStm3" avec "nous" (C17.1): <<*solidaires*>> explicité (C18) <<*...à l'usine, Espagnols, Portugais, Italiens, Français, on est solidaires, on a quand même des différences mais on est solidaires...*>>

- exemple d'UR et d'explicitations par rapport à "ΔStm3" avec "eux" (C17.2) : <<se font avoir>> explicité (C18) <<*...eux les Européens, ils se font avoir par des petits niakwés, par des Coréens (...) ils essaient d'imposer plus ou moins leur voie, leur mentalité*>>

- exemple d'URs et d'explicitations par rapport à "Op.ΔStm3" avec <<*Beurs et Turcs*>> (C19.1) : <<*primates*>> explicité (C20) <<*...si ça va pas comme ils veulent, avec ce groupe-là c'est tout de suite la bagarre, moi j'appelle ça primate*>> ; ou encore avec <<*Coréens*>> (C19.2) : <<*travailleurs*>>.

2.2.2. Deuxième phase : Concept de Soi et estime de Soi liés aux représentations de l'appartenance à l'organisation et à ses groupes hiérarchiques et culturels : consignes d'évaluation du traitement des URs par les mécanismes identitaires:

Reprendre une à une toutes les URs notées depuis le début (pour Stm1, ΔStm2, ΔStm3, pour les "Op." et pour le "chef idéal" également) et poser successivement, pour chacune d'elles, les consignes C21 et C22 :

C21: Consignes d'évaluation du concept de Soi, d'abord "au travail, chez Daewoo" (C21.1), puis "dans la vie, en général" (C21.2):

<< *Au travail, chez Daewoo, (vs. dans la vie, en général)*, pensez-vous être personnellement (lire l'UR)?>>.

C22: Consignes d'évaluation de l'estime de soi, d'abord "au travail, chez Daewoo" (C22.1), puis "dans la vie, en général" (C22.2):

<< Pour vous, être (lire l'UR) *au travail, chez Daewoo (vs. dans la vie, en général)*, est-ce plutôt une bonne chose, une mauvaise chose, ou ni l'un ni l'autre ?>>.

Exemples de réponses: par rapport à l'UR <<*pas des asiatiques*>> : "Soi +" au travail et dans la vie et par rapport à l'UR <<*travailleurs*>> : "Soi 0" au travail, "Non Soi -" dans la vie.

C23: Consignes d'évaluation des URs "essentielles":

<<Enfin, pour terminer, je vais relire rapidement toutes les caractéristiques (URs) que vous avez énoncées depuis le début et je vais vous demander de me dire celles qui, pour vous, sont essentielles, c'est-à-dire celles auxquelles vous attachez une grande valeur, soit au travail, soit dans la vie en général, soit les deux en même temps.>> Noter ces URs.

Cette dernière consigne permet de distinguer les valeurs essentielles du sujet parmi toutes celles qu'il a exprimées au cours de l'entretien.

La passation de ce protocole dure environ une heure trente. Le discours est ensuite retranscrit. Les données utilisées pour les traitements statistiques font l'objet d'un pré-traitement afin d'être rapportées dans plusieurs matrices, en fonction des types de traitements statistiques à effectuer. Le discours plus général tenu par le sujet sur la production de ces données est utilisé dans un second temps, pour éclairer les résultats et faciliter les interprétations. Nous allons décrire le plan de traitement des données conduisant aux calculs statistiques.

2.3. Plan de traitement des données recueillies

Le plan de traitement adopté reprend globalement la démarche de Durand-Delvigne (1992, op. cit.) dans son utilisation d'une version de l'IMIS adaptée à l'étude de l'identité du genre, poursuivie par Chauchat (Chauchat et Durand-Delvigne, à paraître, op. cit.). Comme nous l'avons indiqué, la méthode d'analyse factorielle utilisée par ces auteurs nous éloigne du courant traditionnel de la contextualisation représentationnelle (Zavalloni et Louis-Guérin, 1984, op. cit.; Costalat-Founeau et Martinez, 1998, op. cit.). Contrairement à ces derniers auteurs nous n'effectuons pas une analyse en profondeur intraindividuelle, conduisant aux mots identitaires et à la caractérisation de la dynamique identitaire. Nous opérationnalisations, sous forme de variables, des aspects de la dynamique identitaire. Les valeurs prises par ces variables traduisent alors la spécificité de la dynamique identitaire de chaque sujet. Les calculs statistiques sur ces variables sont divers; ils vont de la simple distribution en fréquences absolues pour une variable, aux statistiques factorielles et textuelles donnant lieu aux EIIS.

La transformation du discours du sujet en valeurs prises par les variables constitue une première étape de transformation des données que nous allons évoquer à partir de l'exposé de la liste des variables brutes du 3IO. Nous envisagerons ensuite une seconde étape de transformation des données devant conduire aux traitements statistiques à effectuer.

2.3.1. Les variables du 3IO

Les données recueillies font l'objet d'une formalisation pouvant se prêter au traitement textuel statistique. Cependant, contrairement à une pratique couramment utilisée en statistique textuelle (Doise et col., 1992; Lebart et Salem, 1994) ou dans la plupart des traitements d'enquêtes, les caractéristiques du sujet (par exemple, les variables signalétiques: sexe, âge, etc...) ne constituent pas, dans notre traitement, les variables de base à partir desquelles s'effectuent les principales mises en correspondances. Les modalités de ces variables sont retenues, mais elles font l'objet d'analyses complémentaires.

La finalité de la méthode d'analyse des données est l'obtention des EIIS. Comme l'a initié Durand-Delvigne (1992, op. cit.) cette méthode d'analyse consiste à mettre en correspondance les URs avec les modalités des variables auxquelles elles renvoient ou sont associées, par exemple les modalités prises au regard de l'UR par l'appartenance subjective ou encore par le concept de soi. Toutes ces variables (y compris les URs) décrivent des aspects de la dynamique identitaire du sujet. Nous appellerons donc variables de la dynamique identitaire.

De plus, chaque UR peut être mise en relation avec des caractéristiques du sujet (variables signalétiques) mais également avec ses réponses à d'autres consignes (modalités des variables issues d'une analyse thématique des réponses aux questions préliminaires). Contrairement aux

variables de la dynamique identitaire, ces variables ne constituent pas le coeur d'analyse et nous les distinguerons des autres en les appelant variables périphériques.

En effet, d'éventuelles analyses complémentaires permettent d'établir des relations entre les EIIS (calculés à partir d'une AFC sur les variables de la dynamique identitaire) et les variables périphériques afin d'évaluer des différences entre groupes de sujets.

Le tableau ci-après rend compte de cette première distinction entre les 33 variables brutes du 3IO:

Tab.6: Liste des variables brutes du 3IO

variable d'entretien (unité statistique considérée)	*type de variable*	*n° des variables*	*nom des variables*
variables périphériques *unité statistique = l'individu*	var. signalétiques	1	numéro de sujet
		2	sexe
		3	âge
		4	situation familiale
		5	avoir ou pas au moins un enfant à charge
		6	avoir ou pas une expérience professionnelle avant cet emploi
		7	niveau d'étude
		8	nationalité
		9	origine culturelle du père
		10	origine culturelle de la mère
		11	ancienneté chez DEMSA
		12	atelier: assemblage ou PCB
		13	statut hiérarchique
		14	mobilité interne (expérience ou pas de plusieurs postes)
	var. liées aux réponses aux questions préliminaires	15	catégories de réponses à la question Q1
		16	catégories de réponses à la question Q2
		17	catégories de premières réponses à la question Q3
		18	catégories de deuxièmes réponses à la question Q3
		19	catégories de premières réponses à la question Q4
	var. / aspects généraux du 3IO	20	coefficient de saillance de l'interculturel
		21	nombre total d'URs
variables de la dynamique identitaire *unité statistique = l'UR*	var. liées aux représentations	22	URs
		23	catégories de l'analyse thématique des URs
	var. de groupes	24	stimuli
		25	appartenance subjective
		26	groupes porteurs d'URs
		27	niveau de crainte envers les supérieurs
	var. de mécanismes identitaires	28	concept de soi au travail
		29	estime de soi au travail
		30	valeurs essentielles au travail
		31	concept de soi dans la vie
		32	estime de soi dans la vie
		33	valeurs essentielles dans la vie

Comme l'exprime ce tableau, de façon classique, "l'individu statistique" constitue l'unité considérée pour les variables périphériques, contrairement aux variables de la dynamique identitaire où l'unité statistique requise est l'UR. Cette première distinction provient de la méthode de recueil des données (consignes du 3IO).

Les données sur les variables périphériques sont obtenues de façon classique: chaque sujet produit un seul type de réponse à la consigne ou à l'item. Ces types de réponses concernent les variables signalétiques, les variables liées aux réponses aux questions préliminaires (donnant lieu à une analyse thématique des réponses) et les variables des aspects généraux du 3IO qui font l'objet d'un pré-traitement.

Le coefficient de saillance de l'interculturel (var. n°20) est établi sur la base des discours tenus depuis les réponses aux questions préliminaires jusqu'à la catégorisation forcée par rapport au statut hiérarchique (au niveau 2a, de la première phase). Pour calculer ce coefficient, nous avons attribué un point au discours faisant suite à une consigne quand il désignait explicitement une appartenance culturelle; la somme de ces points pour les premières consignes, donne un coefficient qui varie théoriquement de 0 à 10. Cette façon d'opérationnaliser la "saillance" va dans le sens de la définition qu'en donne Leyens et col. (1996, op. cit.), à savoir un "phénomène qui saute à l'esprit": plus l'interculturel est exprimé spontanément et fréquemment, plus sa saillance est élevée.

La seconde variable des aspects généraux du 3IO est le nombre d'URs (var. n°21) : il varie d'un sujet à l'autre et les modalités prises par cette variable correspondent donc à des sommes.

Les données sur les variables de la dynamique identitaire renvoient plus directement aux réponses exprimées par le sujet aux consignes adaptées de l'IMIS. Elles ne sont plus directement référées aux sujets mais aux URs: chaque UR a été produite par rapport à une variable de groupe et chaque UR a fait l'objet d'un choix sur les variables de mécanismes identitaires. La plupart de ces variables sont connues. Le développement consacré à la contextualisation représentationnelle (chapitre 2), la définition de l'IIO ou encore le détail des consignes rapportées précédemment constituent les fondements théoriques et méthodologiques sur lesquels cette opérationnalisation s'appuie. Trois de ces variables méritent tout de même certaines précisions.

Les catégories de l'analyse thématique des URs (var. n°23) n'entrent pas dans le calcul des AFC qui portent directement sur les URs. En revanche, cette variable nominale sera utilisée pour des tris à plats visant à observer la distribution des thèmes regroupant des URs.

La crainte envers les supérieurs hiérarchiques (var. n°27) n'entre pas non plus dans le calcul des AFC. En effet, elle n'est pas directement référée aux URs, mais aux groupes hiérarchiquement supérieurs à celui du sujet. C'est une variable ordinale dont la valeur croît avec le niveau de crainte estimé envers le groupe désigné. Elle fera essentiellement l'objet d'analyses complémentaires (tris à plats et tris croisés).

Les groupes porteurs d'URs (var. n°26) dépendent directement des trois stimuli (var. n°24). Pour le premier stimulus (l'organisation et son environnement d'opposition), les groupes sont imposés par le 3IO. En revanche, pour les deux autres (catégorisations hiérarchique et culturelle) ils varient d'un sujet à l'autre. En effet, ces groupes sont issus des deux catégorisations forcées du 3IO et chaque sujet a nommé à sa façon chacun de ces groupes à partir desquels les URs ont ensuite été exprimées. Au total, après analyse des réponses de tous les sujets, cette variable comprend plus de 50 modalités, nécessitant des regroupements que nous justifierons le moment venu, pour effectuer les calculs statistiques.

A l'exception des URs qui restent sous forme textuelle, les 32 autres variables ainsi répertoriées sont numériques. Certaines, comme le coefficient de saillance de l'interculturel sont ordinales, mais la plupart sont nominales. Les codes pris par les modalités de ces variables nominales seront décrits au fur et à mesure de leur utilisation dans la présentation des résultats. Le détail des procédures de transformation des données se fera également à ce moment. Nous allons simplement en exposer les principaux axes.

2.3.2. Transformation des données: de la matrice de base, aux traitements statistiques

La première étape de formalisation des données renvoie au tableau des variables brutes exposé ci-dessus. Comme nous l'avons vu, plusieurs de ces variables nécessitent une analyse préalable sur les données produites par tous les sujets. C'est le cas pour toutes les analyses thématiques à effectuer. D'autres, comme le coefficient de saillance de l'interculturel, exigent un calcul préliminaire portant sur une partie du discours du sujet. Une fois les codes des variables nominales établis et ces analyses préalables terminées, les données relatives aux 33 variables brutes peuvent être formalisées dans une matrice. Nous appellerons cette première matrice, la matrice de base.

Les lignes de la matrice de base sont définies par les URs: une ligne est égal à une UR. Le nombre de lignes de la matrice de base dépend donc du nombre total d'URs recueillies pour tous les sujets (1470 dans notre cas). Les colonnes de la matrice de base sont définies par les 33 variables brutes du 3IO. Chaque UR se trouve donc ainsi spécifiée par des caractéristiques du sujet qui l'a produite (variables périphériques), par les conditions dans lesquelles elle a été exprimée (variables de groupes) et par les choix qu'elle a engendrés (variables de mécanismes identitaires). Les valeurs prises par les variables périphériques (où l'unité statistique est l'individu) sont répétées pour toutes les URs d'un même sujet. Les AFC portent sur cette matrice. Dans le but d'obtenir les EIIS, les variables actives du traitement informatisé de ces données sont les variables de la dynamique identitaire, à l'exception des catégories de l'analyse thématique des URs (var. n°23) et

du niveau de crainte envers le supérieur (var. n°27) pour les raisons évoquées précédemment. Les autres variables sont illustratives et peuvent être projetées sur les espaces factoriels obtenus, notamment dans le but de comparer des groupes de sujets. Nous effectuerons les traitements informatisés des données de la matrice de base avec le logiciel SPAD-T.

Entre ces deux étapes, nous pouvons envisager deux autres types d'exploitation des données visant à faciliter et à compléter les interprétations des EIIS. La première est une analyse statistique classique calculant les tris à plats et des tris croisés sur les variables du 3IO et la seconde est une exploitation des cartes de catégorisations (niveau 2b de la première phase du 3IO).

Le calcul des tris à plats, en fréquence et/ou en pourcentage permet d'observer la distribution des données sur chaque variable. Il donne un premier aperçu des données recueillies. Les tris croisés évaluent si deux variables sont liées ou interdépendantes. Dans ce travail, nous nous limiterons à présenter des tris croisés classiques, c'est à dire entre des variables où l'unité statistique considérée est l'individu. Ces calculs seront réalisés avec le logiciel STATVIEW.

Les cartes de catégorisations sont des feuilles (deux par sujet: une de catégorisation hiérarchique et une de catégorisation culturelle) traduisant les proximités ou les distances entre toutes les catégories exprimées par le sujet (sous la forme de petits papiers ainsi positionnés). L'exploitation de ces cartes vise l'obtention d'une sorte de carte de catégorisation moyenne des sujets pour les statuts hiérarchiques et pour les origines culturelles. En résumé, cette procédure suppose un relevé de toutes les distances séparant les catégories deux à deux par carte et un calcul statistique débouchant sur une configuration moyenne. Nous justifierons et détaillerons ultérieurement ce traitement des données dont la séquence informatisée relève de l'échelonnement multidimensionnel réalisé sous SPSS.

La troisième et dernière partie de ce travail est consacrée à l'interprétation des résultats sur ces trois principaux axes de traitements statistiques. Nous reviendrons plus en détail sur les procédures de transformation des données et nous envisagerons également les limites des résultats obtenus, notamment au regard du recueil, de la transformation et du traitement des données.

2.4. Conclusion

Cette présentation de l'Investigateur de l'Identité Interculturelle dans l'Organisation s'appuyant sur un cadre de référence défini dans un chapitre précédent, a permis de passer des notions théoriques à leur opérationnalisation sous forme de variables retenues pour les traitements statistiques. La contextualisation représentationnelle des relations intergroupes ainsi appliquée à notre objet d'étude permet d'évaluer le rôle de l'interculturel dans cette organisation sur le façonnement identitaire. Grâce à cette opérationnalisation, nous pouvons espérer vérifier les

hypothèses de recherche définies à l'issue de la première partie, essentiellement à partir de l'interprétation des EIIS. La pertinence du squelette de l'IMIS conçu par Zavalloni conjugué à l'originalité du traitement des données initié par Durand-Delvigne confère une certaine souplesse aux objectifs poursuivis par l'investigation identitaire, orientée dans notre cas, vers l'étude de l'identité interculturelle dans l'organisation de salariés lorrains de chez DEMSA.

TROISIÈME PARTIE

RÉSULTATS ET INTERPRÉTATIONS

DES CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON, AUX E.I.I.S. (ESPACES IDENTITAIRES INTER-SUBJECTIFS)

Cette troisième partie présente les résultats issus des traitements des données recueillies avec le 3IO au près d'un échantillon de salariés lorrains de chez DEMSA. Elle reprend des éléments visant à situer les conditions de recueil des données; elle détaille les procédures de transformation et de traitement des données; elle fait ressortir les principaux résultats (avec des renvois aux annexes pour plus de précisions); elle interprète ces résultats, notamment au regard des théories exposées ou des éléments dégagés de l'analyse du terrain et se termine par la vérification des hypothèses de recherche.

Les deux chapitres qui vont suivre se distinguent du point de vue des procédures de traitement des données, exposées à la fin de la partie précédente, ayant pour finalité l'obtention des EIIS.

Le chapitre 5 interprète les principaux résultats aux tris à plats et tris croisés sur les variables du 3IO et présente l'analyse des proximités intergroupes réalisée à partir des cartes de catégorisations. Ces résultats proposent une première vision, approfondie mais relativement segmentée par type de variables, des résultats obtenus. Ils font ressortir la pertinence de certaines variables du 3IO dont l'étude globale des principaux liens significatifs sera effectuée à partir des AFC dans le chapitre 6.

Le chapitre 6 expose les quatre EIIS prévus depuis la définition de l'IIO et se poursuit par une discussion mettant en perspective des éléments théoriques et du terrain avancés dans ce travail. Les AFC donnant lieu aux EIIS mettent en correspondance un plus grand nombre de variables que les traitements précédents et font ressortir les plus contributives d'entre elles dans le façonnement de l'IIO des salariés de l'échantillon. De plus, le recours aux statistiques textuelles permet dans cette dernière partie du traitement des données, de retenir les URs (le niveau d'analyse des représentations) et d'envisager leur lien avec les variables de groupes (le pôle collectif de l'identité du sujet) et les variables de mécanismes identitaires (le pôle personnel de l'identité du sujet).

Ces deux derniers chapitres s'intitulent:

Chapitre 5: Résultats sur les variables du 3IO: tris à plats, tris croisés et analyses des configurations des proximités intergroupes dans l'organisation

Chapitre 6: Analyse des EIIS: de la procédure de traitement des données pour les AFC (Analyses Factorielles des Correspondances) , à la vérification des hypothèses de recherche

CHAPITRE 5

RÉSULTATS SUR LES VARIABLES DU 3IO

TRIS À PLATS, TRIS CROISÉS ET ANALYSES DES CONFIGURATIONS DES PROXIMITÉS INTERGROUPES DANS L'ORGANISATION

Ce chapitre s'inscrit dans la continuité du précédent de par la poursuite de la présentation des résultats de l'enquête vue jusqu'ici sous une forme exploratoire. Il reprend par ailleurs les éléments théoriques défendus dans des chapitres précédents et présente les premiers résultats issus de la technique de collecte décrite également précédemment. Ce chapitre est aussi une étape préalable à une vision plus globale et précise des résultats répondant à notre problématique, en raison du caractère "pas à pas" des analyses que nous allons effectuer. En effet, avant d'interpréter les Analyses Factorielles sur ces données, il nous a paru important d'observer séparément les résultats sur chacune des variables du modèle.

L'objet de ce chapitre est également de présenter les procédures de traitements des données, des transformations manuelles des données brutes aux traitements informatisés effectuant les calculs statistiques.

Dans cette perspective, pour les calculs les plus courants (tris à plats et tris croisés), nous utilisons le logiciel STATVIEW (version 4.1, sur Macintosch) et nous mettrons davantage l'accent sur la transformation des données brutes et la présentation des résultats sur l'ensemble des variables.

Pour le traitement des cartes de catégorisations (hiérarchiques et culturelles), faisant référence à une étape précise du 3IO, nous expliquerons, d'une part la transformation des données brutes effectuée, mais également l'utilisation particulière que nous faisons de l'EMD (Échelonnement Multidimensionnel; sous SPSS, sur PC) pour obtenir des représentations géométriques des proximités interhiérarchiques et interculturelles.

Le plan de ce chapitre se divise à la fois en fonction du statut des variables et du type de traitement. La première section relate les résultats aux tris à plats et tris croisés sur les variables périphériques. La deuxième section se focalise sur quelques variables de la dynamique identitaire en analysant les cartes de catégorisations à partir de l'EMD. Enfin, la dernière interprète les tris à plats des variables de la dynamique identitaire.

1. Les variables périphériques: signalétiques, réponses aux questions préliminaires, saillance de l'interculturel et nombre d'URs

Les variables périphériques de notre étude décrivent des caractéristiques des sujets de notre échantillon. Comme nous l'avons exposé, ces variables concernent:
- les variables signalétiques,
- les variables liées aux réponses aux questions préliminaires,
- les variables des aspects généraux du 3IO: la saillance de l'interculturel et le nombre d'URs.

L'observation de la distribution des données recueillies sur ces variables (tris à plats) et les liens significatifs entretenus par ces variables périphériques (tris croisés), constituent une première vision des résultats. Ils détermineront la suite de l'analyse (par exemple dans le cas de certains regroupements de modalités d'une variable) et ils permettront de compléter ou de nuancer les analyses ultérieures.

Après avoir envisagé la procédure de traitement des données conduisant à l'interprétation des tris à plats et tris croisés sur les variables périphériques, nous décrirons les caractéristiques de l'échantillon à partir des variables signalétiques. Nous terminerons cette première section par l'interprétation des réponses aux questions préliminaires et des résultats sur les aspects généraux du 3IO, notamment dans leur lien aux variables signalétiques.

1.1. Procédure de recueil et de traitement des données périphériques

La plupart des variables périphériques constituent les premières données recueillies, parfois même avant de commencer l'entretien, comme le nécessite la procédure d'échantillonnage. Par conséquent, avant d'observer la façon dont nous avons traité les données des variables périphériques pour obtenir des tris à plats et tris croisés, nous allons décrire le déroulement de l'échantillonnage réalisé.

1.1.1. Le déroulement de l'échantillonnage

Les 37 salariés retenus constituent l'échantillon de cette dernière partie de l'enquête réalisée chez DEMSA. Compte tenu des résultats de la phase exploratoire et des hypothèses exprimées dans un chapitre précédent, nous avons retenu comme principal critère d'échantillonnage le statut dans l'entreprise et l'origine culturelle, tout en essayant d'avoir des hommes et des femmes mais

également des salariés des deux ateliers (PCB et Assemblage) dans des proportions semblables. A partir des listes du personnel des deux ateliers, nous avons choisi aléatoirement les répondants en combinant ces quatre critères. Pour l'origine culturelle, nous nous sommes laissé guider par le nom de la personne, conduisant à plusieurs reprises à des erreurs qui se compensent du point de vue de la distribution.

Avant de commencer l'enregistrement, nous avons par ailleurs relevé les modalités de réponses du sujet sur les 13 variables signalétiques afin d'avoir une vision plus précise de notre échantillon, mais surtout dans le souci d'établir ou de nuancer certaines interprétations concernant leurs liens en observant les seuils d'indépendance de ces variables signalétiques. De plus, un premier calcul de la distribution de l'échantillon sur ces variables permet d'en écarter certaines ou de regrouper des modalités en fonction de leurs fréquences.

1.1.2. Du déroulement de l'entretien, aux tris à plats et tris croisés sur les variables périphériques

L'enregistrement débutait avec la première question préliminaire et se terminait avec les dernières consignes du 3IO. Les entretiens ont été retranscrits, même si nous n'exploiterons qu'une petite partie de ce discours dans cette étude. Les données de chaque sujet sur les variables signalétiques ont été rapportées dans une matrice (Mat.1a: 37 lignes * 14 colonnes; cf annexes). Les réponses aux questions préliminaires ont nécessité une analyse thématique particulière à chacune des quatre questions. Comme nous l'avons expliqué, le calcul de la saillance de l'interculturel correspond à une somme des termes faisant explicitement référence à une appartenance culturelle dans les réponses données aux premières consignes du 3IO (y compris les questions préliminaires). Le calcul du nombre d'URs correspond à une simple somme des URs exprimées pour chaque sujet. Cette deuxième série de données a été rapportée dans une seconde matrice (Mat.1b: 37 lignes * 7 colonnes; cf annexes), s'inscrivant dans le prolongement de la première. A titre indicatif, les 21 premières colonnes de la matrice de base, aux 1470 lignes, sont établies à partir de ces deux matrices (Mat.1a et Mat1b); les 12 suivantes portent sur les variables de la dynamique identitaire.

Les tris à plats et tris croisés sont effectués à partir de l'association de "Mat.1a" et "Mat.1b", formant une base de données sous STATVIEW, où les valeurs numériques sont remplacées par les codes alphanumériques des modalités décrites dans deux listes de variables que nous allons exposer. A l'exception des variables ordinales "saillance de l'interculturel" et "nombre d'URs" (transformées pour certains calculs en variables nominales) les autres variables du 3IO sont nominales et les calculs du chi-2 rendent compte des liens entre ces variables. En annexes, nous rapportons tous les tableaux résumant les calculs de chi-2 et les fréquences respectives observées; nous ajoutons également les tableaux de contributions a posteriori et ceux des chi-2 par cellule

lorsque le chi-2 total est significatif (au risque maximum de 5%). Les quelques tris croisés entre variables ordinales et nominales s'effectuent à partir d'une ANOVA (ANalyse Of VAriance).

Les analyses et les interprétations des tris à plats et des tris croisés relevant des variables périphériques vont permettre d'envisager les limites de la représentativité de notre échantillon, de rechercher les seuils d'indépendance des variables signalétiques et d'en privilégier certaines, d'observer leurs liens avec des éléments du discours produits par les salariés et de donner un premier regard sur la représentation et le vécu dans cette organisation, notamment dans son lien à la diversité culturelle.

Avant d'envisager les résultats sur les variables liées aux réponses aux questions préliminaires et sur des aspects généraux du 3IO, nous allons décrire les caractéristiques de l'échantillon. Cette première analyse porte sur les variables signalétiques.

1.2. Caractéristiques de l'échantillon: traitement des données relatives aux variables signalétiques

La pertinence d'une analyse sur les variables signalétiques repose sur l'établissement des bases des analyses ultérieures. D'une part elle offre une vision de l'échantillon, elle permet de tester des aspects de sa représentativité, d'autre part, elle pose des limites aux futures interprétations visant à montrer les liens de ces variables avec d'autres, notamment celles du 3IO.

Avant d'analyser les résultats des tris à plats et tris croisés effectués sur les variables périphériques afin d'envisager les plus pertinentes d'entre elles, nous allons présenter, sous forme de tableau, la liste des codes des variables et de leurs modalités associées. Les traitements à venir portant sur les variables signalétiques se réfèreront à ces codes.

1.2.1. Liste des variables signalétiques et de leurs modalités respectives

Le tableau ci-après établit un lien entre les différents traitements subis par les données. En effet, pour chaque variable, nous indiquons le numéro de la colonne de la matrice de base (ou de Mat.1a) concernée (cf. annexes) et la valeur numérique prise par les modalités dans cette même matrice. Le nom de code de la variable et de ses modalités concernent les calculs effectués sur les bases de données issues de cette matrice et ce tableau permet d'en donner la signification. Les noms de codes des modalités apparaissent dans les résultats et ils seront utilisés sous cette forme dans les analyses à venir.

Tab.7 : Tableau des codes des variables signalétiques et de leurs modalités respectives:

n° de colonne de la matrice	*noms des variables, noms de leurs modalités respectives et valeur des modalités dans la matrice*	*noms de code des mod.*
1	**n°sujet** : code sujets de 15 à 51	15-51
2	**sexe:** 1 = homme 2 = femme	 HOM FEM
3	**âge:** variable ordinale	
3	**âge 3mod:** **regroupement** de "âge" en 3 modalités (intervalles): 20-24 25-29 30-46	 AGE1 AGE2 AGE3
4	**sit. fam.:** situation familiale: regroupement en 2 modalités: 1, 6 = célibataire ou divorcé 3,4,5 = marié ou vivant maritalement	 SEUL MARI
5	**enft:** avoir ou pas au moins un enfant à charge regroupement en 2 modalités: 1,3,4 = sans enfant 5,6 = au moins un enfant	 ENF0 ENF1
6	**expé.:** expériences précédentes: 1 = oui 2 = non (sans expérience)	 EXP1 EXP0
7	**niv. étd:** niveau d'études: 1 = inférieur à CAP (niveau troisième et moins) 2 = CAP, BEP 4 = bac 5 = bac+2 7 = bac+5	 ETD1 ETD2 ETD3 ETD4 ETD5
9,10	**o. cul. 8mod**: origine culturelle en 8 modalités: **regroupement** des var. "o. père" et o. mère" (origine culturelle du père et de la mère): • **si** "o. père"=2 **et** "o. mère"=2 **alors** "o. algérienne": • **si** "o. père"=3 **et** "o. mère"=3 **alors** "o. béninoise": • **si** "o. père"=4 **et** "o. mère"=4 **alors** "o. cap verdienne": • **si** "o. père"=5 **et** "o. mère"=5 **alors** "souche française": • **si** "o. père"=6 **et** "o. mère"=5 **alors** "o. franco-italienne": • **si** "o. père"=6 **et** "o. mère"=6 **alors** "o. italienne": • **si** "o. père"=7 **et** "o. mère"=1 **alors** "o. polonaise-allemande": • **si** "o. père"=8 **et** "o. mère"=8 **alors** "o. portugaise":	 OALG OBEN OCAP OFRA OFI OIT OPA OPOR
9,10	**o. cul. 4mod**: origine culturelle en 4 modalités: **regroupement** des var. "o. père" et o. mère": • **si** "o. père"=2 **ou** "o. mère"=2 **alors** "o. algérienne": • **si** "o. père"=5 **et** "o. mère"=5 **alors** "souche française": • **si** "o. père"=6 **ou** "o. mère"=6 **alors** "o. italienne": • **sinon** = "autres origines étrangères":	 OALG OFRA OITA OAET

8,9,10	**o. cul. 2mod:** origine culturelle en 2 modalités **regroupement** des var. "natio.","o. père" et o. mère" en 2 modalités d'une nouvelle var.: **origine culturelle**: • ("natio"=5 **et** "o. père"=5 **et** "o. mère=5) = Français • sinon = étranger	 OFRA OETG
11	**anci.:** ancienneté: 1 = 3 mois 2 = + de 3 mois 3 = embauché à l'ouverture du site	 A3M A3P AEO
12	**atel.:** atelier: 1 = assemblage 2 = PCB	 ASB PCB
13	**statut 6mod:** statut hiérarchique en 6 modalités 1 = ouvrier sur chaîne 2 = ouvrier en dehors de la chaîne 3 = leader 4 = technicien 5 = superviseur 6 = ingénieur	 CHAI OUVR LEAD TECH SUPV INGE
13	**statut 2mod:** statut hiérarchique en 2 modalités: 1 **ou** 2 **ou** 3 = "niveau hiérarchique 1" 4 **ou** 5 **ou** 6 = "niveau hiérarchique 2"	 HIE1 HIE2
14	**mob.:** mobilité interne 1 = oui 2 = non (sans mobilité interne)	 MOB1 MOB0

Comme l'indique ce tableau, les 14 premières colonnes de la matrice de base prennent pour valeur numérique les nombres rapportés dans le tableau ci-dessus. Pour des raisons techniques (d'utilisation du logiciel), mais également pour plus de clarté dans la présentation des résultats, les modalités des variables nominales apparaissent sous des codes en quatre caractères alphanumériques en majuscules. Nous conserverons ces codes dans la suite des analyses portant sur ces variables.

Afin de limiter des biais dûs à l'interdépendances de deux variables signalétiques, nous avons effectué différents regroupements de modalités, notamment pour le statut et l'origine culturelle. Nous allons tester ces liens et retenir les regroupements les plus pertinents.

1.2.2. Limites de validité de l'échantillon: distribution des variables signalétiques et seuil d'indépendance

Les tableaux et histogrammes des distributions de l'échantillon sur les variables signalétiques retenues sont détaillés en annexes et rendent compte d'un respect des critères d'échantillonnage concernant la proportion d'hommes et de femmes, de salariés des deux ateliers. Pour le statut, nous avons recherché la représentativité dans la diversité des postes tout en essayant de parvenir à un nombre minimum de salariés par catégorie. Dans cette perspective, les changements intervenus chez les ingénieurs durant cette enquête ont permis d'en rencontrer quatre et autant chez les superviseurs et les techniciens. Allant globalement dans le sens de la population parente, les 67%

de l'échantillon restant sont constitués par des ouvriers dont 35% travaillent à la chaîne. En ce qui concerne l'origine culturelle, la représentativité avec la population parente n'est pas mesurable. Notre échantillon comprend 1/3 de personnes de "souche française" (au sens restreint où leurs parents sont d'origine française) et 2/3 de personnes d'origine étrangère. Comme pour le statut hiérarchique, cette variable signalétique fait l'objet de différents regroupements possibles du point de vue des traitements statistiques. L'origine culturelle et le statut hiérarchique constituent des variables de premier plan dans notre recherche. C'est pourquoi nous avons testé différents regroupements possibles de leurs modalités.

Les seuils d'indépendance des variables signalétiques peuvent être établis à partir des chi-2 mettant en relation ces variables deux à deux et de façon systématique. Le tableau ci-dessous rend compte de ces calculs et indique l'absence de lien entre elles quand rien n'est spécifié ou traduit le rejet de cette hypothèse statistique nulle avec son seuil de risque en fonction du nombre d'astérisques (les 87 tableaux de tris croisés effectués se trouvent en annexes). Le seuil de risque est inversement proportionnel au seuil d'interdépendance: plus le nombre d'astérisques est élevé, plus la relation entre les deux variables considérées est importante, limitant ainsi les possibilités de l'analyse de leurs liens dans les traitements que nous serons amenés à considérer ultérieurement.

Tab.8 : Relations d'interdépendance entre les variables signalétiques

	sexe	*âge 3 mod*	*sit. fam*	*enft*	*expé pré*	*niv. étd*	*o. cul 8 mod*	*o. cul 4 mod*	*o. cul 2 mod*	*anci*	*atel*	*stat 6 mod*	*stat 2 mod*	*mob*
sexe		1	2	3	4	5 ***	6	7	8	9	10 *	11 ***	12 ****	13
âge 3 mod			14	15 ***	16 **	17 ***	18	19	20	21	22	23 *	24	25
sit. fam				26 ***	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
enft					37	38 *	39	40	41	42	43	44	45	46
expé						47 *	48	49	50	51	52	53	54 **	55
niv. étd							56	57	58	59	60	61 ****	62 ****	63
o.cul 8mod										64	65	66	67	68
o.cul 4mod										69	70	71	72 *	73
o.cul 2mod										74	75	76 **	77 **	78
anci											79 *	80	81	82
atel												83	84	85
stat 6mod														86
stat 2mod														87
mob														

*Légende: niveau de risque pris dans l'acceptation d'une relation entre les deux variables: *=10%; **=5%; ***=1% et ****=0,1%*

Cette première analyse des variables signalétiques prend pour point de départ ce tableau et renvoie aux calculs des "chi 2" réalisés pour comprendre le sens des relations ainsi qu'aux distributions de l'échantillon sur ces variables afin d'en déterminer la pertinence dans l'analyse de leurs liens dans les prochains traitements.

Une triple interdépendance lie le "sexe", le "niveau d'études" et le "statut". A l'exception des ouvriers, la distribution sur le statut hiérarchique suit classiquement très étroitement celle du niveau d'études (cases n°61 et 62). Comme dans la population parente, notre échantillon fait preuve d'une sur-représentation masculine pour les statuts hiérarchiques les plus élevés et féminine concernant les ouvriers sur chaîne (n°11 et 12). Le corollaire à ces analyses permet d'expliquer le fait que ces femmes de cette entreprise tendent à avoir un niveau d'études inférieur à celui des hommes (n°5).

Le niveau d'études est la variable qui entretient le plus de relations avec les autres variables signalétiques. Avec l'âge, cette relation traduit une "sur-représentation" (terme qualifiant l'écart "en plus" dans la participation d'une case au chi-2 global, d'après les résultats en annexes; Beaufils, 1996), des moins diplômés chez les plus anciens, des niveaux d'études intermédiaires chez les plus jeunes et des plus diplômés chez les 25-29 ans (n°17), avec cependant 81% de l'échantillon ayant moins de 30 ans, limitant la pertinence de cette variable. Ce lien va néanmoins dans le sens de la tendance à avoir plus de jeunes chez les ouvriers et plus de 25-29 ans chez les superviseurs (n°23) ou encore explique la tendance à être moins diplômée des personnes ayant au moins un enfant à charge (n°38). Avec le fait d'avoir au moins une expérience professionnelle précédente, le lien avec le niveau d'étude montre que ce sont les "CAP-BEP" qui sont surtout dans ce cas, contrairement aux "BAC+5" qui sont les plus nombreux à être sans expérience (n°47). Ce lien va dans le sens de la "sur-représentation" de l'absence d'expérience chez les statuts hiérarchiques supérieurs (n°54) ou encore chez les plus jeunes (n°16).

Ces caractéristiques recueillies et non contrôlées dans l'échantillonnage traduisent une certaine représentativité de l'échantillon et une vision de la population parente allant dans le sens de la description de DEMSA et de ses salariés, effectuée dans la partie précédente. C'est également le cas concernant des différences entre les deux ateliers avec une "sur-représentation", des femmes dans l'atelier PCB (n°10) et des plus anciens dans l'atelier d'assemblage (n°79). Ces caractéristiques correspondent également à des évidences, comme le fait d'avoir plus de répondants avec au moins un enfant à charge chez les gens vivant en couple (n°26) ou d'être les moins nombreux dans ce cas chez les plus jeunes (n°15).

Les liens entretenus par des variables utilisées comme critère d'échantillonnage, notamment l'origine culturelle et le statut hiérarchique expriment une non-indépendance de ces variables, limitant la validité de l'échantillonnage dans l'observation de leurs liens avec les réponses des sujets. C'est le cas pour l'origine culturelle quand elle est regroupée en deux modalités, traduisant la tendance à avoir plus de "Français de souche" dans les plus hauts statuts hiérarchiques, surtout chez les superviseurs et les ingénieurs (n°76 et 77). Cette relation n'est pas significative dans le regroupement en six modalités du statut hiérarchique et en quatre modalités des origines culturelles

(n°71). Le regroupement de cette variable en 8 modalités est statistiquement indépendant vis-à-vis des autres variables, mais la faible fréquence de plusieurs de ces modalités nous conduit à délaisser cette variable dans la suite du traitement.

Par conséquent, nous privilégierons le regroupement en six modalités "statut 6mod" pour le statut hiérarchique et celui en quatre modalités "o. cul. 4mod" pour l'origine culturelle , quand les conditions le permettront.

En dehors de l'ancienneté, nous retiendrons l'ensemble de ces variables pour en tester les liens avec les variables relatives aux réponses aux questions préliminaires, avec les variables des aspects généraux du 3IO et avec les variables de la dynamique identitaire.

1.3. Les réponses aux questions préliminaires et des aspects généraux du 3IO (la saillance de l'interculturel et le nombre d'URs)

Les modalités des variables liées aux réponses aux questions préliminaires du 3IO sont extraites, à chaque fois, d'une analyse thématique réalisée à partir de discours produits par tous les sujets. L'unité statistique considérée est l'individu; c'est également le cas pour la saillance de l'interculturel et le nombre d'URs, contrairement aux variables de la dynamique identitaire qui prennent l'UR pour unité statistique.

Comme nous l'avons fait pour les variables signalétiques, nous décrirons tout d'abord sous la forme d'un tableau les codes pris par ces 7 variables et leurs modalités, avant d'envisager leur distribution et d'éventuelles relations avec des variables signalétiques.

1.3.1. Liste des variables liées aux réponses aux questions préliminaires, à des aspects généraux du 3IO, et leurs modalités respectives

Le tableau 9 est construit sur le même modèle que le précédent et se rapporte aux colonnes n°15-n°21 la matrice de base (ou Mat.1b; cf annexes). Les calculs effectués sur la base de donnée tirée de cette matrice utilisent les noms de variables et de modalités ainsi définis:

Tab.9 : Tableau des codes des variables liées aux réponses aux questions préliminaires, à des aspects généraux du 3IO, et leurs modalités respectives

n° de la colonne de la matrice	*noms des variables, noms de leurs modalités respectives et valeur des modalités dans la matrice*	*noms de code des mod.*
15	**Q1:** catégories de réponses à la question Q1:	
	0 = neutralité: se contente de décrire son activité	Q1NE
	1 = expression des contraintes	Q1CO
	2 = expression de la satisfaction	Q1SA
	3 = expression d'avantages et de contraintes (avis partagé)	Q1MI
16	**Q2-6mod:** 6 catégories (modalités) de réponses à la question Q2:	
	1 = pas de perspective de changement (Sans véritable projet)	Q2S
	2 = importance de l'entreprise pour l'espoir d'évolution	Q2E
	3 = importance du type d'activité	Q2A
	4 = importance d'un Changement lié au type d'Activité	Q2CA
	5 = importance du Changement d'Entreprise	Q2CE
	6 = importance d'un Changement d'activité et d'entreprise	Q2C
16	**Q2-3mod: regroupement** en 3 modalités des catégories de réponses à la question Q2:	
	1,2 = volonté de ne pas changer d'entreprise	CHG0
	3,4 = indifférent au changement d'entreprise	CHG1
	5,6 = volonté de changer d'entreprise	CHG2
17	**Q31-15mod:** 15 catégories (modalités) relevant de la 1ère réponse donnée à la question Q3:	
	(0 = non réponse)	
	1 = association spontanée des termes Corée, Coréen, etc...	31CO
	2 = association spontanée des termes "Asiatiques"	31AS
	3 = association spontanée des termes "étranger"	31ET
	4 = rayonnement international de Daewoo	31IN
	5 = perception négative de Daewoo / contexte socio-éco	31WN
	6 = perception positive de Daewoo / contexte socio-éco	31WP
	7 =perception positive de la présence coréenne dans le travail	31CP
	8 = perception négative de la présence coréenne dans le travail	31CN
	9 = expression neutre d'une différence culturelle	31CU
	10 = symboles de la "culture" Daewoo	31SY
	11 = les produits Daewoo	31PR
	12 = qualité des produits Daewoo (positive et négative)	31QA
	13 = conditions de travail positives	31TP
	14 = conditions de travail négatives	31TR
	15 = expression neutre d'un lieu de travail	31LI
17	**Q31-3mod: regroupement** en 3 modalités des catégories relevant de la 1ère réponse à la question Q3:	
	(0 = non réponse)	
	1,2,3 = opposition / appartenance nationale	31NA
	4, 5, 6,7,8, 9 = perception de la présence d'une organisation coréenne	31CC
	10, 11, 12,13, 14, 15 = organisation, travail et produits	31W

18	**Q32-15mod:** 15 catégories (modalités) relevant de la 2ème réponse donnée à la question Q3: *cf codes Q31-15mod*	32CO 32AS 32ET 32IN 32WN 32WP 32CP 32CN 32CU 32SY 32PR 32QA 32TP 32TR 32LI
18	**Q32-3mod: regroupement** en 3 modalités des catégories relevant de la 2ème réponse à la question Q3: *cf codes Q31-3mod*	32NA 32CC 32W
19	**Q41-12mod:** 12 catégories (modalités) relevant de la 1ère réponse donnée à la question Q4: *cf codes Q3.1 (à l'exception des modalités 1,2 et 3 non répertoriées)*	41IN 41WN 41WP 41CP 41CN 41CU 41SY 41PR 41QA 41TP 41TR 41LI
19	**Q41-2mod: regroupement** en 2 modalités des catégories relevant de la 1ère réponse à la question Q4: *cf codes Q3.1 (à l'exception des modalités 1,2,3 non répertoriées)*	41CC 41W
20	**sail.intercul.:** saillance de l'interculturel variable ordinale (entier de 1 à 7)	
21	**nb URs**: nombre d'URs exprimée par sujet variable ordinale (entier de 16 à 83)	
21	**nb URs 3mod: regroupement** en 3 modalités (intervalles) du nombre d'URs par sujet de 16 à 32 de 33 à 45 de 46 à 83	 URs1 URs2 URs3

Les réponses aux questions préliminaires donnent lieu à 5 variables (colonnes n°15-n°19, de la matrice) dont les modalités font référence à l'ensemble des catégories répertoriées lors des analyses thématiques. Le tableau ci-dessus présente:

- 4 thèmes pour les réponses à la question Q1 (représentations de son travail dans cette organisation)

- 6 thèmes regroupés en 3 modalités pour les réponses à la question Q2 (projets ou désirs d'avenir professionnel)
- 15 ou 12 thèmes regroupés en 3 ou 2 modalités pour les réponses aux questions Q3 et Q4 (associations libres au mot "Daewoo" et représentations de cette organisation). Ces thèmes communs aux deux questions font néanmoins l'objet de 3 variables distinctes, du point de vue de l'ordre des réponses données. Compte tenu du faible nombre de troisièmes réponses à Q3 et de deuxièmes réponses à Q4, nous avons écarté ces données pour les traitements.

La saillance de l'interculturel et le nombre d'URs exprimées par sujet constituent des variables ordinales dont l'observation de la distribution nous a conduit à les regrouper en 3 intervalles.

1.3.2. Distribution des variables liées aux réponses aux questions préliminaires et à des aspects généraux du 3IO et liens avec les variables signalétiques

Les variables liées aux réponses aux questions préliminaires constituent la première formalisation du discours recueilli au début de l'entretien. La variable "saillance de l'interculturel", couvrant une partie de la première phase du 3IO, et la variable "nombre d'URs" sont les premiers indicateurs des dynamiques identitaires observées. Par conséquent, les liens entre des variables signalétiques et ces variables s'avèrent pertinents à étudier.

La tableau ci-après rapporte les relations significatives ayant pu être établies (les 78 tableaux de tris croisés, chi 2 et ANOVA, se trouvent en annexes).

Tab.10 : Liens entre des variables signalétiques et des variables liées aux réponses aux questions préliminaires, à des aspects généraux du 3IO

	sexe	*expé pré*	*o.cul 4 mod*	*atel*	*stat 6 mod*	*mob*
Q1	1	2	3	4	5	6
Q2-6mod	7 ##	8	9	10	11 ##	12
Q2-3mod	13	14	15	16	17 ##	18
Q31-15mod	19	20	21	22	23	24
Q31-3mod	25	26	27	28	29	30
Q32-15mod	31	32	33	34	35	36
Q32-3mod	37	38	39	40	41	42
Q41-12mod	43	44	45	46	47	48
Q41-2mod	49	50	51	52	53	54
sail. intercult.	55 ##	56	57	58	59 ##	60
s.int. 3mod	61	62	63	64	65	66
nb URs	67	68	69 ##	70	71	72
nb URs 3mod	73	74	75	76	77	78

Légende: niveau de risque pris dans l'acceptation d'une relation entre les deux variables: ##<5%

Nous allons commenter ce tableau en considérant la distribution de l'échantillon sur ces variables issues du discours des sujets et en nous attardant sur les six relations significatives avec des variables signalétiques. Le plan de présentation adopté suit l'ordre de la liste des variables.

1.3.2.1. Analyse thématique des réponses à Q1

Les représentations du travail personnel effectué dans cette organisation se répartissent à peu près équitablement sur trois thèmes du point de vue de la satisfaction retirée: 35% répondent à cette première question sans porter de jugement de valeur sur leur activité; 35% expriment spontanément des contraintes dans leur travail et 27% de la satisfaction. De façon spontanée et dans les conditions d'un début d'entretien, les avis sur les conditions de travail retirées de l'activité sont donc partagés.

Les variables signalétiques n'entretiennent pas de liens avec les modalités de réponses à cette première question.

1.3.2.2. Analyse thématique des réponses à Q2

Les projets professionnels exprimés sont divers, mais ils peuvent être regroupés en fonction du rapport au type d'activité et à l'appartenance à l'entreprise; de plus, comme le montre le tableau précédent, cette vision de l'avenir professionnel est significativement liée au sexe et au statut. Nous allons analyser ces résultats à partir du tableau de synthèse ci-dessous:

Tab.11 : Distributions en pourcentages pour "Q2" et sens des relations avec "sexe" et "statut":

Q2-3mod	fréq. en %	Q2-6mod	fréq. en %	Contributions des modalités significatives au chi 2 pour sexe	stat. 6mod
Volonté de ne pas changer d'entreprise	22	*Sans véritable projet*	11		
		Espoir d'évolution	11		+ LEAD
Indifférent au changement d'entreprise	32	*Importance du type d'activité*	19		+ TECH
		Importance d'un changement lié au type d'activité	13		+ OUVR
Volonté de changer d'entreprise	46	*Importance du changement d'entreprise*	16	- FEM + HOM	+ SUPV
		Importance d'un changement d'activité et d'entreprise	30	+ FEM - HOM	+ CHAI
	100		100		

46% des salariés de notre échantillon envisagent leur avenir professionnel hors de cette entreprise; pour les femmes, ce changement devra passer également par une reconversion alors qu'il se limite au changement d'entreprise pour les hommes. Compte tenu des relations observées

précédemment entre les variables signalétiques, le lien entre "Q2-6mod" et "sexe" s'explique surtout à partir du statut. En effet, ce sont les ouvriers de la chaîne et les superviseurs qui manifestent le plus intensément leur volonté de quitter l'entreprise, les premiers pour changer également d'activité, les seconds pas forcément.

32% sont plutôt indifférents au changement d'entreprise car ils mettent davantage l'accent sur l'activité, soit dans son maintien (19%, dont une proportion significative de techniciens), soit dans son changement (13%, surtout des ouvriers hors de la chaîne). Ces résultats sont compatibles aux analyses en milieu industriel de Piotet et Sainsaulieu (1994, op. cit.) pour qui les techniciens peuvent constituer une source d'identification pour de jeunes ouvriers sortis de la chaîne, engagés sur une voie de professionnalisation demandant à être formalisée. Pour les techniciens, l'investissement des années passées leur permet de se réaliser dans l'activité pour laquelle ils ont été formés et qu'ils souhaitent conserver.

22% de ces salariés voient, avant tout, leur avenir dans cette entreprise, soit par défaut (11%), soit dans une perspective d'évolution (11%), comme le manifeste une proportion significative de leaders. La trajectoire de ces derniers se situe dans l'élan de l'évolution qu'ils ont connue en étant "sortis" de la chaîne pour diriger ceux qui y sont restés. Dans cette perspective leur évolution professionnelle dépend de leur appartenance à cette entreprise.

Le statut, opérationnalisé en 6 modalités, détermine l'appartenance de l'individu à l'organisation quand l'importance accordée au type d'activité n'est pas centrale. Dans ce cas, son avenir dépendra davantage de la possibilité de changer ou de maintenir le type d'activité pratiquée.

1.3.2.3. Analyse thématique des réponses à Q3 et Q4

Q3 et Q4 se réfèrent respectivement aux associations libres au mot "Daewoo" et aux représentations de cette organisation. Une seule analyse thématique est à l'origine des trois (voire six) variables créées (de Q31-15mod à Q41-2mod). Ces variables n'entretiennent pas de relations significatives avec des variables signalétiques. Nous les regroupons dans le tableau 12 afin d'examiner les résultats les plus pertinents de la distribution des réponses à ces deux questions.

Tab.12 : Distributions en fréquences et en pourcentages des catégories de réponses à Q3 et Q4:

	fréq.	en%		fréq.	en %
Q3&4-3mod	Q31+Q32	Q41	Q3&4-15mod	Q31+Q32	Q41
Opposition / appartenance nationale	39	/	Association spontanée des termes Corée, coréen, etc...	25	/
			Association spontanée des termes "asiatiques"	8	/
			Association spontanée des termes "étranger"	6	/
Perception de la présence d'une organisation coréenne	15,5	64	Rayonnement international de Daewoo	5	30
			Perception - de Daewoo / contexte socio-éco	1,5	2
			Perception + de Daewoo / contexte socio-éco	1,5	11
			Perception + de la présence coréenne dans le travail	0	6
			Perception - de la présence coréenne dans le travail	1,5	13
			Expression neutre d'une différence culturelle	6	2
Organisation, travail et produits	45,5	36	Symboles de la culture Daewoo	5	2
			Produits Daewoo	23	11
			Qualité des produits Daewoo (+ et -)	1,5	0
			Conditions de travail +	0	6
			Conditions de travail - (sans relation avec "Cor*")	5	11
			Expression neutre d'un lieu de travail	11	6
	100	100		100	100

Les associations libres au mot "Daewoo" engendrent dans 39% des cas des termes faisant référence à une appartenance nationale opposée à celle du salarié et désignent, plus précisément dans 25% des cas, la Corée, les Coréens ou encore une entreprise coréenne. Ce type d'associations tend à être la première réponse donnée (Q31). La perception de Daewoo dans le contexte socio-économique tend à valoriser cette présence étrangère, notamment pour les emplois créés, mais la présence coréenne au sein de l'entreprise est plutôt perçue négativement. De façon également importante, les produits et plus particulièrement les téléviseurs constituent une association privilégiée à "Daewoo" (23%).

Les fréquences de ces deux associations relativement majoritaires vont dans le sens de la description de DEMSA effectuée dans un chapitre précédent: cette entreprise affirme son identité dès son abord: il s'agit d'une entreprise coréenne de téléviseurs. Le vécu dans l'usine altère peu cette image qui reste la plus disponible dans la mémoire des salariés rencontrés. La valence des affects associés à cette image est positive quand elle touche à l'emploi quantitatif, négative pour son versant qualitatif.

Quand on leur demande de décrire plus précisément <<ce qu'est Daewoo>> (Q4), c'est avant tout le rayonnement international du chaebol qui est avancé (30%). Cette représentation pourrait laisser supposer un sentiment d'appartenance à une vaste organisation internationale, mais le rejet de Daewoo dans une catégorie nationale d'opposition ne va pas dans ce sens. L'analyse des URs exprimées à partir du stimulus "travailler chez Daewoo", lors du premier niveau du 3IO, confirmera cette non-appropriation de l'organisation du point de vue de l'appartenance subjective à Daewoo avec des frontières subjectives qui n'atteignent pas les frontières nationales.

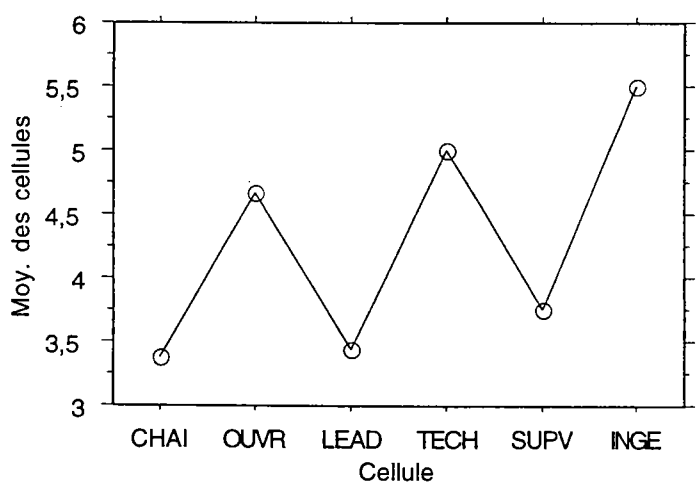
Les salariés locaux ont bien une représentation d'une organisation mondiale, mais celle-ci ne constitue pas une source d'identification au sein de ce groupe auquel ils appartiennent néanmoins.

1.3.2.4. La saillance de l'interculturel

Les points attribués à tout discours du salarié désignant explicitement une appartenance culturelle étrangère à la sienne dans les premières consignes de l'entretien (de Q1 à la catégorisation forcée de statut hiérarchique) nous a permis de calculer un coefficient d'interculturel par répondant. On peut noter qu'aucun salarié n'a une saillance nulle: l'interculturel est présent spontanément dans l'esprit de tous, mais avec des intensités et des valorisations associées diverses. La plupart du temps, les étrangers désignés sont les Coréens; dans de très rares cas, il s'agit de la propre diversité culturelle des salariés locaux.

L'analyse de la variance (ANOVA) traduit une différence significative de moyennes entre les femmes et les hommes, pour qui la saillance est supérieure. Cette relation s'explique surtout par le lien entre cette variable et le statut (stat. 6mod) dont le lien avec la saillance de l'interculturel est également significatif (ddl=5; F=2,766; p=0,035). Le graphe ci-dessous illustre les différences de moyennes observées sur les catégories de statuts hiérarchiques considérés:

Fig. 6: Graphe des liens entre le statut ("stat. 6mod") et la saillance de l'interculturel



Le graphe ci-dessus traduit un double lien de "stat. 6mod" avec la saillance de l'interculturel. Dans un premier temps, les ouvriers hors chaîne, les techniciens et les ingénieurs se distinguent des ouvriers à la chaîne, des leaders et des superviseurs, pour qui l'interculturel est moins saillant. Dans un deuxième temps, à l'intérieur de ces deux catégories distinctes, les moyennes évoluent sensiblement dans le sens des niveaux hiérarchiques.

Le lien le plus important, conduisant à deux catégories inattendues des six statuts définis, peut s'expliquer par le rapport à l'activité et plus précisément par la distance entretenue par le salarié vis-à-vis de la chaîne: plus son activité est rythmée par le travail à la chaîne, moins la perception de son environnement de travail semble porteuse d'une hétérogénéité culturelle. Les ouvriers à la chaîne, les leaders et les superviseurs sont davantage soumis dans leur activité à une pression quantitative de production sur leur chaîne. Les autres ont une activité plus ouverte sur

l'environnement de travail; leurs tâches les confrontent peut-être plus régulièrement à des informations qu'ils attribuent aux dimensions culturelles du travail et des organisations coréennes.

Par conséquent, la représentation de Daewoo (Q3&Q4), celle de l'appartenance à cette organisation (niveau 1 du 3IO) et la perception des différentes catégories d'individus travaillant dans ce lieu (niveau 2a du 3IO) génèrent une relation à l'interculturel, essentiellement dans la comparaison avec l'appartenance coréenne, sous l'influence du statut et plus particulièrement du rapport au travail à la chaîne.

1.3.2.5. Le nombre d'URs exprimées par sujet

Contrairement à la plupart des chercheurs ayant recours à l'IMIS ou s'en inspirant dans le recueil des données, dans le 3IO nous n'avons pas imposé au répondant un nombre minimum d'URs à exprimer. L'expression manifeste d'une volonté de ne plus parvenir à produire des URs nous permettait de passer à la consigne suivante. De plus, compte tenu de l'utilisation en tant que stimuli des catégories issues des catégorisations forcées, le nombre d'URs au niveau 2c du 3IO dépend également du nombre de groupes perçus au sein de l'organisation. Par conséquent, nous avons une grande disparité du nombre total d'URs exprimées par sujet, allant de 16 à 60, voire 83 pour un sujet s'écartant de la distribution des autres.

Les tris croisés effectués avec des variables signalétiques traduisent une seule relation significative avec l'origine culturelle, exprimant une tendance chez les personnes d'origine algérienne à exprimer plus d'URs que les autres salariés de cet échantillon. Cependant, cet écart significatif de moyennes provient avant tout du répondant "isolé". Par conséquent, cette relation statistique n'est pas liée à l'origine culturelle, mais plutôt à des caractéristiques individuelles propres à cette personne dans son expressivité face au 3IO.

La diversité du nombre d'URs constitue une des premières difficultés statistiques à surmonter dans le traitement des données. Elle n'interdit pas les calculs, mais elle en rend l'interprétation délicate. Elle correspond à un choix de notre part visant à enfermer le moins possible le sujet dans des conditions déterminées par le chercheur, à rester au plus près de l'observation "naturelle" de sa dynamique identitaire. Ce choix nous amènera à prendre en compte cette difficulté et à poser certaines limites dans l'interprétation des résultats des analyses portant davantage sur les URs.

1.4. Conclusion

Parmi les variables signalétiques retenues, l'appartenance à l'un ou l'autre des deux ateliers, dont nous avions vu le rôle lors de la phase exploratoire, n'entretient pas de liens significatifs avec les premiers éléments du discours analysé. Les changements d'ingénieurs, mais surtout le fait qu'ils travaillent désormais côte à côte dans un même bureau (ce qui n'était pas le cas au moment des entretiens précédents), conduisent probablement à une atténuation de la différenciation entre ces deux groupes. Pour aller dans le sens cette interprétation, on peut déjà noter qu'aucune catégorisation spontanée (phase 1, niveau 2b, du 3IO) ne s'est focalisée sur cette différenciation. De plus, à cette époque, les salariés connaissaient le projet de transfert des lignes PCB vers la Pologne, amenant une majorité d'entre eux à travailler sur les nouvelles lignes d'assemblage de téléviseurs, comme leurs collègues actuels de l'atelier voisin. Par conséquent, la préparation au changement d'activité à venir avec la disparition de l'atelier PCB devait contribuer à cette atténuation de la différenciation entre les deux ateliers.

Le sexe, variable contrôlée dans l'échantillonnage, entretient plusieurs liens statistiquement significatifs avec les discours observés jusqu'ici. Cependant, l'interprétation de ces relations nous a conduit à envisager l'influence de variables intermédiaires avec lesquelles le sexe est lié. D'autres variables signalétiques, comme le fait d'avoir eu (ou pas) une expérience professionnelle dans une autre organisation ou encore d'avoir eu l'occasion (ou pas) de travailler à différents postes chez DEMSA reste sans lien avec les premières réponses aux consignes de l'entretien.

Conformément à notre objet d'étude, le statut hiérarchique ("stat 6mod") et l'origine culturelle (o. cul. 4mod") constituent les deux variables signalétiques que nous privilégierons. L'origine culturelle du salarié est sans lien significatif avec les variables relatives aux réponses aux questions préliminaires et avec la saillance de l'interculturel. En revanche, le statut dans l'entreprise est lié au discours tenu sur le projet professionnel et à l'expression spontanée d'une présence coréenne (saillance de l'interculturel).

Les représentations les plus fréquemment associées à "Daewoo" correspondent à l'image revendiquée par ce transplant: une entreprise coréenne de téléviseurs située dans une constellation internationale. Le vécu dans l'entreprise et plus particulièrement l'intensité de l'interaction avec le travail à la chaîne introduisent une nuance dans la perception de la symbolique coréenne. En effet, le rythme des pièces passant entre les mains de l'ouvrier et la surveillance du respect de ces rythmes auprès de quelques ouvriers pour le leader, auprès de tous les ouvriers d'une même chaîne pour les superviseurs expliqueraient la moindre saillance de l'interculturel de ces salariés. Ici l'interculturel désigne avant tout la perception de la présence d'un environnement coréen; la propre diversité culturelle des salariés locaux est peu saillante. Dans cet environnement social faisant preuve d'un recouvrement catégoriel "hiérarchico-culturel", la saillance de l'interculturel s'établit envers le groupe hiérarchiquement dominant.

L'activité des ouvriers hors de la chaîne, des techniciens et des ingénieurs est moins aux prises avec les objectifs de production à réaliser par chaîne, dont dépend la prime chaque mois. Par conséquent, ils seraient plus ouverts sur l'environnement organisationnel et auraient de ce fait une saillance accrue de la présence coréenne.

Le rapport à l'activité influencerait également le projet de rester dans cette entreprise. Les conditions de travail engendrées par l'intensité de l'interaction avec le travail à la chaîne poussent les superviseurs et les ouvriers à vouloir changer d'entreprise, et aussi d'activité pour les ouvriers. Ce n'est pas le cas des ouvriers "sortis" de la chaîne: les leaders espèrent poursuivre leur ascension dans la hiérarchie de cette organisation et les ouvriers "hors chaîne" souhaitent continuer à évoluer du point de vue de l'activité sur le modèle des techniciens dont la carrière repose sur les savoir-faire.

Avant de poursuivre cette réflexion à partir des résultats généraux aux deux phases du 3IO, nous allons analyser les résultats à l'étape relevant des cartes de catégorisation afin d'obtenir une première "photographie" des groupes de statuts hiérarchiques et d'origines culturelles perçus dans cette organisation.

2. Analyses et limites de l'Espace des Distances entre Catégories

L'espace des distances entre Catégories constitue en quelque sorte une "carte moyenne" de l'ensemble des cartes de catégorisations effectuées par les sujets au niveau 2b de la première phase du 3IO, l'une à propos des catégories de statuts hiérarchiques et l'autre concernant les catégories d'origines culturelles perçues dans l'organisation.

Cette étape du recueil des données est relativement centrale dans notre méthodologie car elle établit les groupes à partir desquels le plus grand nombre d'URs sera produit (au niveau 2c du 3IO). De plus, cette étape constitue une innovation majeure par rapport aux utilisations classiques de l'IMIS (Zavalloni et Louis-Guérin, 1984, op. cit.; Costalat-Founeau et Martinez, 1998, op. cit.) ou factorielles (Durand-Delvigne, 1993, op. cit.; Chauchat et Durand-Delvigne, à paraître, op. cit.) posant néanmoins un certain nombre de problèmes au niveau du traitement statistique, voire certaines limites, qu'il nous faut aborder dès maintenant avant d'exposer les résultats généraux au 3IO. Cette innovation fait référence à notre cadre théorique de référence, à savoir les relations intergroupes et les travaux sur la catégorisation sociale.

Dans un premier temps, nous allons rappeler les conditions du recueil de ces données, puis nous envisagerons les étapes manuelles et informatisées de leur traitement conduisant à une carte moyenne des catégorisations grâce à l'échelonnement multidimensionnel (EMD) (Tournois et Dickes, 1993), pour les deux types de catégorisations forcées effectuées (statut hiérarchique et origine culturelle). Après avoir interprété ces graphes, nous envisagerons les limites de cette technique de recueil de données.

2.1. Procédures de recueil et de traitement des cartes de catégorisation

L'étape du protocole visant à réaliser des cartes de catégorisations, décrite précédemment, n'a pas pour objectif premier d'être exploitée comme nous allons le faire ici. Elle constitue davantage une étape intermédiaire entre les URs obtenues à partir du premier stimulus imposé par l'interviewer et les deux stimuli suivants, produits par le répondant à partir de ces cartes. Néanmoins, comme nous allons le montrer, l'exploitation des données fournies par ces cartes conduit à des résultats complémentaires.

Ces résultats vont dans le sens de notre hypothèse d'un traitement (au sens cognitif, et non pas statistique) différencié des représentations issues de ces deux formes de catégorisations sociales (hiérarchique et culturelle) des mêmes individus. En calculant la carte moyenne pour chacune des deux catégorisations, nous espérons ainsi pouvoir mettre en évidence des différences majeures entre la configuration des proximités interhiérarchiques et celle des proximités interculturelles.

2.1.1. Les fondements et les limites théoriques d'un calcul des distances entre les catégories

Au niveau 2a de la première phase du 3IO, le répondant a exprimé l'ensemble des catégories sociales, d'une part de statut hiérarchique, et d'autre part d'origine culturelle, perçues dans l'organisation. Nous avons décrit dans un chapitre précédent, l'obtention des cartes de catégorisation au niveau 2b, amenant le répondant à disposer, sous forme de petits papiers autocollants, l'ensemble des catégories sociales exprimées en fonction d'un critère de similarité perçue sur une feuille 21*29,7 cm. Les deux cartes ainsi obtenues servent de support visuel à l'obtention des URs dans la suite du protocole d'entretien. Cependant, ces deux cartes sont porteuses d'informations concernant une certaine forme de représentation des relations intergroupes que nous pouvons tenter d'exploiter.

Le fondement théorique de cette exploitation des données demande à être précisé. En effet, cette symbolisation "papier-crayon" des relations intergroupes pourrait être rapprochée de celle des cartes mentales (Downs et Stea, 1977) concernant l'évaluation de la perception des espaces (Fischer, 1992, op. cit.). Néanmoins, si le postulat d'une reconstruction subjective sous forme d'image mentale de la "réalité" d'un espace peut être envisagée à propos des cartes mentales, ce postulat ne peut pas s'appliquer aux relations intergroupes. Les catégories sociales ne font preuve d'aucune disposition "réelle" dans un espace à deux dimensions et les cartes de catégorisations ne constituent qu'une forme figurative visant à traduire les distances réciproques entre les différentes catégories perçues.

Cette représentation figurative des distances entre catégories ne semble pas avoir posé de problème aux sujets de notre étude qui ont très vite compris la consigne. La disposition finale faisait l'objet d'une validation de la part du répondant, dans le sens où ce dernier agencement (après avoir procédé à plusieurs changements) était celui qui lui convenait le mieux. Par conséquent, sans pour autant envisager une telle image mentale des relations intergroupes, nous pouvons accepter le résultat de ce travail d'expression réalisé par le répondant comme une forme de représentation figurative des distances perçues entre les différentes catégories sociales de son environnement organisationnel. De plus, cette représentation figurative a été réalisée dans des conditions "quasi-expérimentales" identiques pour tous les sujets, rendant possible l'agrégation des distances. En mesurant systématiquement toutes les distances séparant deux catégories puis en calculant la moyenne des distances entre deux catégories exprimées par plusieurs sujets on peut ainsi espérer pouvoir reproduire une sorte de "carte moyenne" pour chacune des deux catégorisations, à partir d'un traitement informatisé des données.

2.1.2. La procédure qualitative: répertorier et regrouper certaines catégories

Afin de réaliser ces deux "cartes moyennes" que nous appelons "espaces des distances entre les catégories", nous avons tout d'abord relevé l'ensemble des catégories exprimées par les sujets. Le nom donné à ces catégories provient du répondant, produisant, au total, une diversité de catégories se prêtant difficilement au traitement statistique. Par conséquent, dans certains cas, les catégories retenues pour l'analyse renferment des noms différents que nous avons regroupés sous un même intitulé. Cette perte du sens original ne s'applique que pour des catégories où de façon explicite elles s'adressent à un même ensemble de personnes avec des connotations a priori pas trop éloignées. C'est le cas, par exemple, pour le "chef du personnel", souvent ainsi nommé ou parfois désigné par son nom ou encore comme "le patron des Français". A l'inverse, les catégories "Maghrébins" et "Arabes", par exemple, susceptibles de désigner un même groupe de salariés, sont porteuses, selon nous, de connotations différentes et nous avons préféré ne pas les regrouper sous un même intitulé.

Ce problème de variabilité, ne touche pas de la même façon les deux types de catégorisations. Pour la catégorisation de statut hiérarchique, la diversité est plus facilement réductible car des noms différents peuvent désigner explicitement des catégories relativement semblables dont les connotations sont moins en prises avec les l'évaluation des distances. En revanche, comme nous l'avons vu dans l'exemple ci-dessus, les regroupements de catégories d'origine culturelle sont plus délicats et, à l'exception de "Black" et "Noir", aucun rapprochement n'a été effectué. Le tableau ci-dessous rend compte de cette liste de catégories, des codes associés et de leur fréquence d'expression pour cet échantillon de 37 personnes.

Tab.13 : Tableau des catégories, des codes associés et de leur fréquence d'expression, pour l'ensemble des répondants, lors des catégorisations forcées du 3IO.

Catégories exprimées	Code	Fréquence
Catégories liées au statut hiérarchique:		
les responsables coréens (sans précis°)	2RCO	13
la maison-mère, la Corée	2CCO	3
le directeur	2DCO	36
le sous-directeur	2SCO	9
le responsable financier (français)	2RF	2
les managers	2MCO	23
les techniciens coréens	2TCO	5
les acheteurs	achet.	1
le chef du personnel	2CP	35
l'équipe de départ	2ED	1
les ingénieurs	2ING	37
les superviseurs	2SUP	29
les techniciens	2TEC	25
les leaders	2LEA	32
quelques ouvriers responsables	ouv. resp.	1
les secrétaires	2SEC	8
les ouvriers, les agents de production	2AGT	37
les femmes de ménage	2MNG	2

Catégories liées à l'origine culturelle:		
Africains	3AFR	1
Allemands	3ALL	6
Algériens	3ALG	20
Alsaciens	3ALS	1
Anglais	3ANG	3
Asiatiques	asia.	1
Arabes	3ARA	10
Béninois	3BEN	1
Beurs	3BEU	1
Blacks, Noirs	3NOI	2
Bulgares	3BUL	4
Cap Verdiens	3CAP	9
Coréens	3COR	37
Espagnols	3ESP	22
Français	3FRA	37
Français des îles	3FRI	1
Hollandais	3HOL	1
Japonais	jap.	2
Maghrébins	3MAG	6
Italiens	3ITA	35
Marocains	3MAR	12
Musulmans	3MUS	2
Nord-Africains	3NAF	1
Pays de l'Est	pays. est	1
Polonais	3POL	21
Portugais	3POR	25
Turcs	3TUR	21
Yougoslaves	3YOU	10
Sénégalais	3SEN	2

La plupart des catégories du tableau ci-dessus ont donné lieu, dans la suite du 3IO (au niveau 2c), à des URs. Par conséquent, ces catégories constituent les groupes porteurs des URs exprimées et, de ce fait, elles sont les modalités de cette variable utilisée dans le traitement des données du 3IO. Les noms de codes associés à ces modalités seront repris ultérieurement. Dans ces codes, le chiffre traduit la nature du stimulus utilisé dans l'expression des URs: le "2" et le "3" font ainsi référence au stimulus lié aux catégorisations, respectivement, hiérarchique et culturelle. Les catégories en italique ont des noms de codes en caractères minuscules et sans chiffre car elles ne seront pas reprises dans la suite de ce travail. En effet, dans ces rares cas, le répondant s'est contenté d'exprimer des catégories "originales" et n'a pas souhaité donner d'URs à leur égard, écartant ainsi toute possibilité d'analyse avec ces catégories "muettes".

Les fréquences traduisent une grande disparité de la saillance des groupes perçus. Certains, comme l'équipe de départ ont été exprimés par un seul répondant, traduisant ainsi le caractère subjectif du processus de catégorisation. D'autres, comme "les Français" ont été cités par tous les sujets; mais comme nous le verrons, les représentations associées à une même catégorie sont diversifiées.

Par conséquent, un calcul des distances entre les catégories ne permet pas de prendre en compte la diversité des représentations associées à des catégorisations de même nature

(hiérarchique et culturelle) au sein d'un environnement commun (l'organisation). L'analyse des résultats au 3IO, fondée sur les URs, nous permettra d'en tenir davantage compte. Mais nous pouvons tout de même, dans le cadre de cette présentation des résultats périphériques à l'analyse identitaire, avoir une première forme de modélisation des relations intergroupes en calculant les distances entre les catégories, avec toutes les limites que cela implique.

2.1.3. La procédure quantitative: de la mesure des distances, à l'échelonnement multidimensionnel

Comme nous venons de l'expliquer, nous commençons par répertorier, et éventuellement regrouper, l'ensemble des catégories exprimées pour tous les sujets. Cet inventaire débouche sur la construction de deux matrices triangulaires (une pour les catégories hiérarchiques et une pour les catégories culturelles) utilisées comme modèle pour répertorier les distances (cf. annexes). Autrement dit, la phase d'exploitation "manuelle" des cartes de catégorisations consiste à transformer, pour chaque sujet, les deux représentations figuratives, respectivement en deux matrices triangulaires au nombre maximum et aux noms de catégories communs à tous les sujets. Ces deux modèles de matrices triangulaires ont ainsi 153 cases pour les distances interhiérarchiques et 406 pour les distances interculturelles. Par conséquent, pour chaque sujet, les deux matrices triangulaires présenteront de nombreuses valeurs manquantes.

Une fois les deux modèles de matrices triangulaires réalisés, la seconde étape consiste donc à mesurer, pour chaque sujet, toutes les distances séparant chaque catégorie de toutes les autres, sur une même carte. La distance est mesurée en millimètres, du centre du petit papier autocollant à un autre centre puis reportée, dans sa case respective d'une des deux matrices triangulaires. Ces matrices sont saisies sous SPSS et la procédure EMD (Échelonnement Multidimensionnel; d'après la traduction de MDS: "Muldimensional Scaling") aura pour fonction de représenter ces "distances subjectives" en distances euclidiennes.

Nous rapportons en annexes l'ensemble des distances à partir desquelles sont effectués ces calculs, dans deux matrices carrées. Les 37 sujets définissent les colonnes; les 153 et 406 cases des matrices triangulaires, respectivement des distances interhiérarchiques et des distances interculturelles, définissent les lignes de ces deux matrices carrées. On peut ainsi s'apercevoir de l'importance des valeurs manquantes, respectant ainsi la diversité des productions langagières des sujets dans la désignation des catégories.

Comme le précisent Tournois et Dickes (1993, op. cit., p.11) *<<l'échelonnement multidimensionnel réalise, dans sa forme classique, la transformation ordinale d'une matrice de "proximités" pour la représenter sous forme de distances dans un espace euclidien>>*. Ces auteurs illustrent cette transformation "douce" des données à partir de la matrice des distances kilométriques entre des villes françaises (données d'entrées) et la représentation géométrique de

ces inter-distances (données de sorties) reproduisant approximativement le positionnement géographique réel de ces villes. Cet exemple constitue une des utilisations les plus simples de l'EMD mais correspond tout à fait à l'utilisation que nous souhaitons en faire à propos de nos données. De plus, comme le rappellent Doise et col. (1992, op. cit., p.139) dans un ouvrage consacré à l'analyse des données *<<le MDS est régi par le postulat selon lequel le plan des dimensions reflète l'espace perceptif des sujets (sujet moyen, sujet idéal ou encore prototypique dans le cas de données agrégées)>>*. Dans notre cas, le plan des dimensions obtenues sera la représentation figurative moyenne de l'ensemble des cartes des sujets de notre échantillon. Elle constitue une forme de représentation géométrique moyenne des relations intergroupes. Plus précisément, il s'agit d'une configuration des proximités (ou encore différenciations) d'une part interhiérarchiques et d'autre part interculturelles. Nous allons désormais les présenter et les interpréter.

2.2. Configurations des proximités intergroupes dans l'organisation

Le traitement informatisé des données avec la procédure EMD conduit à l'obtention de plusieurs représentations géométriques possibles dont le choix dépend de la dimensionnalité retenue (Tournois et Dickes, 1993, op. cit.). Dans notre cas, les données brutes proviennent d'un espace à deux dimensions (la carte de catégorisation) déterminant ainsi le choix de cette dimensionnalité par souci de cohérence théorique.

De plus, le coefficient de stress, dont la valeur, comprise entre 0 et 1, détermine le degré d'acceptation de la représentation graphique obtenue, ne s'améliore guère avec une dimensionnalité supérieure. Dans l'EMD, le stress est un coefficient exprimant la proportion de résidus dans la régression monotone effectuée. Par conséquent, plus sa valeur se rapproche de 0, meilleure est la représentation géométrique obtenue. Nous indiquerons dans les deux représentations géométriques qui vont suivre la valeur du stress nous permettant de les retenir et de les interpréter.

Concernant l'interprétation des configurations obtenues, Tournois (1989) préconise la pratique de la "multi-interprétation convergente". En effet, si les distances inter-points de la configuration obtenue constituent le fondement de l'analyse, Tournois dégage quatre voies interprétatives dont la combinaison, quand elle est possible, augmente la validité de l'interprétation générale: en termes de structure d'ensemble, dimensionnelle, régionale ou en termes de clusters.

Une interprétation en termes de structure d'ensemble est préconisée quand les points de la configuration apparaissent organisés sous une structure évidente, comme un cercle ou encore un "U". Sinon, il est nécessaire d'avoir recours au trois autres voies interprétatives.

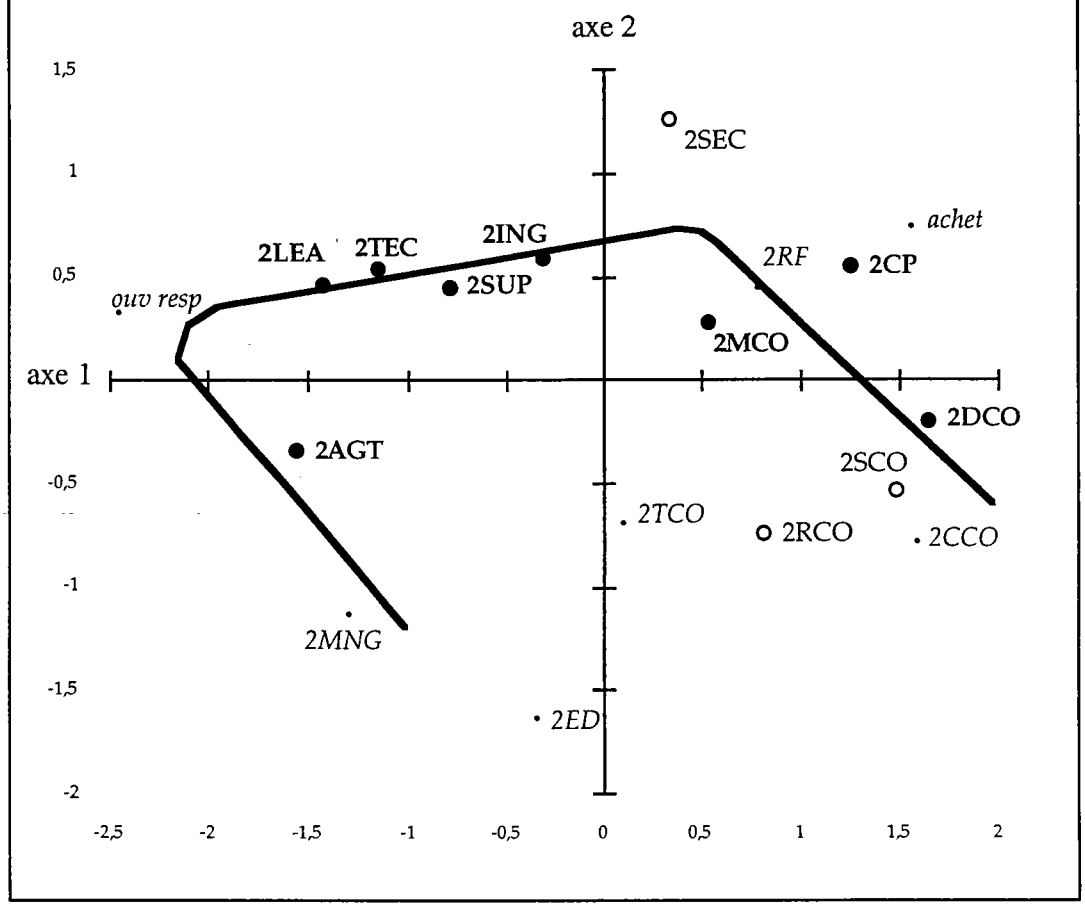
L'interprétation dimensionnelle consiste à rechercher des dimensions dont le nombre et l'orientation des axes ne correspond pas forcément à ceux de la configuration issue de l'EMD car ils sont simplement "des repères géométriques". L'interprétation régionale consiste à <<*rechercher de grandes zones de l'espace qui supportent une signification spécifique, exclusive de celle qui est supportée par les zones voisines*>> (Tournois et Dickes, 1993, op. cit., p.157). Ces auteurs distinguent cette interprétation de celle en termes de grappes conditionnée par le principe selon lequel <<*toute distance entre groupes est supérieure à toute distance intra groupe*>> (Tournois et Dickes, 1993, op. cit., p.160).

Dans les deux configurations présentées ci-dessous, nous allons privilégier l'une ou l'autre de ces voies interprétatives, en faisant notamment appel à l'activité de symbolisation des proximités entre les catégories réalisées par le sujet dans sa réalisation des cartes de catégorisation. La combinaison de plusieurs voies interprétatives nous conduira également à une compréhension plus fine de ce processus, mais également à une première vision des relations intergroupes dans l'organisation pluriculturelle étudiée.

2.2.1. Configuration des proximités interhiérarchiques

L'échelonnement multidimensionnel réalisé à partir de la matrice des distances entre catégories hiérarchiques nous a conduit à retenir la configuration en deux dimensions ci-dessous, avec un stress de 0,112. De plus, nous avons rapporté le niveau de fréquence d'expression de la catégorie afin de relativiser certains positionnements pouvant provenir de quelques sujets isolés.

Fig. 7: Configuration de l'EMD en 2 dimensions des proximités interhiérarchiques



Légende:

- **2AGT** => fréquence > ou = 20
- 2SCO => fréquence > 5 et < 20
- *2MNG* => fréquence < 5

Sans être parfaite, une structure d'ensemble en "U renversé et incliné" semble tout de même se dégager pour une majorité de points. Ce tracé, que nous avons reporté sur la configuration afin d'en faciliter l'interprétation, suit approximativement la structure hiérarchique formelle. En partant des femmes de ménage, des agents de production pour arriver au directeur et sous-directeur coréens mais surtout à la maison mère ou à la Corée, cette structure d'ensemble reproduit l'ordre des différents niveaux hiérarchiques de DEMSA. Le cas particulier de "l'équipe de départ" exprimée par un répondant, des "techniciens coréens" ou encore des "secrétaires" s'éloigne de cette structure. Une interprétation dimensionnelle et régionale de cette configuration permet de compléter l'analyse de cette représentation symbolique observée auprès des ouvriers (de la chaîne, hors chaîne et leaders), des techniciens, des superviseurs et des ingénieurs locaux.

On peut envisager une première dimension, parallèle à l'axe 1, dont le sens serait proche de celui de la structure d'ensemble. En effet, la projection de la plupart des points (notamment les plus fréquents), sur cet axe, ordonne les différentes catégories en fonction de leur statut

hiérarchique. Le sens d'une deuxième dimension, parallèle à l'axe 2, est plus difficilement caractérisable. Elle pourrait être liée au caractère d'isolement, voire de replis sur son propre groupe (ou, à l'opposé, d'interface, voire d'intensité relationnelle) des catégories considérées. En effet, la volonté d'affirmer la différence de "l'équipe de départ", ou encore l'isolement des agents de production de par leur activité ou celui de la plupart des Coréens qui communiquent peu avec les salariés locaux, pourrait expliquer le positionnement dans la partie inférieure de la configuration de ces catégories. Les autres catégories seraient porteuses d'un statut plus "intermédiaire" et de fonctions les amenant à développer plus de relations, notamment franco-coréennes pour le cadran des secrétaires, des managers coréens, des acheteurs, du responsable financier et du chef du personnel. Ce dernier serait d'ailleurs perçu plus proche des managers et dirigeants coréens que des salariés locaux, y compris des ingénieurs français qu'il considère pourtant comme un "cadre", au même titre que lui. Ce n'est pas le cas des secrétaires, en retrait de la dimension hiérarchique (comme "l'équipe de départ"), dont les différentes fonctions dans l'organisation les amènent à être perçues comme aussi proche du personnel d'atelier que des dirigeants coréens.

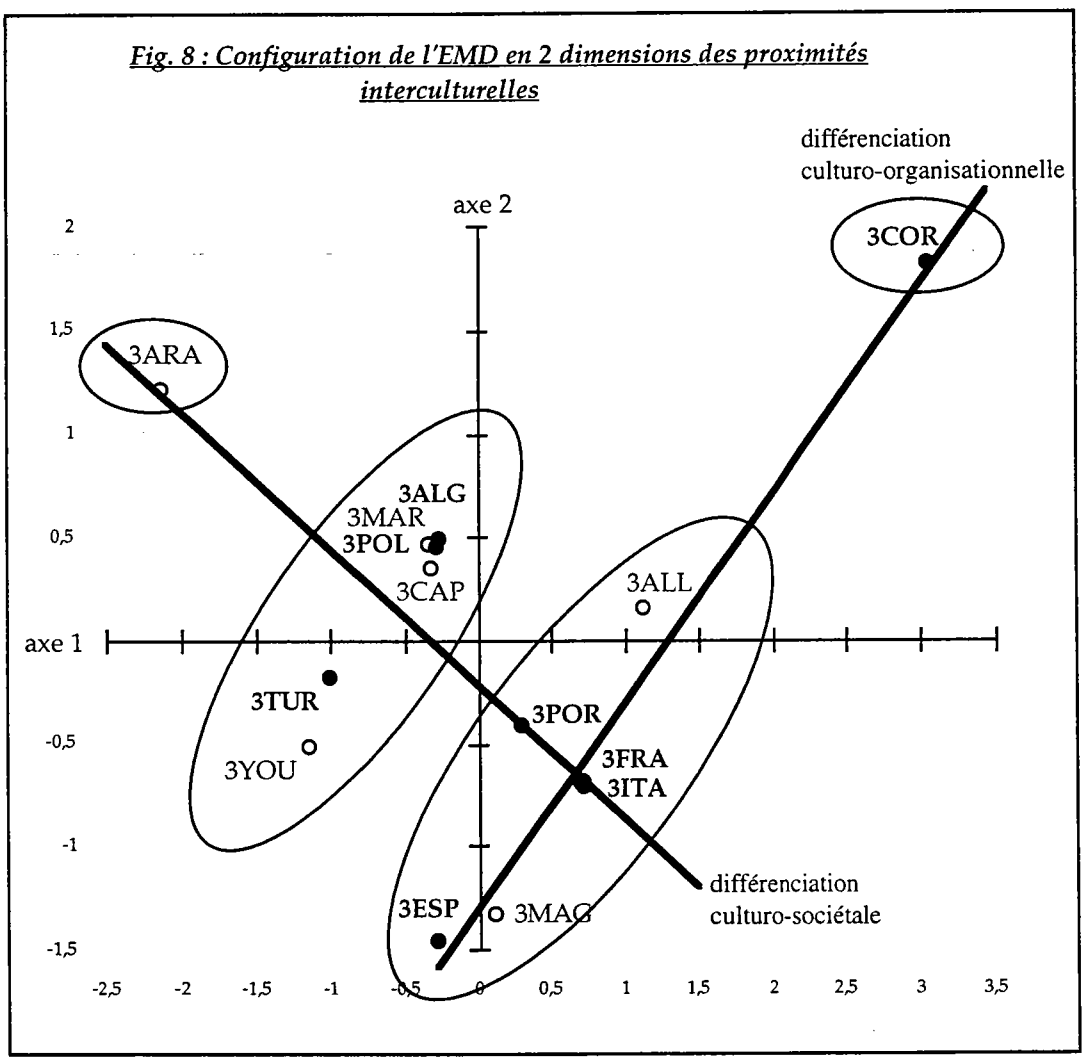
Ces deux dimensions délimitent ainsi quatre régions, traversées par la structure d'ensemble. Ainsi, en suivant ce tracé, on peut envisager une première région concernant le personnel local isolé ayant les statuts les plus bas, comme les agents de production. La région suivante concerne le personnel local aux statuts intermédiaires et aux fonctions de responsabilités. La troisième région, comme nous l'avons vu, est la plus franco-coréenne: les managers coréens sont plus proches des ingénieurs français que du directeur coréen et inversement pour le chef du personnel relevant également de cette troisième région. Enfin, la dernière région, concerne uniquement des catégories de personnel coréen, isolés des autres salariés.

Cette triple interprétation de la configuration des proximités interhiérarchiques rend compte de l'aspect formel de ce type de relation, mais également de la subjectivité des similarités perçues entre ces catégories. La configuration suivante a été effectuée par les mêmes sujets, à propos des mêmes individus de cette organisation, mais catégorisés, cette fois-ci, du point de vue de leur origine culturelle. Au delà d'une nouvelle vision des relations intergroupes au sein de la même organisation, les interprétations de cette configuration devraient nous permettre de comparer les effets d'un changement de critère de catégorisation sur les processus conduisant à évaluer les différences et les similitudes perçues entre catégories.

2.2.2. Configuration des proximités interculturelles

L'échelonnement multidimensionnel réalisé à partir de la matrice des distances entre catégories culturelles nous a conduit à retenir la configuration en deux dimensions ci-dessous, avec un stress de 0,226. Afin de réduire la diversité et de limiter des effets dûs à des réponses isolées, nous avons retenu uniquement les catégories mentionnées plus de cinq fois. Dans cette perspective, nous avons également rapporté le niveau de fréquences d'expression de la catégorie.

Fig. 8 : Configuration de l'EMD en 2 dimensions des proximités interculturelles



Légende:

● **3POR** => fréquence > ou = 20

○ 3MAG => fréquence > 5 et < 20

Contrairement à la configuration précédente, nous ne parvenons pas à dégager ici, ni une structure d'ensemble, ni des régions porteuses de sens. En revanche, nous avons tracé deux dimensions et quatre clusters qui vont guider l'interprétation de cette configuration des proximités interculturelles.

Deux dimensions, intitulées "différenciation culturo-sociétale" et "différenciation culturo-organisationnelle", permettent de trouver du sens à la représentation graphique obtenue. Elles expliqueraient l'effet d'un double processus de référence au contexte dans les catégorisations effectuées liées à l'origine culturelle. En effet, les similarités (vs. les différenciations) envisagées par les répondants le seraient en référence à ces deux contextes dont nous avons souligné la nécessité de les distinguer dans un chapitre précédent.

De ce fait, l'utilisation de la dénomination les "Arabes", faisant plus largement appel à des représentations véhiculées par le contexte sociétal actuel français, a conduit ces sujets à différencier fortement cette catégorie des Français. Cette différenciation entre les "Arabes" et les autres catégories nous amène à concevoir un cluster à part pour les salariés ayant été ainsi qualifiés. A l'inverse, les sujets ayant privilégié la dénomination de "Maghrébins" tendent à assimiler ceux-ci aux Français, sur cette dimension sociétale. C'est également le cas pour les origines culturelles provenant de la CEE, formant un autre cluster. Entre ces deux pôles, un cluster intermédiaire regroupe des catégories dont l'origine culturelle se situe à l'extérieur de la CEE. Sur cette dimension, les répondants semblent avoir peu fait appel au contexte du travail et de l'organisation commune dans laquelle ils se trouvent. Les distances sont davantage liées aux représentations extérieures, avant tout sociétales, mais également géographiques, politiques et historiques.

En effet, les Coréens sont absents de la première dimension et l'absence de représentations liées au contexte historique de l'immigration en France peut en constituer une explication. Les Coréens ne font pas partie de cette histoire comme les autres catégories culturelles. L'histoire de l'immigration en France relativement ancienne (pour les Italiens, par exemple) ou plus récente (pour les Yougoslaves) mais aussi l'histoire frontalière de la Lorraine, avec les Allemands, se retrouve sur le plan des catégories culturelles perçues dans l'organisation en suivant cette perspective qui ne concerne pas les Coréens. En revanche, ils font partie de l'environnement de travail: cette catégorie est non seulement présente dans l'organisation, mais elle contribue à la définition de son contexte.

La présence de cette catégorie, très en retrait de la première dimension, nous amène à définir une deuxième dimension presque orthogonale, permettant d'interpréter des variations de part et d'autre de la première. Cette deuxième dimension, qualifiée de différenciation culturo-organisationnelle, traduirait une référence au contexte de l'organisation dans le processus ayant conduit les répondants à évaluer les différences et les similitudes perçues entre catégories culturelles. De plus, l'éloignement de la catégorie "les Coréens", envisagée comme un cluster à part, exprime la forte différenciation entre toutes les autres catégories et celle-ci. Le contexte sociétal français, dans lequel s'inscrit l'organisation coréenne, nous amène à concevoir cette deuxième dimension en relation avec ces deux catégories. Au sein des clusters comprenant plusieurs catégories, son orientation rend ainsi compte d'éventuelles différences perçues en référence au contexte de travail.

L'analyse des résultats au 3IO est en partie consacrée aux représentations portées par ces catégories et elle nous permettra de compléter cette interprétation. Auparavant, nous allons discuter

les résultats de ces deux configurations en les comparant, puis nous envisagerons des limites méthodologiques à cette technique de recueil et de traitement de données susceptible d'être améliorée.

2.3. Discussion et limites méthodologiques

2.3.1. Discussion

En comparant la répartition des points dans les deux configurations, les proximités interculturelles se montrent plus dispersées que les proximités interhiérarchiques: on y trouve des catégories superposées, mais aussi des catégories éloignées et isolées. De plus, si la configuration des proximités interculturelles requiert clairement deux dimensions, traduisant ainsi l'importance de la dispersion de ces catégories, la configuration des proximités interculturelles réclamerait, à la limite, une seule dimension: la dimension 1, faisant référence à la hiérarchie formelle, est plus étirée que la dimension 2.

Par conséquent, le statut hiérarchique définit formellement différentes catégories de l'organisation globalement reproduites par cette technique d'évaluation des proximités, positionnant ainsi les individus les uns par rapport aux autres sans véritables cas de chevauchements et d'isolement de catégories. Ce n'est pas le cas pour l'origine culturelle dont la définition des différences et des similitudes n'existe pas, en dehors d'une certaine littérature anthropologique (par exemple Hofstede, 1980, op. cit.). Seules les représentations sociales de ces catégories et l'idéologie sous-tendue par cette tâche demandée par l'interviewer permettent aux répondants d'évaluer les distances interculturelles. En parlant d'idéologie, nous soulignons les hésitations de quelques sujets face à cette tâche qui ne leur posait pas de problème pour les statuts hiérarchiques mais qui se soldait par une superposition de toutes les catégories culturelles exprimées en affirmant: <<*nous sommes tous pareils*>>, notamment lors de la production d'URs. Cependant, si la catégorisation culturelle engendre des cas de rapprochements intenses, elle accentue également davantage les différenciations, comme nous l'avons vu à propos des catégories "Arabes" et surtout "Coréens". En envisageant un cluster "Coréens" dans la configuration des proximités hiérarchiques, on n'obtiendrait pas un éloignement aussi important; nous avons d'ailleurs pu constater certains rapprochements, notamment entre les managers coréens et le responsable financier ou le chef du personnel.

Le processus de catégorisation et d'évaluation des proximités entre catégories n'opère pas de façon unique. La nature du critère de catégorisation choisi détermine largement ce processus. Dans le cas du statut hiérarchique, ce processus reproduit les caractéristiques formelles et légitimes de l'organisation, mais il dépend également du vécu relationnel dans l'entreprise. L'intensité des relations ou, au contraire, le repli sur son propre groupe, semble conduire à des perceptions différenciées des proximités interhiérarchiques. Dans le cas de l'origine culturelle, ce processus

reposerait davantage sur l'accessibilité des représentations en référence au contexte sociétal ou organisationnel. Dans le premier cas, il concerne la propre diversité culturelle des salariés locaux, dans le second, il s'établit à partir d'une forte différenciation envers les Coréens. Ces deux cas agissent simultanément, de façon plus ou moins importante en fonction des catégories. La forte différenciation envers les Arabes correspond davantage à une référence au contexte sociétal, et celle envers les Coréens à une référence au contexte organisationnel.

Ce dispositif d'étude de la catégorisation sociale et des relations intergroupes a permis de montrer l'importance du nom donné par le sujet à une catégorie pouvant regrouper des individus semblables mais porteurs de représentations différentes. C'est le cas de la différenciation entre les Maghrébins et les Arabes: les répondants privilégiant la première dénomination intègrent ces personnes dans le cluster des catégories originaires de la CEE; ceux privilégiant la seconde tendent à les en écarter, en les stigmatisant géométriquement.

Si la configuration des proximités interhiérarchiques reproduit l'unidimensionnalité habituellement considérée dans les relations dominant-dominé, ce n'est pas le cas pour la configuration des proximités interculturelles. En effet, la relation de domination apparaît davantage comme une triangulation déterminée par l'interaction des contextes sociétaux et organisationnels. Cette triangulation va dans le sens de notre hypothèse concernant une perception différenciée, en fonction de la référence au contexte, entre les groupes Coréens, "Français de souche" et les personnes issues de l'immigration: les premiers sont dominants dans l'organisation, les seconds le sont en référence au contexte sociétal et les derniers seraient dominés dans les deux cas. En fait, cette situation de double domination concerne, surtout ici, le groupe de personnes qualifié "Arabes". A l'inverse, l'utilisation du qualificatif "Maghrébins" traduirait une moindre manifestation de domination.

Ces premiers résultats confirment la spécificité de l'interculturel sur les relations intergroupes, tout particulièrement dans les organisations. D'un point de vue méthodologique, ces résultats justifient les techniques de recueil du discours du sujet ainsi que le respect des termes exprimés dans les procèdures de traitement de données et insistent sur l'importance de la prise en considération du contexte. Le contexte sociétal ne s'efface pas devant celui de l'organisation, comme certains théoriciens de la culture d'entreprise le prétendent; les phénomènes ne sont pas non plus épistémologiquement transposables d'un contexte à l'autre, comme certains sociologues de l'organisation l'envisagent. Au sein de l'entreprise, les contextes sociétaux et organisationnels interagissent, influençant les relations intergroupes.

Cette façon d'étudier les processus de catégorisation sociale s'éloigne des techniques expérimentales classiques utilisant des dispositifs expérimentaux dont de la Haye (1994, op. cit.) souligne l'aspect structurant, pour ne pas dire réducteur. Dans notre approche, le matériel utilisé peut également paraître réducteur, mais le dispositif d'observation n'enferme pas le sujet dans des représentations pré-construites et décontextualisées. La symbolisation "feuille-papiers

autocollants" d'une "réalité" organisationnelle perçue va au-delà de la simple présentation de photographies sélectionnées par l'expérimentateur en fonction de ses propres critères ou de l'évaluation des distances entre le sujet et des personnes fictives ou encore des individus dont la "réalité sociale" ne repose que sur le contexte artificiel de l'expérience.

Notre observation se déroule dans un groupe naturel, à partir d'une libre expression du processus où seul le critère de catégorisation utilisé et les limites de la feuille 21*29,7 cm sont imposées par le chercheur. Le langage utilisé par le répondant constitue le point de départ de la tâche qui lui est demandée par la suite lors du positionnement relatif des catégories. De ce fait, les catégories ont un sens précis pour chaque sujet, guidant ainsi la réalisation de la carte de catégorisation. L'agrégation de leur distance réciproque grâce à l'EMD permet de prendre appui sur la diversité des productions tout en arrêtant une configuration prototypique des relations intergroupes partagées par les répondants. L'interprétation de ces configurations rend compte de la diversité d'action du processus de catégorisation, notamment dans la comparaison d'opérations semblables effectuées à partir de critères différents. Ces analyses nous éloignent ainsi non seulement des méthodologies classiques, mais de leurs résultats où la catégorisation sociale apparaît la plupart du temps comme étant régie par un processus unique dont le lien avec le type d'appartenance sociale n'est pas pris en compte. Dans ces études, la catégorie sociale s'applique de la même façon aux appartenances sexuelles ainsi qu'aux classes d'âges ou de profession. Dans les limites du cadre de cette recherche, nous constatons la nécessité de distinguer ce processus en fonction du type d'appartenance hiérarchique ou culturelle et de le référer au(x) contexte(s).

2.3.2. Limites et perspectives de la technique de recueil et de traitement des cartes de catégorisation

Cette technique comporte cependant un certain nombre de limites pouvant néanmoins être dépassées dans le cadre d'une éventuelle réutilisation de ce dispositif.

Une première critique peut être adressée au matériel utilisé et plus particulièrement à la forme de la feuille utilisée. En effet, celle-ci peut induire des formes de représentations particulières de par le rectangle qu'elle délimite. Un disque aurait peut-être été plus valide, fixant ainsi le centre de la feuille à égale distance de ses bords, ce qui n'est pas le cas pour un rectangle. A l'inverse, on peut voir dans le rectangle une liberté pour le sujet d'utiliser à sa guise l'espace en deux dimensions qu'on lui impose: il pourrait y projeter ses "dimensions subjectives". Un protocole expérimental évaluant l'effet de ses deux supports permettrait de trancher ces deux possibilités ou d'exposer leurs avantages et leurs inconvénients en fonction des objets d'études.

A un autre niveau, nous doutons également de la possibilité de prise en compte simultanée de toutes les distances entre les catégories, surtout quand leur nombre est important. Nous avons tenté de contrôler ce biais en rappelant à chaque sujet cette consigne, mais l'évaluation systématique deux à deux des catégories dans leur ensemble reste une difficulté propre à cette

tâche. La transformation en une matrice de similarités à remplir par le sujet ne constitue pas selon nous une solution car elle serait trop rébarbative et lassante et elle enlèverait l'aspect figuratif et symbolique de cette visualisation des proximités perçues, reproduit par l'EMD. Cette limite méthodologique est, en effet, compensée par cette vision globale produite par le sujet et avec laquelle il est en accord. Par conséquent, un repérage systématique des éventuelles structures d'ensemble individuelles ou de positionnements communs effectués par les répondants apporte probablement des informations complémentaires pertinentes. Dans cette perspective, nous avons remarqué dans les cartes de catégorisations hiérarchiques, un positionnement sur la feuille fréquemment situé, en haut et à gauche pour les plus hauts responsables, en bas et à droite pour les agents de production.

Cette technique ne tient pas compte également du biais d'asymétrie dans les jugements entre soi et autrui mis en évidence par Codol (1975, op. cit.) ou encore de l'effet de l'appartenance ou non aux catégories dont Tajfel (1972, op. cit.) souligne l'importance sur l'établissement des différenciations. Les configurations finales rapportent les catégories sans distinction. Par exemple celles des "agents de production" ou des "ingénieurs" ont été exprimées puis disposées par des répondants y appartenant et d'autres s'y opposant. Un code spécifique permettrait de distinguer le soi (ou l'appartenance) d'autrui (ou de la non appartenance) dans l'évaluation des distances. Cependant, l'évaluation des distances ne porte pas sur la distance intra-catégorielle et l'effet de la différenciation entre sa catégorie et les autres est le même pour tous les sujets dont la conscience d'appartenir au groupe expérimental (c'est-à-dire à notre échantillon) est impossible à imaginer. Quant au biais de Codol, on peut envisager la limite de sa portée de par l'aspect figuratif de la tâche et les consignes demandant au sujet d'évaluer la réciprocité des distances, conduisant peut-être à une position moyenne des deux sens de la comparaison. De plus, si ce biais se manifeste tout de même, la part relative de l'asymétrie est faible, comparativement à la distance exprimée.

Néanmoins, la limite la plus importante dépend certainement du temps dont dispose le chercheur. En effet, le relevé systématique de toute les distances, carte après carte, sujet, après sujet, est une procédure relativement longue et peu très enrichissante. Le recours à un outil informatique couplant un scanner à un système d'évaluation des distances permettrait de dépasser cette limite économique et de consacrer plus de temps à l'exploitation figurative que nous avons peu considérée.

Enfin, nous souhaitons insister sur la nécessité d'intégrer ce dispositif d'observation à d'autres techniques mettant à la fois l'accent sur le recueil des représentations par la production d'un discours du sujet et sur la description des contextes dans lesquels ces représentations sont ancrées. Cet argument va dans le sens de la partie précédente consacrée à la méthodologie, d'une part centrée sur la description des contextes coréens, lorrain puis de DEMSA et, d'autre part, sur la présentation d'un protocole d'entretien d'évaluation de l'identité sociale et des relations intergroupes dont cette technique en constitue un élément. Les interprétations des configurations ont pu être effectuées grâce à la connaissance des contextes dans lesquels s'insèrent les catégories produites par les répondants. De plus, ces interprétations, pouvant apparaître quelquefois comme des hypothèses, s'appuient plus largement sur les données, notamment discursives, produites au cours de l'entretien. Nous allons le démontrer à partir de l'analyse des résultats généraux au 3IO.

3. Les variables de la dynamique identitaire

Cette dernière section, du chapitre consacré aux résultats sur les variables du 3IO, porte cette fois-ci sur les variables de la dynamique identitaire, dont nous avons longuement décrit les fondements théoriques et détaillé les consignes auxquelles elles se réfèrent. Avec cette section nous entrons véritablement dans la contextualisation représentationnelle, au sens du recueil des données.

Néanmoins, l'aspect descriptif des statistiques que nous allons considérer, est en marge des méthodes d'analyses des données couramment effectuées. Nous l'avons déjà évoqué à propos du courant traditionnel (Zavalloni et Louis-Guérin, 1984, op. cit.; Costalat-Founeau et Martinez, 1998, op. cit.), mais c'est aussi le cas pour Chauchat et Durand-Delvigne (à paraître, op. cit.; Durand-Delvigne, 1992, op. cit.) qui recourent directement aux analyses factorielles.

Nous consacrerons le prochain chapitre à l'exposé de nos résultats sur les variables de la dynamique identitaire avec cette méthode d'analyse, mais, au préalable, il nous a paru important d'observer plus précisément et de façon isolée, le comportement de ces variables. Les particularités que nous avons introduites dans l'adaptation de l'IMIS à notre objet d'étude nous amènent à envisager cette première étape statistique.

Après avoir décrit la liste des modalités des variables de la dynamique identitaire, nous rapporterons les principaux résultats des tris à plats effectués.

3.1. Liste des variables et de leurs modalités respectives

Nous allons donner dans ce passage la liste des modalités des variables de la dynamique identitaire nous ayant permis d'établir les colonnes n°22-n°33 de la matrice de base (ou Mat.1c) afin d'effectuer les tris à plats sur ces variables puis de les traiter par AFC.

Le tableau de présentation de liste de variables de la dynamique identitaire ci-dessous fait suite aux deux tableaux présentant les variables périphériques, mais également au tableau des catégories hiérarchiques et culturelles vu précédemment. Il fait référence aux 12 dernières colonnes de la matrice de base (et plus précisément à "Mat.1c" exposée en annexes) et il comprend des variables de trois niveaux différents: le niveau des représentations avec les URs, le niveau des groupes et celui de l'identité personnelle avec les mécanismes identitaires.

Tab.14 : Tableau des codes des variables de la dynamique identitaire et de leurs modalités respectives

n° de la colonne de la Mat.1	*noms des variables, noms de leurs modalités respectives et valeur des modalités dans la matrice 1*	*noms de code des mod.*
	Les URs	
22	**URs:** Unités Représentationnelles Remarque: codes associés à certaines URs: XX = (ne) pas YY = peu, pas assez, pas trop (sans être trop), moins ZZ = plus, mieux, très, beaucoup, trop	
23	**AT/URs 4mod:** catégories de l'Analyse Thématique des URs, regroupement en 4 modalités: 1= identité "humaine" 2,3,4,6,7 = identité sociale 10,11,12,13,15,16,17,18,19 = identité impliquant autrui 20,21,22,23,25,26,27,28,29,30,35,36,37 = identité personnelle	 IHUM ISOC IAUT IPER
	VARIABLES DE GROUPES:	
24	**Stimuli:** 1 = Stimulus1 2 = Stimulus2 3 = Stimulus3	 STM1 STM2 STM3
25	**Appartenance Subjective (Ns/Ex/Op/Id):** 1 = nous 2 = eux (= "eux" du groupe d'appartenance) 3 = opposés (= "eux" du groupe d'opposition) 4 = idéal	 NOUS EUX OPP IDEA
26	**Groupes porteurs des URs = catégories relevant des stimuli ayant générées des URs (cat-stim):** Pour STM1: **cat-stim 3mod**: 1-6 = groupe "travailler chez Daewoo" 7 = groupe des personnes ne travaillant pas chez Daewoo 8 = groupe des personnes ne travaillant pas chez Daewoo mais voulant venir y travailler *regroupement possible pour STM1 (cat-stim 2mod)* 7,8 = groupe s'opposant au fait de "travailler chez Daewoo" Pour STM2: **cat-stim 17mod**: voir tableau précédent "Tableau des catégories, des codes associés et de leur fréquence d'expression, pour l'ensemble des répondants, lors des catégorisations forcées du 3IO"; à l'exception de: 9 = chef idéal Pour STM3: **cat-stim 26mod**: idem	 1WON 1OP1 1OP2 1OPP 2IDE
27	**Crainte:** crainte envers les supérieurs hiérarchiques *variable ordinale de 1 à 6, concernant uniquement certaines URs exprimées à partir de STM2*	

VARIABLES DE MECANISMES IDENTITAIRES:		
28	**Concept de Soi au Travail (T/NT):** 0 = non réponse 1 = Soi / Travail 2 = Non Soi / Travail 3 = Cela dépend / Travail	 NRST SOT NSOT CDST
29	**Estime de Soi au Travail (Affect/T):** 0 = non réponse 1 = "+" / Travail 2 = "-" / Travail 3 = "ni l'un, ni l'autre" / Travail ou "cela dépend" / Travail	 NRAT PLAT MOAT CDAT
30	**Valeurs Essentielles au Travail (Essent/T):** 1 = UR essentielle / Travail sinon	 EST NEST
31	**Concept de Soi dans la Vie (V/NV):** 0 = non réponse 1 = Soi / Vie 2 = Non Soi / Vie 3 = Cela dépend / Vie	 NRSV SOV NSOV CDSV
32	**Estime de Soi dans la Vie (Affect/V):** 0 = non réponse 1 = "+" / Vie 2 = "-" / Vie 3 = "ni l'un, ni l'autre" / Vie ou "cela dépend" / Vie	 NRAV PLAV MOAV CDAV
33	**Valeurs Essentielles dans la Vie (Essent/V):** 1 = UR essentielle / Vie sinon	 ESV NESV

Les trois niveaux de variables, correspondant à trois types de données obtenues, apparaissent successivement dans le tableau ci-dessus. Les URs, dont la liste complète est rapportée en annexes (matrice: Mat.1c), peuvent être étudiées, dans un premier temps, à partir d'une analyse thématique dont nous allons en rapporter les fondements et les résultats. Parmi les variables de groupes, nous avons déjà évoqué le cas des groupes porteurs d'URs et de la liste des modalités de cette variable pour le cas des appartenances hiérarchiques (stimulus "STM2") et des appartenances culturelles (stimulus "STM3") dans l'analyse des cartes de catégorisation. A cette liste, nous ajoutons, les catégories-stimuli sous STM1 et le cas de 2IDE sous STM2, non considérés jusqu'ici. En fonction des stimuli, le nombre de groupes varie et, par conséquent le nombre de modalités change également. Dans des traitements ultérieurs nous aurons l'occasion de réduire ce nombre de modalités en considérant des regroupements de ces catégories-stimuli. Concernant les mécanismes identitaires, les six variables ainsi construites dépendent de deux contextes différents (travail ou vie, en général).

3.2. Analyse thématique des URs et distribution sur les variables de la dynamique identitaire

Les URs sont exprimées en réaction aux variables de groupes et constituent le matériau de base à partir duquel sont ensuite produites les données relevant des mécanismes identitaires. Autrement dit, l'expression ou le mot donné par le sujet est une forme condensée de la représentation du groupe dont l'effet sur le Soi est régi par les mécanismes identitaires. Nous allons examiner un type d'analyse thématique des URs exprimées avant de rendre compte des principaux tris à plats effectués. Nous distinguerons la distribution de ces mots ou expressions sur les variables de groupes, de celle sur les variables de mécanismes identitaires.

3.2.1. Analyse thématique des URs

L'analyse thématique des 1470 URs exprimées par les 37 sujets nous a conduit les regrouper en 28 catégories (ou thèmes), dont la répartition par stimulus est rapportée en annexes. Cette analyse prend la forme d'une arborescence thématique. Afin de donner une première vision globale du contenu des URs obtenues, le tableau ci-dessous rapporte les fréquences en pourcentage sur la partie générale de l'arborescence avec quatre thèmes principaux (dont les deux derniers se divisent respectivement en deux et trois sous-thèmes).

Tab.15 : Analyse de thématique générale et distribution des URs sur les quatre thèmes

Thèmes (modalités de AT/URs 4mod)	Fréq.	en%
IHUM: URs de niveau de catégorisation supérieure: *identité "humaine" (exemple: "être des robots")*		01,5
ISOC: URs de niveau de catégorisation intermédiaire: *identité sociale (exemple: "être européen, être des ouvriers")*		07
IAUT: URs d'intercatégorie: *identité impliquant autrui*		37
- Perception d'une relation inégalitaire *(sentiment d'être dominé, de se soumettre, d'être exploité)*	11	
- Intensité des relations *(expression d'une différenciation, d'une distanciation ou d'une fusion des relations)*	26	
IPER: URs de niveau de catégorisation inférieur: *identité personnelle*		54,5
- Caractéristiques individuelles *(expressions des qualités et défauts de l'individu dans ses relations aux autres ou au travail)*	29	
- Exigences liées à l'organisation *(expression d'une fonction, d'un rôle, d'un jugement par rapport à l'activité, à la tâche, au salaire ou au temps)*	14,5	
- Conséquences sur l'individu *(expressions du stress, de mal-être ou de bien-être)*	11	

Nous avons adapté l'idée des niveaux de catégorisation défendue par Turner et col. (1987, op. cit.) dans la TAC afin de dégager quatre thèmes principaux regroupant les URs. Cette analyse thématique nous permet de classer une minorité d'URs dans les niveaux supérieurs et intermédiaires et une majorité dans le niveau inférieur, relevant de l'identité personnelle. Entre ces deux derniers niveaux, nous définissons une classe "d'URs d'intercatégories" où les

représentations liées à l'identité du sujet impliquent directement et explicitement la présence d'autrui. Cette identité impliquant autrui est centrée sur la frontière entre des catégories, sur sa nature (par exemple, l'expression d'une soumission), sur sa spécification (par exemple, l'expression d'une différenciation) ou, au contraire, sur la volonté de faire disparaître une éventuelle frontière (expression d'une fusion, par exemple: "être pareil").

Le tableau 15 traduit ainsi une relation inversement proportionnelle entre le niveau de catégorisation et les fréquences relatives sur ces quatre thèmes. Les représentations de l'appartenance aux groupes désignés renvoient donc plus fréquemment à des caractéristiques personnelles de ses membres et moins à des aspects sociaux définissant le collectif. Néanmoins, la revendication de l'identité humaine ou de certaines identités sociales, notamment dans la comparaison avec d'autres groupes, mérite d'être soulignée.

Les AFC que nous analyserons prochainement permettront de faire ressortir, non plus des grands thèmes d'URs, mais les principaux mots de ces URs les plus fréquemment associés à d'autres variables de la dynamique identitaire. Par conséquent, des URs minoritaires du point de vue de cette analyse thématique, pourront néanmoins apparaître de façon très significative dans les AFC car les mots qu'elles renferment auront fait l'objet, d'une association plus systèmatique à certains groupes ou d'un choix plus marqué concernant le concept de Soi ou encore l'estime de Soi.

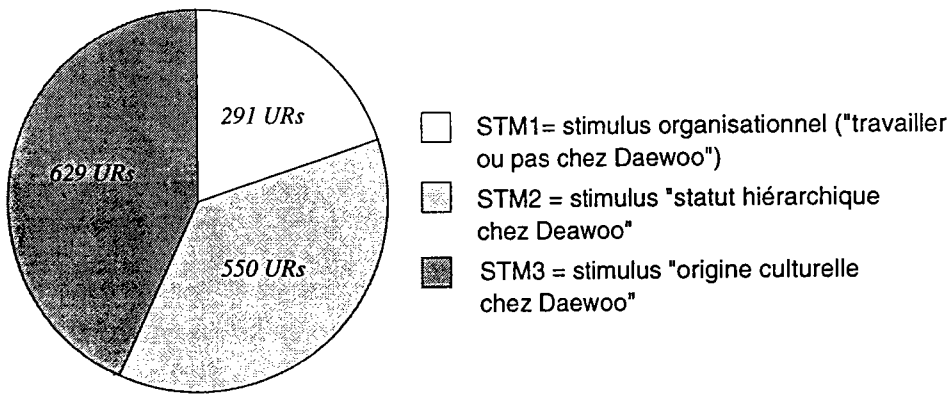
3.2.2. Distribution des URs sur les variables de groupes

Les variables de groupes comprennent trois variables de la dynamique identitaire: les stimuli, l'appartenance subjective et les groupes porteurs d'URs. Nous allons considérer la distribution des URs sur ces trois variables. Nous considérerons également le cas de la variable "crainte envers les supérieurs hiérarchiques".

3.2.2.1. Les stimuli

Le diagramme en secteurs ci-dessous montre la répartition des 1470 URs recueillies auprès des 37 sujets en fonction des trois stimuli retenus dans le 3IO, notés respectivement STM1, STM2 et STM3. Ces trois stimuli renvoient à une catégorisation particulière de l'environnement de travail des salariés rencontrés.

Fig.9 : Diagramme en secteurs de la répartition des 1470 URs par stimulus (en fréquences absolues)



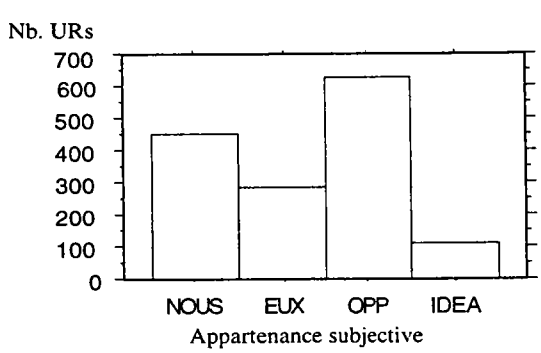
La différence de fréquence d'URs entre les trois stimuli est due au nombre de groupes décrits. Pour STM1, les URs se limitent à décrire l'appartenance ou l'opposition à l'organisation. En revanche, pour les deux autres, le nombre de groupes à décrire est souvent plus important, expliquant ainsi une fréquence d'URs deux fois plus importante pour STM2 et STM3.

Les trois premières AFC que nous considérerons dans le prochain chapitre porteront respectivement sur les données produites à partir de chacun de ces stimuli. En confondant ces trois stimuli, la quatrième n'opérera plus cette distinction et se rapprochera davantage d'une situation réelle d'appartenances croisées.

3.2.2.2. L'appartenance subjective

La variable "appartenance subjective" comprend principalement trois modalités: l'appartenance subjective forte (NOUS), l'appartenance subjective faible (EUX) et la non-appartenance subjective (OPP). La quatrième modalité (IDEA) renvoie exclusivement au deuxième stimulus avec l'évaluation des représentations du chef idéal. L'histogramme ci-dessous rend compte de la répartition, sur chacune de ces modalités, des 1470 URs exprimées.

Fig.10: Histogramme de la répartition des 1470 URs en fonction de l'appartenance subjective, tous stimuli confondus (en fréquences absolues)



Le nombre d'URs exprimées à partir de groupes auxquels le sujet dit appartenir (modalités NOUS et EUX) correspond à la moitié du nombre total d'URs. Néanmoins, cette proportion varie d'un stimulus à l'autre (cf. tableau en annexes).

Pour STM1, la proportion d'URs exprimées à partir du NOUS, EUX ou OPP est à peu près la même. En revanche, pour STM2 une majorité d'URs (52,7%, voire 65% si l'on ne tient pas compte des URs produites à partir de IDEA) concerne les groupes de statuts hiérarchiques de non-appartenance (OPP). Pour STM3, cette tendance s'infléchit devant l'importance du NOUS (41%).

Ces résultats vont dans le sens d'un lien entre les stimuli et l'appartenance subjective: chaque stimulus serait susceptible de produire des conditions d'appartenances subjectives particulières. Contrairement à la vision fixiste de l'appartenance, la prise en compte de cette variable sur le plan subjectif permettrait de dépasser la dichotomie classique entre le "nous" et le "eux", comme le préconisent Doise et Lorenzi-Cioldi (1992, op. cit.).

3.2.2.3. Les groupes porteurs d'URs

La distribution des URs sur les 46 modalités de la variable "groupes porteurs d'URs" va, de façon logique, dans le sens de la fréquence des catégories répertoriées dans l'analyse des cartes de catégorisations effectuée précédemment, concernant les groupes hiérarchiques et culturels.

Les groupes hiérarchiques les plus largement décrits sont les agents de production, les leaders, les techniciens, les superviseurs, les ingénieurs et le chef du personnel. Les groupes hiérarchiques coréens font également partie des fréquences d'URs les plus importantes, notamment concernant les managers coréens, le directeur ou la catégorie "responsables coréens" qui désignent ainsi ces supérieurs sans plus de précisions. Les groupes culturels les plus largement décrits sont les Français, les Coréens et les Italiens (respectivement: 16,4%, 14,3% et 12,2% des URs de STM3).

La catégorie 2IDE ("chef idéal"), non utilisée dans l'analyse des cartes de catégorisations, est la plus fréquente (19,5% des URs de STM2). Lors des entretiens, les sujets exprimaient souvent plus spontanément, rapidement et en plus grand nombre des URs en référence à cet idéal dont nous analyserons plus loin la non-réalisation dans l'environnement de travail. Concernant le premier stimulus, également non utilisé dans les cartes de catégorisation, plus de 60% des URs exprimées sous STM1 décrivent l'appartenance à l'organisation; les 40% restants renvoient aux représentations "de ne pas travailler chez Daewoo".

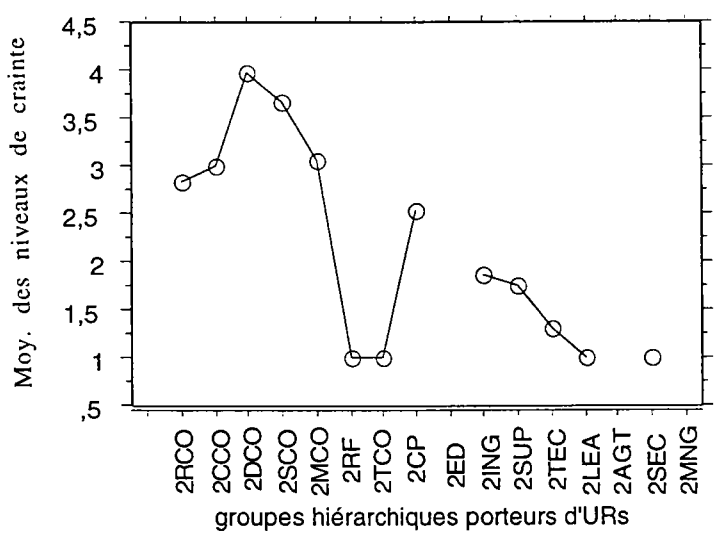
3.2.2.4. La crainte envers les supérieurs hiérarchiques

Nous exposons certains résultats de la variable "crainte envers les supérieurs hiérarchiques" dans ce passage consacré aux variables de groupes sans qu'elle en fasse véritablement partie, au

même titre que les précédentes. En effet, les conditions d'obtention de ces données (choix du niveau de crainte du sujet pour chacun de ses groupes de supérieurs, sur une échelle de 1 à 5), son caractère limité (cette variable concerne quelques URs exprimées sous STM2) et l'objet de sa mesure (davantage en rapport avec la distance hiérarchique de Hofstede (1980, op. cit.) et moins en lien avec la problématique de la fonction des groupes dans l'identité du sujet) nous éloignent quelque peu de la conception des variables de groupes précédentes. Cependant, ces données concernent un aspect particulier de la relation entre le groupe hiérarchique du sujet et des groupes d'opposition, dont l'analyse peut compléter certaines interprétations.

Le niveau de crainte moyen, pour tous les sujets, tous groupes de supérieurs confondus, correspond à la moyenne théorique, à savoir: 2,5. Avec un lien significatif (ANOVA; F=10,98, p<0,0001) entre cette variable numérique et la variable nominale "groupes hiérarchiques porteurs d'URs", le niveau de crainte moyen, pour tous les sujets, entretient une relation qui recouvre celle des statuts formels. Comme l'indique le graphe ci-dessous, de façon globale, plus une personne ou un groupe bénéficie d'un statut hiérarchique élevé dans l'entreprise, plus il est craint par ses subordonnés.

Fig.11: Graphe de la relation entre "crainte envers sup." et des modalités de la variable "groupes hiérarchiques porteurs d'URs"



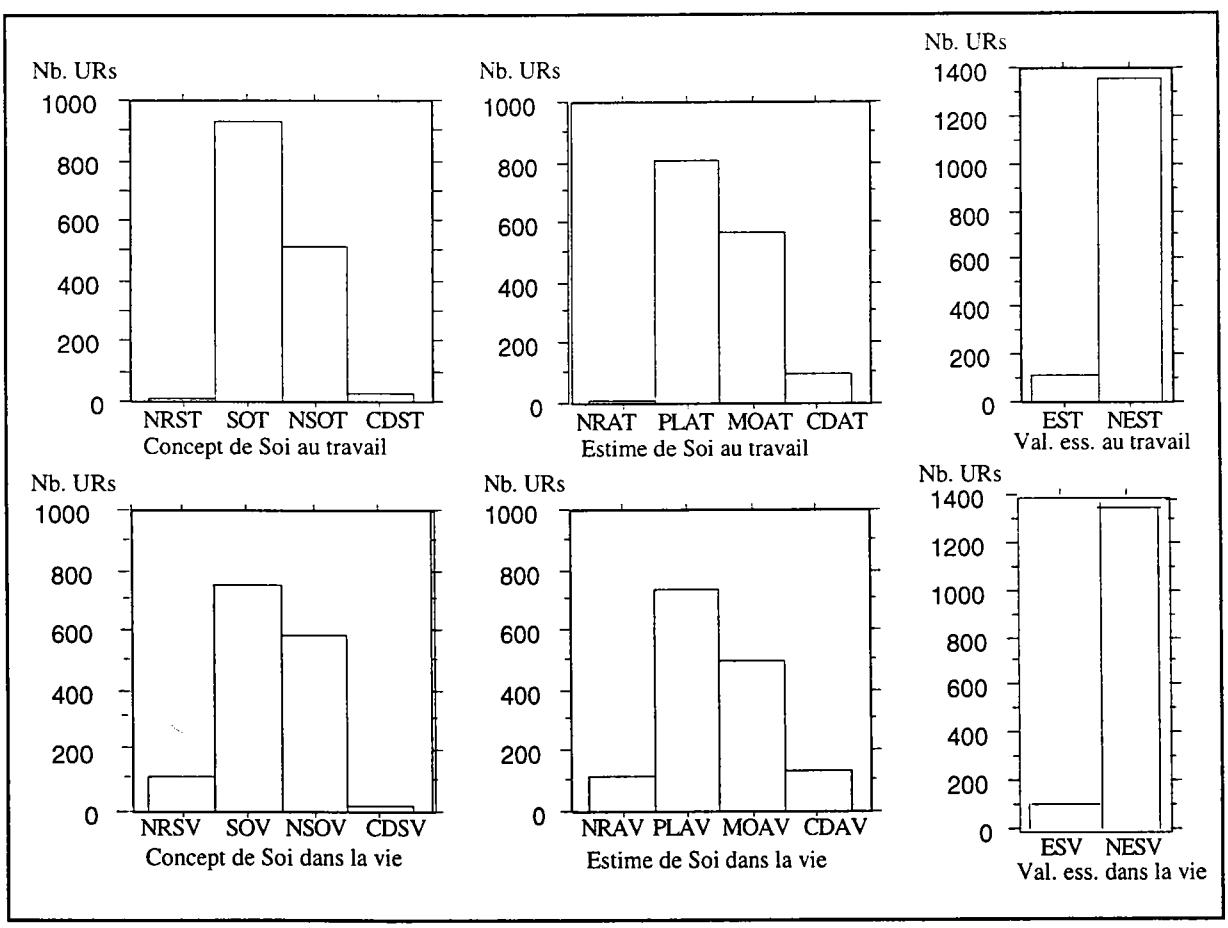
Du groupe des leaders (2LEA), au directeur de l'entreprise (2DCO), la moyenne du niveau de crainte sur chaque groupe hiérarchique exprimée par l'ensemble des sujets suit pratiquement une droite. Seuls les rares sujets ayant catégorisé "les techniciens coréens" (2TCO) et "le responsable financier" (2RF) à part, contribuent à la rupture de cette droite en exprimant peu de crainte à l'égard de ces supérieurs. L'absence de responsabilité directe des uns envers les autres contribue probablement à ce sentiment. Les sujets ayant choisi de différencier "les responsables coréens" (2RCO) d'autres Coréens, comme le directeur, expriment un niveau de crainte légèrement supérieur à celui envers le chef du personnel, respectant ainsi la structure de la hiérarchie formelle, comme nous l'avons déjà vu dans les proximités interhiérarchiques, avec l'analyse des cartes de

catégorisation. Seule la crainte envers les groupes relevant de la Corée du Sud (2CCO) ne reproduit pas la structure pyramidale. La distance (géographique et symbolique) entre Kim Woo-Chong ou la maison mère et le quotidien de travail des salariés locaux ayant pensé à cette catégorie hiérarchique, contribue probablement à cette atténuation de la crainte devant le directeur de l'entreprise. Parmi l'ensemble des catégories hiérarchiques perçues chez Daewoo, le directeur de DEMSA reste en effet, la personne la plus crainte. Par conséquent, la présence physique de l'autorité dirigeante dans l'espace de travail influe sur le niveau de crainte envers les supérieurs hiérarchiques de ces salariés locaux.

3.2.3. Distribution des URs sur les variables de mécanismes identitaires

Les variables de mécanismes identitaires comprennent trois principales variables de la dynamique identitaire (le concept de Soi, l'estime de Soi et les valeurs essentielles) et chacune d'entre elles se distinguent en fonction du contexte de référence ("au travail" ou "dans la vie, en général"). La figure 12 rapporte les six histogrammes de la distribution des 1470 URs sur les modalités de chacune de ces six variables, tous stimuli confondus.

Fig. 12: Distribution des URs sur les modalités des variables de mécanismes identitaires



Comme le montre la figure 12, et quel que soit le stimulus (cf. annexes), la distribution des URs sur les variables des mécanismes identitaires traduit une majorité de "Soi" "positif", quel que soit le contexte (SOT, PLAT, SOV, PLAV). Ce résultat correspond à ce que l'on observe classiquement avec l'IMIS (Chauchat et Durand-Delvigne, à paraître, op. cit.; Costalat-Founeau et Martinez, 1998, op. cit.; Zavalloni et Louis-Guérin, 1984, op. cit.) et renvoie "à la motivation universelle à maintenir une estime de Soi positive" (Martinot, 1995, op. cit.; Tajfel, 1972, op. cit.).

Le cas de la distribution des URs sur l'estime de Soi au travail, pour STM1, est cependant une exception à cette observation classique (cf. annexes). En effet, la fréquence des dévalorisations est légèrement plus importante, à la fois pour l'appartenance à l'organisation (48% de "négatif" contre 46,3% de "positif" pour les URs décrivant 1WON) et pour ses catégories d'opposition (47,4% de "négatif" contre 41,2% de "positif" pour les URs décrivant 1OPP). Par conséquent, chez les salariés rencontrés, sans que cela soit significatif, l'appartenance à cette entreprise (et ce à quoi elle s'oppose) tendrait à dévaloriser le Soi au travail.

En dehors de cette exception et comme le montre la figure 12, les "Non Soi" "négatifs" constituent la deuxième fréquence par ordre d'importance, devant les "cela dépend" puis les cas de "non réponse" très minoritaires dans le contexte de travail. Concernant le contexte de "la vie en général", on peut noter tout de même un total de 7,6% de "non-réponse", à la fois pour le concept de Soi et l'estime de Soi, sur l'ensemble des URs. L'impossibilité, pour le sujet, de s'appliquer, dans le contexte de vie, une expression réservée au contexte de travail est une des principales explications; c'est le cas, par exemple pour les URs: <<*mener l'ingénieur français*>> ou encore <<*s'occuper de la chaîne*>> qui n'ont aucun sens hors du contexte de travail.

Concernant les valeurs essentielles, on peut remarquer une moyenne de trois choix de ce type par sujet, sur l'ensemble des URs exprimées, avec cependant de fortes variations d'un sujet à l'autre.

Les analyses factorielles vont désormais nous permettre d'établir des relations entre la plupart des modalités de ces variables, y compris les mots des URs, et leur interprétation nous conduira à dégager les principaux liens à partir desquels se structurent les dynamiques identitaires des sujets de cette enquête chez DEMSA. La méthode d'analyse factorielle répond précisément à cette prise en considération systémique d'un plus grand nombre de variables s'organisant autour de quelques facteurs définis par les modalités de ces variables. L'obtention des EIIS s'inscrit dans cette perspective.

CHAPITRE 6

ANALYSE DES E.I.I.S. (ESPACES IDENTITAIRES INTER-SUBJECTIFS)

DE LA PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES DONNÉES POUR LES AFC, A LA VÉRIFICATION DES HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

Contrairement aux résultats précédents caractérisant de façon isolée ou deux à deux les variables du 3IO, la méthode d'analyse statistique débouchant sur l'obtention des EIIS (Espace Identitaires Inter-Subjectifs) est une perspective plus systémique de traitement des données, allant dans le sens de l'unité de la dynamique identitaire. En effet, à partir d'un traitement statistique associant des variables textuelles (les URs) aux variables numériques (les conditions de production et de choix engendrées par les URs), nous allons exposer et interpréter les résultats de quatre AFC, portant sur la plupart des variables de la dynamique identitaire. La notion d'EIIS avancée dans une partie théorique précédente est opérationnalisée par la représentation géométrique des modalités les plus contributives qui définissent les principaux facteurs des espaces factoriels issus de ces analyses.

Dans le prolongement des interprétations amorcées dans le chapitre précédent, nous nous appuierons sur des éléments théoriques du courant des relations intergroupes pour interpréter les résultats obtenus à partir de la contextualisation représentationnelle. Avant de considérer simultanément l'effet des catégorisations les plus pertinentes de l'organisation pluriculturelle contribuant au façonnement de l'identité des salariés locaux, nous étudierons séparément les relations intergroupes en fonction des trois catégorisations définies dans le 3IO, pouvant être comparées à trois situations de "catégorisation simple" (Deschamps et Doise, 1979, op. cit.). Cette distinction porte sur les niveaux de la catégorisation sociale dans la définition de l'identité: le premier niveau de catégorisation (avec les représentations issues du premier stimulus) caractérise l'appartenance à l'organisation et ses groupes d'opposition et le second niveau de catégorisation (avec les représentations provenant séparément du deuxième et du troisième stimulus) cherche à dissocier le recouvrement catégoriel "hiérarchico-culturel" interne à l'organisation. L'effet de

l'hétérogénéité culturelle sur l'identité sera comparé à celui de la diversité hiérarchique, puis considéré simultanément avec les deux autres catégorisations: les représentations issues des trois stimuli seront alors traitées dans une même AFC, rejoignant ainsi une perspective de "catégorisation croisée" (Deschamps et Doise, 1979, op. cit.).

En procédant ainsi, nous serons en mesure, non seulement de confronter les interprétations des EIIS à nos hypothèses de recherche (définies à la fin du deuxième chapitre) mais également de rendre compte de l'IIO. Les principaux facteurs à partir desquels se structurent les relations intergroupes dans cette organisation pluriculturelle nous permettront de caractériser les dimensions déterminantes de l'IIO de salariés lorrains de chez DEMSA.

Ce dernier chapitre se divise en trois sections.

Une première décrit la procédure de traitement des données pour l'obtention des EIIS à partir du programme SPAD-T (Système Portable pour l'Analyse des Données -Textuelles; version 1985, implanté sur gros système). Elle expose également les résultats et les interprétations de l'EIIS provenant des données du premier niveau de catégorisation (avec les représentations issues du premier stimulus).

La section suivante porte le deuxième niveau de catégorisation et aborde successivement sur l'EIIS de la catégorisation hiérarchique (avec les représentations issues du deuxième stimulus), puis celui de la catégorisation culturelle (avec les représentations issues du troisième stimulus). Le recouvrement catégoriel "hiérarchico-culturel" sera ainsi étudié au travers de cette dissociation.

La dernière section relate l'EIIS des représentations de l'appartenance à l'organisation et à ses groupes hiérarchique et culturel, dans la comparaison aux autres groupes. Cette AFC porte en effet sur l'ensemble des données recueillies avec les trois stimuli. Après avoir rapporté les dimensions déterminantes de l'IIO des salariés lorrains de notre échantillon à partir de la caractérisation des relations intergroupes dans cette organisation, nous engagerons une discussion portant sur la vérification de nos hypothèses.

1. Procédures de traitement des données du 3IO pour l'interprétation des EIIS et résultats à l'AFC sur les données du premier stimulus

Avant d'exposer les résultats de l'AFC sur les données du premier stimulus, c'est-à-dire l'EIIS de l'appartenance à l'organisation et à ses groupes d'opposition, nous allons détailler les procédures de traitement des données du 3IO. Ces procédures prennent pour point de départ la matrice de base (aux 33 colonnes et 1470 lignes) et débouchent sur la technique d'interprétation des espaces factoriels obtenus. L'essentiel de ces procédures repose sur l'adaptation de SPAD-T à la contextualisation représentationnelle initiée par Durand-Delvigne (1992, op. cit.).

1.1. Procédure de traitement des données pour les AFC

La procédure permettant de traiter les données de la matrice de base pour effectuer des AFC s'inscrit dans la perspective de Durand-Delvigne (1992, op. cit.). Il s'agit d'une analyse lexicomètrique assistée par ordinateur. Elle est effectuée à partir du programme SPAD-T conçu par Lebart et Morineau, dans sa version 1985, implanté sur gros système. Nous allons rappeler l'originalité de la procédure d'utilisation de ce programme pour traiter les données recueillies avec les deux premières phases de l'IMIS (Zavalloni et Louis-Guérin, 1984, op. cit.) avant d'aborder son application au 3IO.

1.1.1. L'utilisation de SPAD-T dans la contextualisation représentationnelle

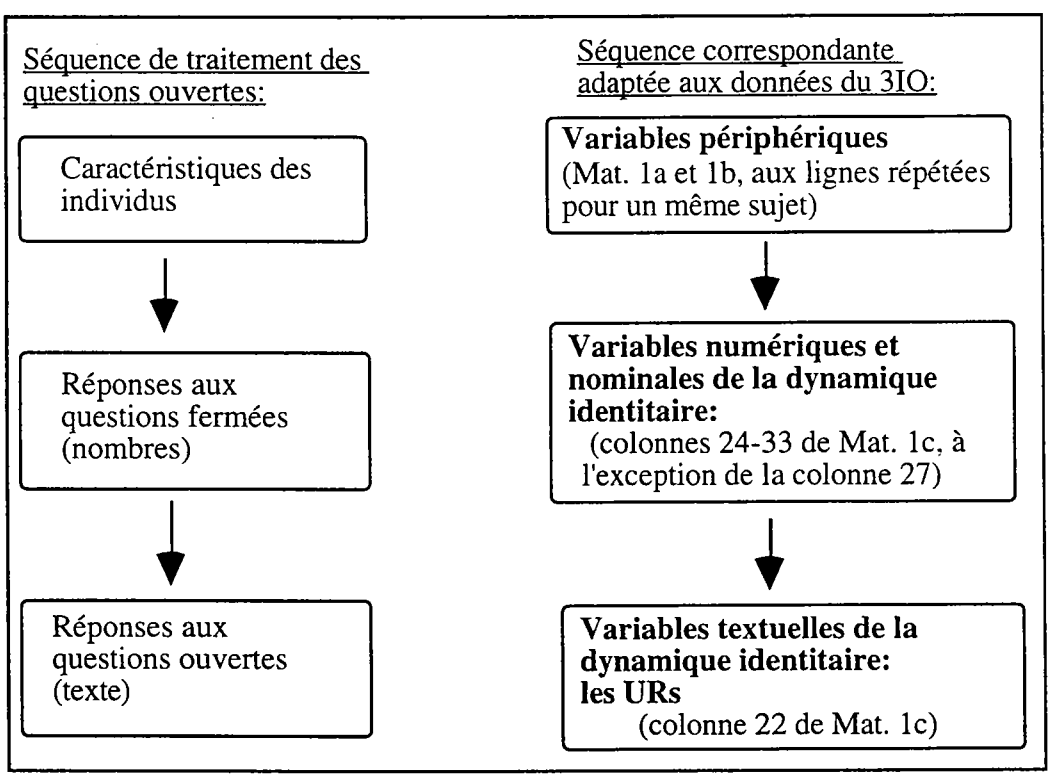
La procédure d'utilisation de SPAD-T dans le traitement des données de l'IMIS tel que l'effectue Durand-Delvigne (1992, op. cit.) ou encore Chauchat (Chauchat et Durand-Delvigne, à paraître, op. cit.) ne s'applique qu'aux URs et à leurs modalités de production et de choix engendrées. Cela correspond à la mise en correspondance des URs avec les variables de la dynamique identitaire. La plupart du temps, les variables périphériques n'entrent pas directement dans le calcul. Elles sont simplement projetées dans les espaces factoriels afin de comparer des groupes de sujets.

Cette procédure ne tient pas compte du discours plus général de l'entretien, notamment celui concernant l'explicitation des URs ou les justifications de certains choix effectués par le sujet. Nous montrerons plus loin, à la fois les limites de cette procédure et la façon dont nous avons tenté d'y remédier dans l'attente d'une solution informatisée plus adaptée.

Cette procédure utilise la fonction de traitement de réponses aux questions ouvertes de SPAD-T. Cette fonction traite simultanément un fichier textuel (les réponses aux questions ouvertes) et un fichier numérique (modalités de réponses aux questions fermées): <<*c'est la présence simultanée de ces deux fichiers qui permet de regrouper les réponses à une question ouverte selon les modalités de réponse à une question fermée, de positionner des formes graphiques dans des espaces factoriels calculés à partir des variables nominales, et de façon symétrique, de positionner des caractéristiques des individus dans les espaces calculés à partir des formes graphiques figurant dans leurs réponses libres*>> (Lebart et Salem, 1994, op. cit., p.285). Par "forme graphique", il faut entendre l'unité textuelle choisie lors du découpage du texte, problème que nous développons dans le prochain paragraphe.

L'utilisation de SPAD-T par Durand-Delvigne (1992, op. cit.), appliquée aux traitements factoriels des données du 3IO, peut être illustrée à partir du schéma ci-dessous illustrant l'adaptation de la séquence de traitement des questions ouvertes annoncée par Lebart et Salem, aux données du 3IO:

Fig.13 : adaptation de la séquence de traitement des questions ouvertes de SPAD-T, aux données du 3IO



La réalisation des AFC sous SPAD-T s'effectue donc à partir de deux fichiers: un fichier numérique correspondant globalement à la matrice de base, à l'exception de la colonne 22 de cette matrice (les URs) qui constitue le fichier textuel. Les variables ordinales, comme la saillance de l'interculturel, ont été retenues sous leur forme nominale (par exemple en trois modalités pour la saillance de l'interculturel) car seul ce type de variable peut être traité dans les AFC.

Avec cette procédure de traitement des données textuelles, le regroupement des URs ne fait plus l'objet d'une simple analyse thématique manuelle comme nous l'avons fait précédemment. Les URs seront regroupées à la fois en fonction de leurs conditions de production (les variables de groupes) et des choix qu'elles ont engendrés (les variables de mécanismes identitaires). Le niveau des représentations visé par les URs peut alors être interprété graphiquement au regard des caractéristiques identitaires (des groupes, du concept de Soi, de l'estime de Soi et des valeurs essentielles) dont elles sont à la fois la cause et la conséquence au sein du processus dynamique de l'identité. L'EIIS renvoie alors à cette analyse graphique des relations intergroupes.

Une fois ces fichiers rentrés sous SPAD-T, son utilisation pose la question de la lemmatisation concernant les URs et du choix des modalités actives (vs. illustratives) pour la réalisation des AFC. Nous allons justifier nos décisions dans ce domaine.

1.1.2. Les vecteurs: la question de la segmentation et de la lemmatisation des URs

La notion de vecteur est propre à l'analyse du traitement des données du 3IO. Nous désignons par vecteur les unités textuelles résultant de la procédure de l'utilisation de SPAD-T décrite précédemment. Nous utiliserons ce terme dans l'interprétation des données textuelles apparaissant dans les EIIS. La définition de ce terme provient des choix opérés lors du pré-traitement des données textuelles et plus particulièrement de ceux concernant la question de la segmentation et de la lemmatisation des URs.

La segmentation est <<*une opération qui consiste à découper le texte en unités minimales (c'est-à-dire en unités que l'on ne décomposera pas plus avant)*>> (Lebart et Salem, 1994, op. cit., p.33-34). Dans notre étude, beaucoup d'URs comprennent plusieurs mots et la question de la segmentation s'est posée. Après avoir testé les deux segmentations possibles, par URs ou par mots, nous nous sommes arrêtés sur la seconde. D'une manière générale, nous n'avons pas remarqué d'importantes différences de résultats entre ces deux procédures. Néanmoins, nous avons tout de même préféré la segmentation par mots pour accroître, d'une part le nombre total d'unités textuelles et, d'autre part, la fréquence des formes graphiques contributives. A titre d'illustration, avec la segmentation par mots, les URs <<*se faire avoir par les Coréens*>> et <<*être parfois pire que les Coréens*>> ne sont pas traitées comme deux formes graphiques différentes, mais le mot "Coréen", commun aux deux URs, entrera dans l'analyse avec une fréquence accrue.

Afin d'accroître encore plus la fréquence des formes graphiques, nous avons également effectué une légère lemmatisation des mots. La lemmatisation consiste à <<*se donner des règles d'identification permettant de regrouper dans de mêmes unités les formes graphiques qui correspondent aux différentes flexions d'un même lemme*>> (Lebart et Salem, 1994, op. cit.,

p.36). Cette lemmatisation concerne des formes classiques, notamment pour les adjectifs où le genre et le nombre sont confondus. C'est le cas également pour certains noms, comme "Coréens", permettant par exemple, dans l'UR <<*devoir demander la nationalité coréenne*>> de confondre la forme adjective et nominale de ce lemme central dans notre recherche.

Conformément à la procédure d'utilisation de SPAD-T décrite plus haut, le regroupement des mots décrivant nos 1470 URs est donc s'effectué selon les modalités prises par ces mots sur les variables de groupes et de mécanismes identitaires. Ces mots vont pouvoir être positionnés dans des espaces factoriels calculés à partir de ces variables, avec des contributions relatives spécifiques sur les facteurs se dégageant de l'AFC.

Le statut de ces mots dans notre analyse est particulier. Le mot résultant du traitement par AFC provient d'une ou plusieurs URs, elles-mêmes provenant de représentations plus générales d'un ou plusieurs sujets. Ce mot est positionné dans un espace multidimensionnel au regard des variables dont il est à la fois la cause et la conséquence dans le façonnement de la dynamique identitaire de chaque sujet. De plus, ce mot est mathématiquement positionné au regard de l'ensemble des URs produites par tous les sujets, allant ainsi dans le sens de l'EIIS défini précédemment: le mot constitue en quelque sorte la forme discursive minimale commune permettant de lier les dynamiques identitaires de personnes partageant un même environnement.

Pour toutes ces raisons, nous appelons vecteurs ces mots, résultant du traitement par AFC. Ils sont les vecteurs des représentations au travers des URs les supportant; représentations auxquelles nous pouvons d'ailleurs accéder en redescendant les niveaux de traitement des données textuelles jusqu'au corpus plus général de chaque entretien effectué. Ils sont également les vecteurs dans le sens où ils ont une direction définie par leurs coordonnées sur les axes de chaque facteur et une intensité donnée par leurs contributions relatives sur chacun de ces facteurs définis par les variables retenues dans l'analyse. Ils constituent en quelque sorte l'élément condensé du discours en lien avec les instances les plus contributives de la dynamique identitaire: chaque vecteur lierait ainsi, avec plus ou moins d'intensité, quelques instances privilégiées.

Ce terme de "vecteur" s'inscrit dans la perspective lewinnienne des forces structurant le groupe (Lewin, 1975, op. cit.), appliquée aux sujets de l'étude réalisée chez DEMSA dans notre cas. En poussant l'analogie, les forces se caractériseraient par les modalités prises sur les variables de groupes et de mécanismes identitaires dont les vecteurs (issus des URs) en constitueraient le lien.

L'importance que nous accordons au mot va également dans le sens de l'égo-écologie (Zavalloni et Louis-Guérin, 1984, op. cit.). Cependant, la recherche des mots identitaires s'adresse à un sujet; celle des vecteurs les plus contributifs concerne un ensemble de personnes interagissant au sein d'un environnement commun. De plus, la recherche des mots identitaires s'effectue "manuellement" à partir d'un corpus important recouvrant tout l'entretien; celle des vecteurs les plus contributifs s'effectue statistiquement et porte uniquement sur les URs produites

au cours de l'entretien. Les quelques mots identitaires trouvés en fin d'analyse d'IMIS classiques sont censés résumer le sens de la dynamique identitaire du sujet; les vecteurs les plus contributifs seront considérés comme les plus représentatifs d'une symbolique commune régulant les relations intergroupes pour l'échantillon de sujets considérés.

1.1.3. Du choix des modalités, à l'interprétation des plans factoriels

Une fois ce pré-traitement effectué sur les données textuelles, le lancement du programme SPAD-T pose également la question du choix des modalités des variables actives et illustratives. Nous allons exposer les principaux choix effectués, puis nous décrirons brièvement la procédure d'exploitation des tableaux de données résultant des AFC, permettant de représenter graphiquement les plans factoriels et de les interpréter .

L'objectif principal de l'analyse consiste à mettre en relation les URs avec leurs modalités de production et d'évaluation. Par conséquent, à quelques nuances près, les variables actives privilégiées seront les variables de groupes et de mécanismes identitaires. Les autres variables (colonnes 1-21 de la matrice de base) seront illustratives. Dans les interprétations des résultats, nous utiliserons les noms de codes des modalités apparaissant dans les listes présentées dans ce chapitre et le précédent. Le choix des modalités de ces variables se résume de la façon suivante:

- La variable "stimuli" ne sera pas utilisée comme variable active mais la plupart du temps, elle permettra d'opérer une distinction quant aux données à analyser. Les trois premières AFC opéreront cette distinction en ne portant que sur des données spécifiques à chaque stimulus et la quatrième portera sur l'ensemble des données.

- La variable "groupe porteur d'URs" sera toujours utilisée comme variable active, mais la prise en compte de ses modalités dépendra de celle des stimuli considérés. Dans les AFC portant sur un seul stimulus nous considérerons la plupart des groupes exprimés sous ce stimulus. Dans le cas de l'AFC "tous stimuli confondus" nous serons amenés à réduire le nombre de ces groupes en effectuant des regroupements de modalités.

- La variable "appartenance subjective" est également une variable active, à l'exception de la modalité "IDEA" partageant des valeurs communes à "2IDE" (modalité de variable de groupes porteurs d'URs). En effet, comme nous l'avons expliqué dans le chapitre précédent, les données (et par conséquent les résultats) concernant ces deux modalités se recouvrent parfaitement: dans les EIIS, "IDEA" et "2IDE" sont confondus.

- Concernant les variables de mécanismes identitaires, toutes les modalités seront actives à l'exception des modalités "non réponses". Les cas de non réponses sont, d'une part très peu

fréquents dans le contexte de travail et, d'autre part, ils correspondent à une absence de sens pour le Soi dans le contexte de vie.

Ce choix concernant la présentation de ces quatre AFC provient d'une cinquantaine d'AFC testées, parfois réduites à quelques modalités ou, au contraire, prenant en compte un très grand nombre d'entre elles, combinant parfois des variables périphériques aux variables de la dynamique identitaire, ou encore séparant le traitement des données en fonction de variables signalétiques, voire en croisant certaines variables entre elles. Après analyse et réflexion, plusieurs AFC paraissaient peu valides (par exemple dans l'incohérence du choix de certaines variables ou encore compte tenu de la faible taille de l'échantillon), d'autres ne nous semblent pas livrer des résultats plus pertinents que ceux présentés plus loin ou ne peuvent pas faire l'objet d'une interprétation (par exemple dans le cas où les deux premiers facteurs expliquent un trop faible pourcentage de l'inertie totale). Par conséquent, afin de ne pas gêner la lecture de ce document et de faciliter ainsi la mise à l'épreuve de la perspective que nous défendons, la présentation des résultats se limitera volontairement à ces quatre AFC et à leurs EIIS respectifs.

Tous les tableaux de résultats bruts des AFC (dont les quatre se rapportant à nos analyses figurent en annexes) ont subi un traitement visant à fixer un seuil de significativité des résultats présentés. Ce seuil est lié aux contributions des modalités et des vecteurs sur les premiers facteurs. Plus précisément, ce seuil correspond au nombre de modalités (vs. vecteurs) actives divisé par 100. Seules les modalités (vs. les vecteurs) dont les contributions relatives sur les premiers facteurs sont supérieures à ce seuil sont retenues pour la suite de l'analyse.

Après avoir fixé le nombre de facteurs à interpréter (les trois premiers, en général) en fonction des pourcentages de variance expliqués, nous avons donc extrait de la liste des résultats, les coordonnées sur ces axes (facteurs) des modalités et des vecteurs, situés respectivement au-delà du seuil fixé. Ces listes de modalités et de vecteurs contributifs sont rapportées en annexes pour les quatre AFC et nous serviront de base d'interprétation.

Les plans factoriels sont construits à partir de ces listes. Conformément aux indications de Lebart et Salem dans le traitement des questions ouvertes à partir de SPAD-T, nous superposons dans un même plan, pour une même AFC, la représentation graphique des modalités contributives à celle des vecteurs contributifs. Si les trois premiers facteurs font l'objet d'une interprétation, seul le plan factoriel 1/2 est présenté. De plus, tous les vecteurs contributifs n'apparaissent pas sur ces graphiques. Pour des raisons essentiellement pratiques, seuls les 40 vecteurs les plus représentatifs d'un plan factoriel sont retenus. En effet, certaines AFC ont plus de 300 vecteurs contributifs sur deux facteurs, et vouloir les représenter sur une page de ce document serait peu pertinent en termes de lisibilité. Pour des raisons de clarté, nous avons élevé le seuil de contribution des vecteurs figurant dans les plans factoriels, donnant ainsi encore plus d'importance à ces dizaines de mots les plus représentatifs de l'inter-subjectivité des dynamiques identitaires. L'analyse de l'EIIS s'effectue donc à partir de ces plans factoriels.

Après ces explications sur les procédures de traitement et ces premières interprétations de résultats sur les variables, nous sommes passés des données brutes à la présentation des plans factoriels des quatre AFC; nous allons interpréter dès maintenant celui du premier niveau de catégorisation, c'est-à-dire les données sur le premier stimulus du 3IO. Il renvoie à l'EIIS de l'appartenance à Daewoo dans la comparaison à ses groupes d'opposition.

1.2. AFC sur le premier stimulus du 3IO: EIIS des appartenances à l'organisation dans la comparaison avec l'extérieur

L'AFC sur le premier stimulus porte sur les 291 URs caractérisant "les personnes qui travaillent chez Daewoo", mais également "celles qui n'y travaillent pas" ou encore "celles qui souhaiteraient venir y travailler". Avant d'exposer le plan factoriel 1/2 de cette première AFC, nous allons rappeler les principales variables actives retenues, interpréter le sens des trois premiers facteurs et démontrer l'ambivalence des affects dans la frontière subjective de l'organisation.

1.2.1. Les variables actives retenues dans l'AFC/STM1

Les variables actives retenues pour cette AFC portant sur les représentations de l'appartenance à Daewoo dans sa comparaison avec l'extérieur, s'appuient sur la présentation effectuée précédemment. Concernant la particularité de la variable "groupes porteurs d'URs", nous retenons pour cette AFC les trois modalités suivantes:

Tab.16 : Tableau des codes des modalités, de la variable "groupes porteurs d'URs", retenues pour l'AFC/STM1

liste des modalités de la variable "groupes porteurs d'URs" prises en compte dans l'AFC/STM1 et valeur de ces modalités dans la matrice de base	*noms de code des modalités actives*
1-6 = les personnes qui travaillent chez Daewoo	1WON
7= les personnes qui ne travaillent pas chez Daewoo	1OP1
8 =les personnes qui ne travaillent pas chez Daewoo mais qui veulent venir y travailler	1OP2

1.2.2. L'interprétation des trois premiers facteurs de l'AFC/STM1

Les trois premiers facteurs de l'AFC/STM1 expliquent respectivement 21,02%, 19,39% et 10,42% de l'inertie totale, soit 50,84% en taux cumulé et 40,42% pour le plan factoriel 1/2.

Les seuils de contribution sont respectivement de 4,34 pour les modalités et de 0,36 pour les vecteurs. Ils donnent lieu à 11, 10 et 4 modalités contributives et à 69, 101 et 78 vecteurs contributifs, respectivement sur les trois premiers facteurs.

Les contributions de ces modalités permettent de préciser le sens des trois premiers facteurs:

- Le premier facteur oppose les modalités (dont nous précisons la contribution relative entre parenthèses): NSOT (9,58), MOAT (7,47), OPP (6,4), MOAV (5,57) et 1OP2 (4,59) aux modalités: PLAT (10,54), PLAV (9,21), EST (8,55), ESV (8,52), NOUS (4,49) et SOT (4,48). Ce premier facteur rend compte d'une fonction positive de la frontière subjective de l'organisation: la non appartenance subjective (OPP) et les individus voulant venir travailler dans cette organisation font l'objet de dévalorisations et les représentations extérieures à l'organisation sont rejetées vers le Non Soi au travail; à l'inverse, l'appartenance subjective forte (NOUS) véhicule des valeurs essentielles et engendre des valorisations pouvant être incorporées au Soi au travail.

- Le second facteur oppose les modalités: MOAV (12,74), 1WON (9,79), MOAT (8,83), NOUS (7,56) ET NSOV (5,75) aux modalités: OPP (15,83), 1OP1 (9,79), 1OP2 (7,35), PLAT (5,13) ET PLAV (4,84). A l'inverse du premier facteur, ce second facteur rend compte d'une fonction négative de la frontière subjective de l'organisation: l'appartenance subjective forte (NOUS) et les personnes travaillant dans cette organisation font l'objet de dévalorisations, et ces représentations sont rejetées vers le Non Soi dans le contexte de la vie; en revanche, la non appartenance subjective (OPP) et les représentations véhiculées par les personnes ne travaillant pas chez Daewoo font l'objet de valorisations.

- Le troisième facteur oppose les modalités: CDSV (16,66) et 1OP2 (16,66) aux modalités: CDAV (30,3) et CDAT (19,58). Ce troisième facteur rend compte d'une forme de flexibilité des mécanismes identitaires dans le traitement des représentations liées à la frontière subjective organisationnelle: la modalité "cela dépend" du concept de Soi dans la vie et les représentations liées aux personnes voulant venir travailler chez Daewoo s'opposent aux "cela dépend" de l'estime de Soi. La flexibilité des mécanismes identitaires renvoie à une forme de non certitude circonstancielle dans le passage des représentations du niveau des groupes à celui de l'individu. Autrement dit, une représentation donnée d'un groupe ne s'applique pas systématiquement ou ne fait pas l'objet d'un rejet systématique et, quelles que soient les circonstances, quand cette même représentation concerne l'individu. Cette flexibilité oppose, sur ce facteur, celle du concept de Soi dans la vie à celle de l'estime de Soi.

Pour Durand-Delvigne (1992, op. cit., p.369), *<<l'interprétation des facteurs par les variables-texte (soit les mots les plus contributifs dans l'ensemble des mots retenus) est rendue peu aisée voire peu pertinente par le fait que, d'une part, elles peuvent prendre différentes formes (verbe, nom, adjectif) et que, d'autre part, elles sont décontextualisées>>*. Pour cette chercheuse,

l'interprétation des facteurs par les modalités est la plus adéquate, mais le recours aux variables-texte, soit nos vecteurs, permet de compléter les interprétations effectuées; nous allons donc observer quelques vecteurs contributifs pertinents complétant nos propos:

- Le premier facteur, interprété comme la fonction positive de la frontière subjective de l'organisation, oppose principalement certains aspects négatifs du contexte sociétal et plus particulièrement le "chômage" (4,55), aux satisfactions retirées de l'appartenance à l'organisation: "responsable" (5,95), "bon" (4,7), "consciencieux (4,25) ou encore "productif" (3,47).

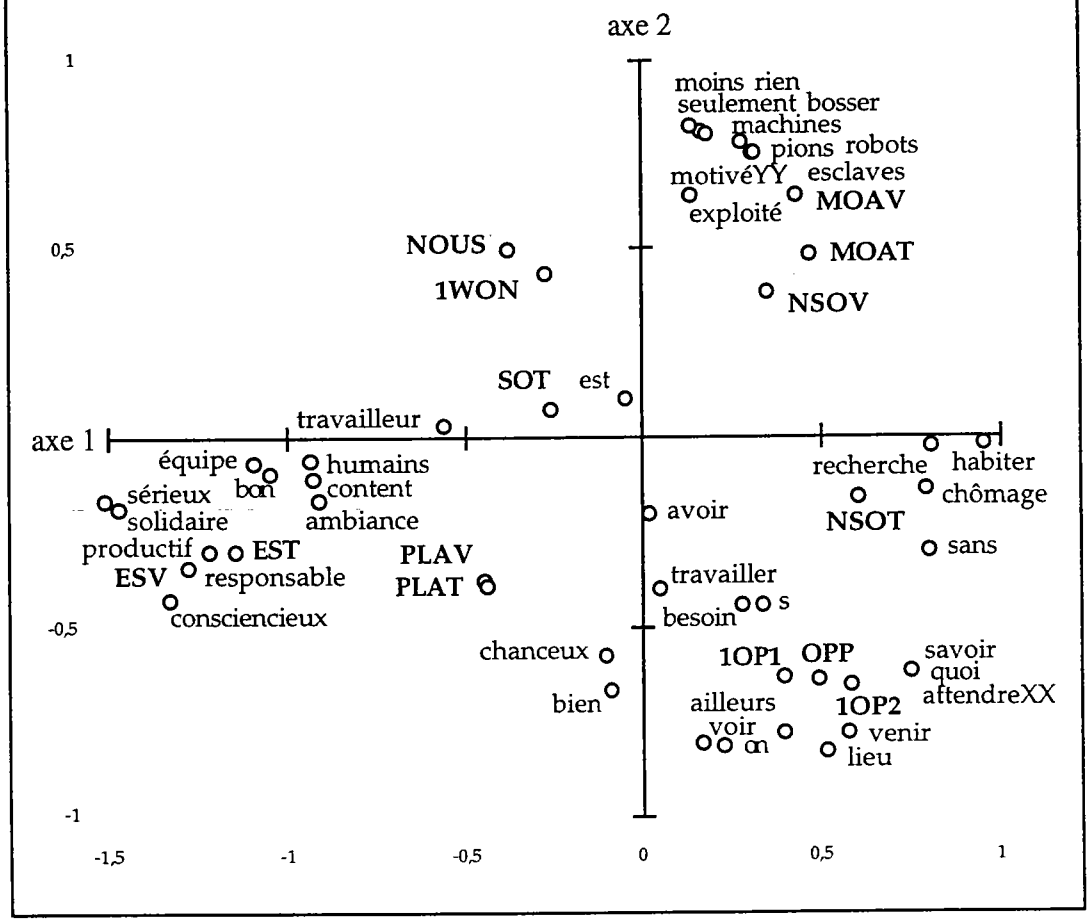
- Le second facteur, interprété comme la fonction négative de la frontière subjective de l'organisation, oppose le fait d'être "chanceux" (3,76), d'être "bien" "ailleurs" (1,84; 1,86) aux atteintes à l'identité des salariés qui se perçoivent comme "exploités" (3,93), "esclaves" (2,97). De façon moins contributive, deux vecteurs pertinents sont à signaler concernant ce pôle négatif de l'appartenance: "coréen" (0,59) et "français" (0,59). Des URs spécifiant les appartenances culturelles, comme <<*être pris entre les Coréens et les Français*>> pour cet ingénieur désignant ainsi sa position d'interface, expriment des effets négatifs de la relation interculturelle.

- Le troisième facteur, interprété comme l'ambiguïté du Soi face à la frontière subjective, oppose le fait d'être "seul" (6,09), d'avoir "raison" (5,21) (au pôle de la flexibilité du concept de Soi dans la vie) aux vecteurs les plus contributifs désignant des dimensions sociales de l'appartenance, comme nous l'avons vu avec l'analyse thématique des URs: "ouvrières" (3,98) ou encore "garçons" (2,86) (au pôle de la flexibilité de l'estime de Soi). La flexibilité de l'estime de Soi recouvre une forme de neutralité affective.

1.2.3. L'analyse du plan factoriel 1/2 de l'AFC/STM1

L'analyse du plan factoriel 1/2 permet de mieux visualiser et de compléter l'interprétation sur les deux premiers facteurs de cet EIIS des appartenances à Daewoo dans la comparaison avec l'extérieur:

Fig. 14: Plan des axes factoriels 1 et 2 de l'AFC /STM1



Les 14 modalités contributives et les 40 vecteurs les plus contributifs sur les facteurs 1 et 2 de l'AFC des données du premier stimulus (STM1) donnent une vision de l'EIIS des appartenances à l'organisation et de l'environnement social auquel elles s'opposent. Comme nous l'avons vu avec l'interprétation des facteurs, ce plan factoriel exprime, d'une façon générale, l'ambivalence du traitement des représentations de la frontière organisationnelle par les mécanismes identitaires: les comparaisons, s'effectuant entre le fait de travailler chez Daewoo et de ne pas appartenir à cette organisation, engendrent, en effet, une forte ambivalence affective (valorisations et dévalorisations). Une lecture par cadrans de ce plan factoriel nous permet d'approfondir cette analyse.

Le cadran des dévalorisations est également celui du rejet vers le Non Soi dans le contexte de vie des représentations provenant des conditions de travail et de la domination subie, faisant atteinte au plus haut niveau de l'identité. En effet, la plupart des vecteurs de ce cadran constituent une revendication de la condition humaine, au sens où nous l'avons défini dans l'analyse thématique des URs en référence aux niveaux de catégorisation de Turner et col. (1987, op. cit.). Ce cadran s'oppose aux valeurs essentielles et aux valorisations, voire à la revendication de

l'identité d'"humains", comme l'exprime l'UR: <<*être des êtres humains*>>. Ces vecteurs rapportent des qualités individuelles ou groupales comme <<*être dans une bonne ambiance*>> ou une "équipe", traduisant ainsi une perception holiste symétrique à la condition de dominé (Lorenzi-Cioldi, 1988a, op. cit.). La dimensionnalité de l'appartenance subjective (NOUS/OPP) et celle du concept de Soi au travail (SOT/NSOT) s'effectuent entre les deux autres cadrans. D'un côté, l'appartenance subjective à l'organisation façonne le Soi au travail sans vecteur fortement contributifs; de l'autre côté, les représentations s'opposant à cette appartenance tendent plutôt à être rejetées vers le Non Soi.

1.2.4. Daewoo: une organisation aux frontières subjectives ambivalentes pour les affects

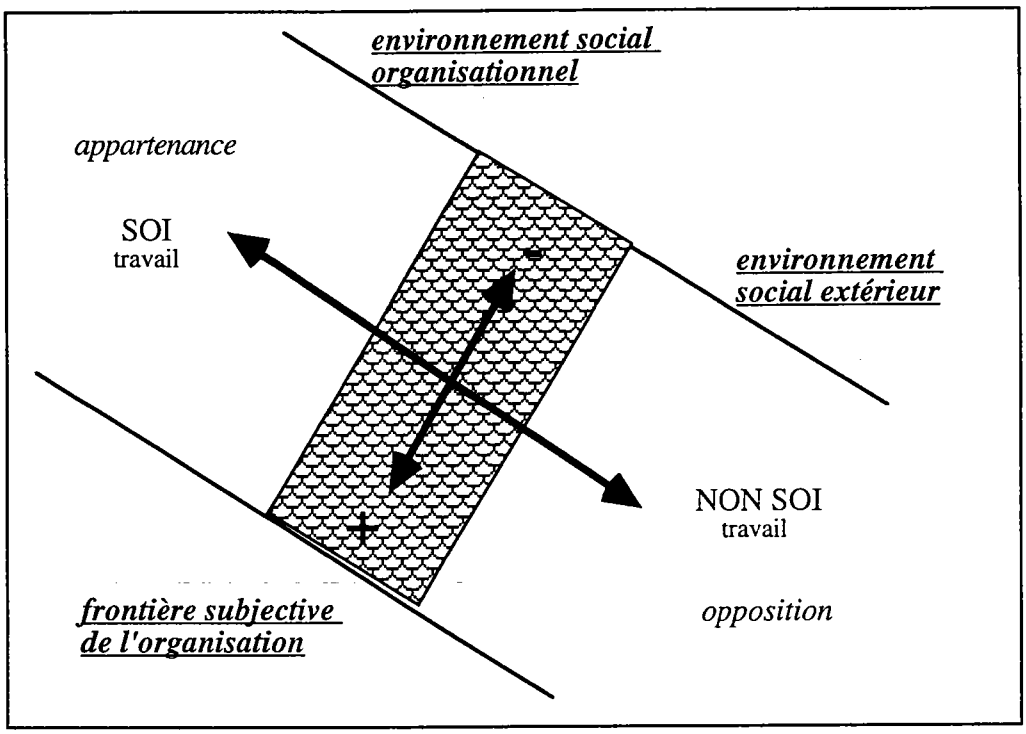
Dans cet EIIS du premier niveau de catégorisation, les dimensions subjectives de l'appartenance et du concept de Soi se recouvrent en prenant appui, à chaque extrémité, sur les groupes remplissant ces fonctions dans l'identité des salariés locaux de notre échantillon.

A une extrémité, l'appartenance à l'organisation (1WON) est significativement forte (NOUS, contrairement à la modalité "EUX" qui n'apparaît pas de façon significative) et façonne le Soi subjectif au travail (SOT), mais sans véritables représentations communément partagées, en dehors du fait "d'être" ("est"). Par conséquent, l'appartenance à l'organisation ne se fonde pas sur une soi-disant "culture organisationnelle", mais sur des représentations communément partagées situées en dehors de cette appartenance forte à l'organisation. En effet, sur le plan factoriel 1/2 ci-dessus, l'essentiel des vecteurs les plus contributifs se situent dans les trois autres cadrans.

A l'autre extrémité de ces dimensions subjectives se recouvrant, "les personnes qui ne travaillent pas chez Daewoo" ou "qui souhaitent venir y travailler" assurent une fonction de différenciation à la fois intergroupe (non appartenance: OPP) et interindividuelle (Non Soi au travail: NSOT). Cette interprétation s'appuie sur le modèle de la covariation des différenciations interindividuelles et intergroupes de Deschamps (1982, op. cit., 1984, op. cit.), traduisant ici la symétrie entre les pôles collectifs et individuels de l'identité, médiatisée par la frontière subjective de l'organisation.

Comme l'illustre la figure ci-dessous (représentation figurative fondée sur le plan factoriel 1/2), la covariation des différenciations interindividuelles (se limitant à l'opposition Soi / Non Soi, dans le contexte de travail) et intergroupes (opposition entre l'appartenance à l'organisation et son environnement social extérieur) se déroule dans une certaine ambivalence des affects quel que soit le contexte (opposition entre "+" et "-", c'est-à-dire entre "valorisation" et "dévalorisation").

Fig.15: Ambivalence des affects liée à l'appartenance subjective à l'organisation



Quel que soit le contexte, les dimensions subjectives de l'appartenance à l'organisation et du concept de Soi au travail traversent la dimension subjective de l'estime de Soi opposant les valorisations et les valeurs essentielles aux dévalorisations. Nous pouvons interpréter cette dimension orthogonale aux précédentes comme étant la nature de la frontière subjective de l'organisation: elle est constituée par l'ensemble des affects, à la fois positifs et négatifs, traduisant ainsi l'ambivalence des affects liée à l'appartenance à l'organisation, pour les salariés de notre échantillon.

Cette ambivalence des affects se construit à partir des représentations de la domination subie dans cette organisation. La domination est à la fois une menace à l'identité exprimant une atteinte du plus haut niveau (celui de la dignité humaine) et aussi une source de cohésion et de liens intenses entre personnes dominées.

Cette ambivalence exprime une certaine fragilité de la frontière qui n'assure pas de façon suffisante une limite entre les aspects positifs retirés de l'appartenance à l'organisation et les caractéristiques négatives de l'environnement social extérieur. Cette fragilité explique très certainement l'importance du turn-over et la lutte acharnée contre l'absentéisme menée par le chef du personnel qui tente, à sa façon et selon ses moyens, de consolider cette frontière.

Nous allons poursuivre ces analyses en considérant successivement l'AFC sur les données du deuxième stimulus et celles sur les données du troisième stimulus. Cette dissociation du recouvrement catégoriel "hiérarchico-culturel" va nous permettre de comparer l'inter-subjectivité identitaire entre ces deux catégorisations des mêmes individus de l'organisation.

2. EIIS des relations interhiérarchiques et des relations interculturelles

Les données recueillies sur le deuxième niveau de catégorisation proviennent du deuxième et du troisième stimulus. Nous avons traité séparément par AFC les données issues de ces deux stimuli afin d'observer respectivement l'EIIS des relations interhiérarchiques et celui des relations interculturelles. Ces analyses donnent lieu à des inter-subjectivités identitaires distinctes, traduisant la différence de traitement des informations associées à ces deux formes de diversité sociale. Après avoir analysé séparément ces deux EIIS, nous mettrons en évidence les principales caractéristiques permettant de les distinguer.

2.1. AFC sur le deuxième stimulus du 3IO: EIIS des relations interhiérarchiques

L'AFC sur le deuxième stimulus porte sur les 550 URs caractérisant les différents groupes hiérarchiques perçus au sein de l'organisation Daewoo. L'exposé des résultats reproduit le plan de l'analyse précédente, à savoir la présentation des variables actives retenues, l'interprétation des trois premiers facteurs et l'analyse du plan factoriel 1/2. Nous terminerons par les effets de la relation dominant-dominé dans cette organisation sur le façonnement identitaire.

2.1.1. Les variables actives retenues dans l'AFC/STM2

Les variables actives retenues pour cette AFC portant sur les relations entre groupes hiérarchiques correspondent à la présentation effectuée précédemment. Concernant la particularité de la variable "groupes porteurs d'URs", nous opérons les choix suivants:

Tab.17 : Tableau des codes des modalités, de la variable "groupes porteurs d'URs", retenues pour l'AFC/STM2

liste des modalités de la variable "groupes porteurs d'URs" prises en compte dans l'AFC/STM2 et valeur de ces modalités dans la matrice de base	*noms de code des modalités actives*	*noms de code des modalités illustratives*
9 = chef idéal	2IDE	
10, 11, 13, 16 = autres Coréens	2ACO	
12 = le directeur coréen	2DCO	
15 = les managers coréens	2MCO	
14, 19 = hauts responsables français	2HFR	
20 = l'équipe de départ		2ED
21 = ingénieurs	2ING	
22 = les superviseurs	2SUP	
23 = les techniciens	2TEC	
24 = les leaders	2LEA	
26 = les secrétaires	2SEC	
27 = les agents de production	2AGT	
28 = les femmes de ménage		2MNG

Les fréquences d'URs exprimées à partir de ces groupes et les résultats relatifs aux proximités interhiérarchiques nous ont guidé dans ce choix. En effet, afin de réduire la diversité et la dispersion des résultats, des groupes à faible fréquence d'URs sont regroupés avec d'autres pour constituer une modalité active si les résultats à l'analyse des cartes de catégorisations hiérarchiques ainsi qu'aux tris à plats paraissaient aller dans ce sens; c'est le cas pour 2ACO et 2HFR. Quand ces regroupements sont peu envisageables, nous avons fait le choix de mettre en illustratif ces modalités; c'est le cas pour 2ED et 2MNG.

2.1.2. L'interprétation des trois premiers facteurs de l'AFC/STM2

Les trois premiers facteurs de l'AFC/STM2 expliquent respectivement 18,73%, 9,58% et 6,89% de l'inertie totale, soit 35,20% en taux cumulé et 28,31% pour le plan factoriel 1/2.

Les seuils de contribution sont respectivement de 3,33 pour les modalités et de 0,22 pour les vecteurs. Ils donnent lieu à 11, 10 et 9 modalités contributives et à 132, 130 et 96 vecteurs contributifs, respectivement sur les trois premiers facteurs.

Les contributions de ces modalités permettent de préciser le sens des trois premiers facteurs:

- Le premier facteur oppose les modalités: MOAT (9,77), MOAV (8,45), NSOV (6,45) et NSOT (6,26) aux modalités: PLAV (10,9), SOV (9,76), 2IDE (9,51), PLAT (9,1), ESV (8,19), EST (8,04) et SOT (4,85). Ce premier facteur correspond à la différenciation binaire classique ("Soi" / "Non Soi") recouvrant de façon symétrique (valorisation-dévalorisation), les mécanismes fondamentaux dans la construction de l'identité. Ce facteur correspond donc à la différenciation binaire des mécanismes identitaires dans les relations entre groupes hiérarchiques. Le contexte reste sans effet et les représentations du chef idéal (2IDE) situées au pôle Soi-valorisations confirment le sens de ce facteur.

- Le second facteur oppose les modalités: OPP (12,48), NSOT (8,33), 2HFR (8,25), 2DCO (5,41) et 2ACO (4,2) aux modalités: 2AGT (16,44), NOUS (15,66), EUX (8,54), SOT (5,2) et MOAV (4,67). Ce second facteur correspond aux stratégies d'utilisation des groupes hiérarchiques par les mécanismes identitaires et plus particulièrement par le concept de Soi au travail. L'opposition la plus marquée en termes d'appartenance subjective (NOUS-EUX / OPP) s'inscrit dans un processus de différenciation catégorielle entre, d'une part les agents de production et, d'autre part, les plus hauts responsables français et coréens. Cette différenciation recouvre de façon symétrique l'opposition classique du concept de Soi au travail (SOT / NSOT). Mais l'appartenance subjective à un groupe hiérarchique et le Soi subjectif au travail sont associés à la dévalorisation dans le contexte de vie (MOAV). Le groupe des plus hauts responsables de l'entreprise et le groupe des agents de production sont utilisés dans la différenciation binaire

classique du concept de Soi au travail. Autrement dit, la fonction de ces groupes dans l'identité du sujet, traduit une différenciation catégorielle allant de pair avec une différenciation interindividuelle dans le contexte de travail. Cette interprétation s'appuie sur le modèle de la covariation des différenciations interindividuelles et intergroupes de Deschamps (1982, op. cit., 1984, op. cit.). De façon peu classique, il est important de souligner que la différenciation interindividuelle (opposition du Soi / Non Soi, dans le contexte de travail) s'accompagne d'une dévalorisation du Soi (limitée au contexte de travail).

- Le troisième facteur oppose les modalités: ESV (7,45), EST (6,22), MOAT (5,79), et MOAV (5,28) aux modalités: CDAT (29,73), CDST (10,86), CDAV (9,88), 2TECH (4,38) et NOUS (3,98). Ce facteur, expliquant une faible partie de l'inertie totale, est relativement complexe à interpréter. Comme pour le troisième facteur de l'AFC/STM1, il est largement déterminé par les modalités "cela dépend", c'est-à-dire une indétermination, voire une flexibilité, des mécanismes identitaires face aux représentations. Ce pôle à forte contribution concerne le groupe des techniciens (2TECH) et l'appartenance subjective forte (NOUS). L'autre pôle est constitué de modalités, a priori contradictoires, avec des valeurs essentielles et des dévalorisations. Par opposition avec l'autre pôle véhiculant une forte flexibilité, celui-ci mobiliserait les mécanismes identitaires avec détermination ou certitude non circonstancielle, c'est-à-dire sans flexibilité. Ce troisième facteur pourrait donc être qualifié de dimension de flexibilité identitaire dans les relations entre groupes hiérarchiques.

L'observation de quelques vecteurs contributifs pertinents permet de compléter cette interprétation des trois facteurs:

- Le premier facteur, de différenciation binaire des mécanismes identitaires, exprime au pôle "Non Soi - dévalorisations" des problèmes relationnels ou le sentiment d'être dominé, comme le fait de *<<ne pas avoir de contacts>>* ("contactXX": 1,85; "avoir": 1,35), d'être "rien" (1,30) ou encore "à plaindre" (1,11)). Le pôle "Soi - valorisations" traduit surtout des qualités relationnelles, comme "écoute" (3,76), "compréhensif" (2,74) ou encore "juste" (2,41). De façon moins contributive, "coréen" (0,57) apparaît sur le pôle du "Non Soi - dévalorisations" et constitue, de ce fait, un vecteur des représentations symbolisant les problèmes relationnels ou de domination, comme l'exprime l'UR *<<être Coréen>>* pour qualifier le chef du personnel local. Pour l'ouvrier ayant exprimé cette UR, sa représentation du chef du personnel ne s'établit pas à partir de la comparaison avec d'autres chefs du personnel ou d'autres statuts d'encadrement, mais sur les bases d'un comportement faisant référence à une appartenance culturelle, comme le traduit plus largement la représentation sous-tendue par l'UR précédente: *<<il est conditionné comme les Coréens, il conçoit la condition des ouvriers comme ...par exemple si on a de la dépression il faut avoir 85 ans ou que des trucs comme ça (...) lui il tire les ficelles des Français, lui ça le dérange pas de jeter quelqu'un dehors, je crois que vis-à-vis des Coréens, c'est le pion>>*. Dans cette perspective, le recouvrement catégoriel entre les catégorisations hiérarchique et culturelle engendre

des comparaisons ne se limitant plus à l'intra-catégorisation, et les relations entre groupes hiérarchiques s'inscrivent dans l'opposition des représentations: être ou ne pas être Coréen.

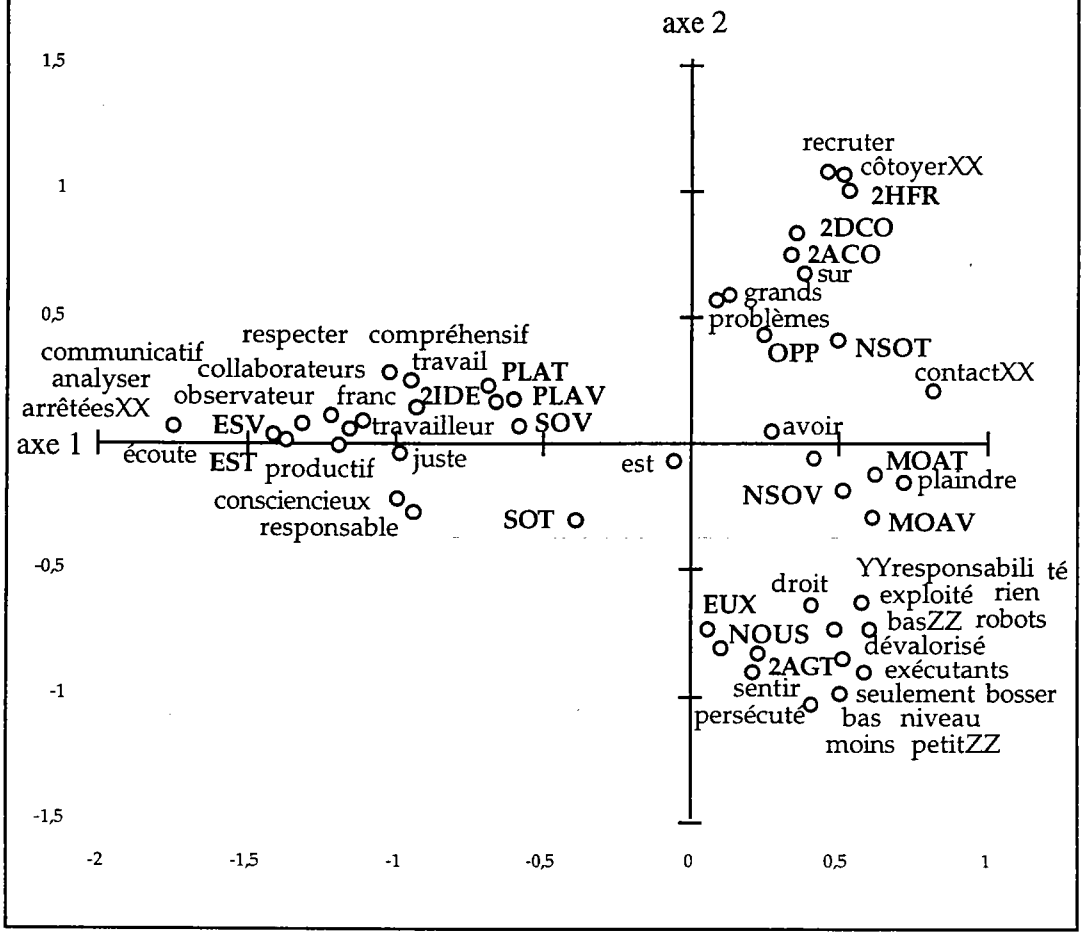
- Le second facteur, les stratégies d'utilisation des groupes hiérarchiques par les mécanismes identitaires, traduit sur un pôle le rejet des représentations vers le Non Soi au travail (associant les hauts responsables de DEMSA) des vecteurs essentiellement descriptifs des fonctions ou des rôles tenus par les supérieurs hiérarchiques: "recruter" (1,16), "ne pas côtoyer" (1,15) ou encore *<<s'occuper des grands problèmes>>* ("problèmes": 0,99; "grands": 0,92). Les vecteurs "français" (0,85) et "coréens" (0,66) traduisent, ici encore, l'importance de l'enchevêtrement des rapports interculturels dans les relations entre groupes hiérarchiques, avec parfois une revendication de l'identité nationale pour qualifier un statut hiérarchique comme celui du chef du personnel: *<<être le Français numéro un>>*. A l'autre pôle, ce sont de nouveau des vecteurs exprimant les sentiments d'être dominé et d'atteinte à l'identité humaine qui sont les plus contributifs: "rien" (3), "exploité" (2,57), "robots" (2,01) ou encore "exécutants" (1,68).

- Le troisième facteur exprime, sur le pôle de faible flexibilité identitaire, des caractéristiques invariantes à partir desquelles s'établissent les relations entre groupes hiérarchiques: "travailleur" (1,26), "communicatif" (1,19), ou encore le "savoir" (0,84) et plus particulièrement le savoir-être, comme *<<savoir parler>>*. L'autre pôle traduit une forte flexibilité identitaire, notamment avec: être "solidaire" (5,56). Le sens de ce vecteur très contributif est à rechercher dans les discours justifiant le choix des "cela dépend", comme le fait ce technicien: *<<avec les gens de la production et dans la vie oui, je suis solidaire, avec les autres services ici, non. Et je pense que c'est une bonne chose parce qu'ils ne font pas leur boulot, j'ai pas à être solidaire avec des gens comme ça>>*. Cette flexibilité identitaire dans les relations entre groupes hiérarchiques s'exprime également par le vecteur "indulgent" (2,69) ou le fait de l'être trop (3,77), dont les applications à la conception de Soi et les évaluations (bon / mauvais) varient en fonction des circonstances, contrairement à certaines valeurs considérées comme essentielles ou à certaines représentations négatives.

2.1.3. L'analyse du plan factoriel 1/2 de l'AFC/STM2

L'analyse du plan factoriel 1/2 permet de mieux visualiser et de compléter l'interprétation de l'EIIS des relations entre groupes hiérarchiques sur les deux premiers facteurs:

Fig.16 : Plan des axes factoriels 1 et 2 de l'AFC /STM2



Les 18 modalités contributives et les 40 vecteurs les plus contributifs sur les facteurs 1 et 2 de l'AFC des données du stimulus 2, donnent une vision de l'EIIS des relations entre groupes hiérarchiques. Toutes les modalités actives de l'appartenance subjective (nous rappelons que IDEA et confondu avec 2IDE) et des mécanismes identitaires (à l'exception de trois des quatre "cela dépend" répercutés sur le facteur 3) sont contributives dans ce plan 1/2. Concernant les groupes porteurs d'URs, cinq des onze modalités actives retenues pour cette AFC sont contributives sur ce plan 1/2 (une sixième, 2TEC, contribue au facteur 3). En complément de l'interprétation des facteurs effectuée précédemment, le positionnement de ces cinq groupes dans ce plan peut nous servir de guide d'interprétation de cet EIIS des relations entre groupes hiérarchiques. On peut distinguer trois pôles décrivant la fonction de ces groupes hiérarchiques dans la dynamique identitaire des sujets de notre échantillon:

- Les représentations du chef idéal s'opposent aux deux autres pôles, à la fois de par les valorisations, les valeurs essentielles et la fonction d'incorporation au Soi qu'elle permet (surtout dans la vie), mais aussi de par l'absence de véritable groupe hiérarchique porteur de représentations assurant ces fonctions positives dans le façonnement identitaire. Cet idéal

favorisant les identifications personnelles n'est pas présent de façon significative auprès des groupes hiérarchiques perçus dans l'entreprise.

- Les plus hauts responsables de DEMSA remplissent une fonction d'opposition du point de vue intergroupe et de rejet au niveau interindividuel (dans le contexte de travail). Les représentations de l'activité de ces derniers par leurs subordonnés les en différencie.

- Les agents de production constituent le groupe s'opposant le plus distinctement aux précédents. Pour les sujets rencontrés (quels que soient leurs statuts), le groupe "agent de production" remplit davantage une fonction d'appartenance dans l'identification à un groupe hiérarchique et de dévalorisations (surtout dans le contexte de vie). Le discours d'un superviseur justifiant le positionnement des catégories dans sa carte de catégorisation permet d'illustrer cette identification des supérieurs à leurs subordonnés: *<<là j'ai mis les agents de production, les leaders et les superviseurs sous un même plan, parce que tous les jours on fait le même travail, on est tous à la même enseigne, on est directement sur les lignes, on connaît tous exactement les problèmes auxquels on est confronté tous les jours, soit les agents de production, les leaders, ou moi-même, disons qu'on sait qu'on dépend les uns des autres; donc y a pas vraiment de différences>>.*

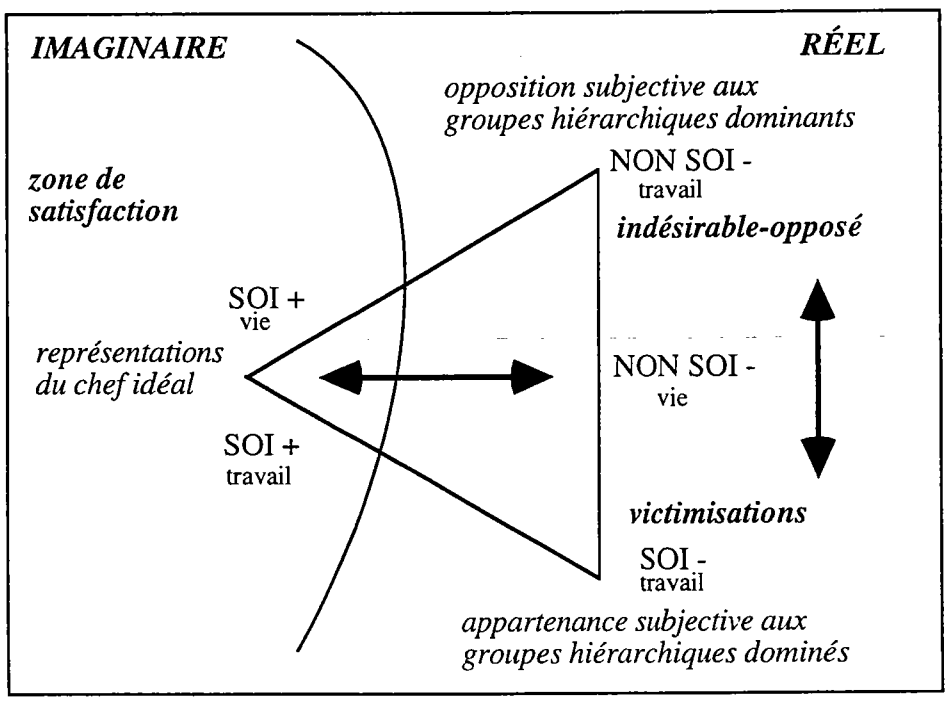
La symbolique coréenne liée au statut de dominant contribue probablement à cette opposition entre semblables et différents: les relations dominant/dominé dans cette organisation étant liées au fait d'être Coréen ou de ne pas l'être, les identifications pourraient s'effectuer préférentiellement envers les individus qui ne le sont pas ou qui ne sont pas porteurs de représentations véhiculées par cette appartenance culturelle dont les salariés locaux se distinguent. Nous l'avons vu à propos d'un exemple d'UR qualifiant le chef du personnel, mais cela peut être aussi le cas entre d'autres groupes hiérarchiques, comme l'exprime cet ouvrier à propos des leaders qui, selon lui, *<<devraient demander la nationalité coréenne>>.*

2.1.4. Les relations interhiérarchiques: le rapport dominant-dominé comme source de victimisation et d'insatisfaction

Le plan factoriel 1/2 précédent exprime un étirement, sur le premier axe, de la covariation des différenciations interindividuelles et intergroupes observée sur le deuxième facteur. Cet étirement concerne uniquement le niveau interindividuel avec une différenciation du concept de Soi au travail (également contributif sur le premier facteur). La différenciation binaire des mécanismes identitaires (définissant le premier facteur) ne s'appuie pas sur des groupes "réels", mais sur des représentations d'un chef imaginaire. En effet, de façon significative, le Soi subjectif provient davantage des représentations imaginaires que de celles des groupes hiérarchiques perçus dans l'organisation.

De ce fait, comme le montre la figure ci-dessous, la différenciation du concept de Soi au travail covarie avec celle du rapport dominant-dominé entre les groupes de hauts responsables et les agents de production; mais la différenciation des affects covarie avec celle du rapport "imaginaire-réel".

Fig.17 : Triangle de la covariation des différenciations interindividuelles, intergroupes et imaginaire/réel, liée à la diversité hiérarchique



En référence à la grille d'interprétation de l'espace élémentaire de l'identité sociale de Zavalloni et Louis-Guérin (1984, op. cit.), le rapport dominant-dominé (au niveau intergroupe) engendrerait des "victimisations" pour le Soi subjectif au travail dans un rejet d'un "indésirable-opposé". Cette covariation des différenciations interindividuelles et intergroupes n'assure une estime de soi positive, ni dans le contexte de travail, ni dans le contexte de vie. En revanche, le Soi subjectif s'actualise dans les deux contextes de façon positive dans l'imaginaire des individus. Le décalage entre les représentations du chef idéal et la perception des relations entre groupes hiérarchiques chez DEMSA, engendre des "victimisations" et de l'insatisfaction pour les salariés de notre échantillon.

Cette interprétation va dans le sens de la fragilité de la frontière subjective de l'organisation, analysée à partir des résultats de l'AFC/STM1. La victimisation liée aux relations hiérarchiques ne sont pas rejetées par l'individu qui tend à les incorporer au Soi. De plus, ces relations ne sont pas en mesure de satisfaire l'estime de Soi. Face à cette situation, le maintien de l'individu à l'organisation dépend de relations d'une autre nature, notamment susceptibles d'expliquer le pôle de la valorisation de la frontière subjective de l'organisation. L'interprétation de l'EIIS des relations interculturelles va peut-être nous permettre de répondre à cette question.

2.2. AFC sur le troisième stimulus du 3IO: EIIS des relations interculturelles

L'AFC sur le troisième stimulus porte sur les 629 URs caractérisant les différents groupes culturels perçus au sein de l'organisation Daewoo. L'exposé des résultats reproduit le plan des analyses précédentes, à savoir la présentation des variables actives retenues, l'interprétation des trois premiers facteurs et l'analyse du plan factoriel 1/2. Nous terminerons par la caractérisation des principaux effets de l'hétérogénéité culturelle dans l'organisation sur la construction identitaire.

2.2.1. Les variables actives retenues dans l'AFC/STM3

Les variables actives retenues pour cette AFC portant sur les représentations de l'appartenance aux groupes culturels, correspondent à la présentation effectuée précédemment. Concernant la particularité de la variable "groupes porteurs d'URs", nous opérons les choix suivants:

Tab.18 : Tableau des codes des modalités, de la variable "groupes porteurs d'URs", retenues pour l'AFC/STM3

liste des modalités de la variable "groupes porteurs d'URs" prises en compte dans l'AFC/STM3 et valeur de ces modalités dans la matrice de base	*noms de code des modalités actives*	*noms de code des modalités illustratives*
30 = Africains		3AFR
31 = Allemands		3ALL
32 = Algérien	3ALG	
33 = Alsaciens		3ALS
34 = Anglais		3ANG
36 = Arabes	3ARA	
37 = Béninois		3BEN
38 = Beurs		3BEU
39 = Blacks, Noirs		3NOI
40 = Bulgares		3BUL
41 = Cap Verdiens	3CAP	
42 = Coréens	3COR	
43 = Espagnols	3ESP	
44 = Français	3FRA	
45 = Français des îles		3FRI
46 = Hollandais		3HOL
48 = Maghrébins	3MAG	
49 = Italiens	3ITA	
50 = Marocains	3MAR	
51 = Musulmans		3MUS
52 = Nord Africains		3NAF
54 = Polonais	3POL	
55 = Portugais	3POR	
56 = Turcs	3TUR	
57 = Yougoslaves	3YOU	
58 = Sénégalais		3SEN

Comme pour le choix des groupes hiérarchiques porteurs d'URs, les fréquences d'URs exprimées à partir des groupes culturels et les résultats aux proximités interculturelles nous ont guidé dans ce choix. Pour cette AFC, nous n'avons pas souhaité effectuer de regroupement afin de conserver la spécificité des appartenances, mais les groupes à faibles fréquences d'URs font l'objet de modalités illustratives de cette variable.

2.2.2. L'interprétation des trois premiers facteurs de l'AFC/STM3

Les trois premiers facteurs de l'AFC/STM3 expliquent respectivement 24,29%, 12,32% et 10,15% de l'inertie totale, soit 46,77% en taux cumulé et 36,61% pour le plan factoriel 1/2.

Les seuils de contribution sont respectivement de 3,03 pour les modalités et de 0,39 pour les vecteurs. Ils donnent lieu à 10, 7 et 7 modalités contributives et à 83, 30 et 38 vecteurs contributifs, respectivement sur les trois premiers facteurs. Le seuil de contribution des vecteurs peut paraître élevé au regard de celui de l'AFC précédente qui était plus faible pour un nombre d'URs inférieur.

Une particularité observée lors du recueil des données avec ce troisième stimulus, déjà évoquée, peut expliquer le seuil de contribution relativement important. En effet, contrairement à l'expression des URs décrivant les groupes hiérarchiques, groupe après groupe, au moment de qualifier les groupes culturels en donnant des URs, plusieurs sujets ont regroupé les catégories culturelles qu'ils avaient listées précédemment. Ils ont alors adressé une même UR simultanément à plusieurs groupes culturels, diminuant ainsi la variabilité des URs produites sous STM3, ce qui explique la différence de seuil de contribution des URs entre l'AFC/STM2 et l'AFC/STM3. Nous avons déjà évoqué ce phénomène, en envisageant une volonté d'effacer les frontières entre catégories culturelles, voire le caractère perméable de ces catégories, notamment pour les personnes issues de l'immigration.

Les contributions des modalités permettent de préciser le sens des trois premiers facteurs:

- Le premier facteur oppose les modalités: MOAV (16,88), NSOT (15,09), MOAT (13,97) et NSOV (8,75) aux modalités: PLAV (9,34), PLAT (7,18), SOT (6,98), SOV (6,7), EST (4,18) et ESV (3,8). Ce premier facteur est quasiment identique au premier facteur de l'AFC précédente et correspond donc à la différenciation binaire des mécanismes identitaires dans les relations entre groupes culturels.

- Le second facteur oppose les modalités: CDAV (14,7), CDAT (13,37), CDSV (6,57) et CDST (4,26) aux modalités: EST (23,2), ESV (18,42) et OPP (3,97). Ce deuxième facteur va davantage dans le sens du troisième facteur de l'AFC précédente, à savoir la dimension de la flexibilité identitaire avec, ici, un pôle de non flexibilité auquel s'ajoute une fonction d'opposition.

- Le troisième facteur oppose les modalités: CDSV (22,34), EST (15,52), CDST (14,7), ESV (13,43), CDAT (9,8) et CDAV (9,13) à la modalité: NOUS (3,15). Ce troisième facteur complète le précédent concernant les modalités de l'appartenance subjective en jeu dans la flexibilité identitaire. En effet, le pôle de ce troisième facteur réunit les deux pôles du facteur précédent qualifié de flexibilité identitaire. L'autre pôle de ce troisième facteur est constitué par la modalité NOUS de l'appartenance subjective, montrant ainsi l'insensibilité de l'appartenance culturelle subjective forte sur l'ensemble de la dimension flexibilité identitaire. Pour les sujets de notre échantillon, l'utilisation du NOUS (pour qualifier un ou des groupes culturels) n'engendrerait, ni les représentations les plus indéterminées à l'égard des mécanismes identitaires, ni les représentations les plus essentielles.

L'observation de quelques vecteurs contributifs pertinents permettent de compléter cette interprétation des trois facteurs:

- Le premier facteur, de différenciation binaire des mécanismes identitaires, exprime au pôle "Non Soi - dévalorisations", de façon la plus contributive, la symbolique coréenne ("coréens": 2,0). Les Coréens en tant que groupe culturel (3COR) n'apparaissent que sur le quatrième facteur de cette AFC, mais la symbolique coréenne alimente de façon importante les représentations des groupes culturels de cette entreprise: dans les discours qualifiant l'ensemble des groupes culturels, le vecteur engendrant le plus de dévalorisations et de rejets désigne cette présence culturelle. Les rejets et les dévalorisations portent également sur des jugements d'acculturation ("ne pas être intégré": 1,54), sur des attributions causales: <<*contribuer à une pas bonne ambiance*>> ("contribuer": 1,1; "bonneXX": 1,1; "ambiance": 0,74), ou encore sur des défauts (par exemple: "idiots": 1,1). Le pôle "Soi - valorisations" exprime des qualités, comme être "bon" (5,19) ou des vecteurs de représentations holistes: "équipe" (4,69), "tous" (1,46) ou encore "pas différent" (0,93).

- Le second facteur exprime sur le pôle de forte de flexibilité identitaire des vecteurs touchant à des caractéristiques personnelles ("fier": 5,35; "borné": 3,57; "sévère": 3,57), des représentations holistes ("même": 3,7; "pareil": 2,71) ou encore à des appartenances sociales liées à la "religion" (2,61), à la "culture" (1,63) spécifiant les "Français" (2,57) ou plus largement les "Européens" (1,63). Le pôle de non flexibilité et d'opposition est centré sur des revendications ("équipe": 13,19; "mériter plus": 2,37) et sur des qualités ("respectueux": 11,14; "bon": 4,38; "travailleur": 3,78).

- Sur le troisième facteur, le pôle de sensibilité à la dimension de la flexibilité identitaire, reprend la plupart des vecteurs du facteur précédent: "borné" (11,43), "sévère" (11,43), "équipe" (8,99). Le pôle d'insensibilité à cette dimension, caractérisé par le NOUS, constitue une affirmation de l'appartenance "tous" (1,85), "capable" (1,3) dans une opposition à "eux" (0,65), "ils" (0,65). L'UR<<*être capables de faire ce qu'ils font*>> qualifiant des groupes culturels dans l'opposition

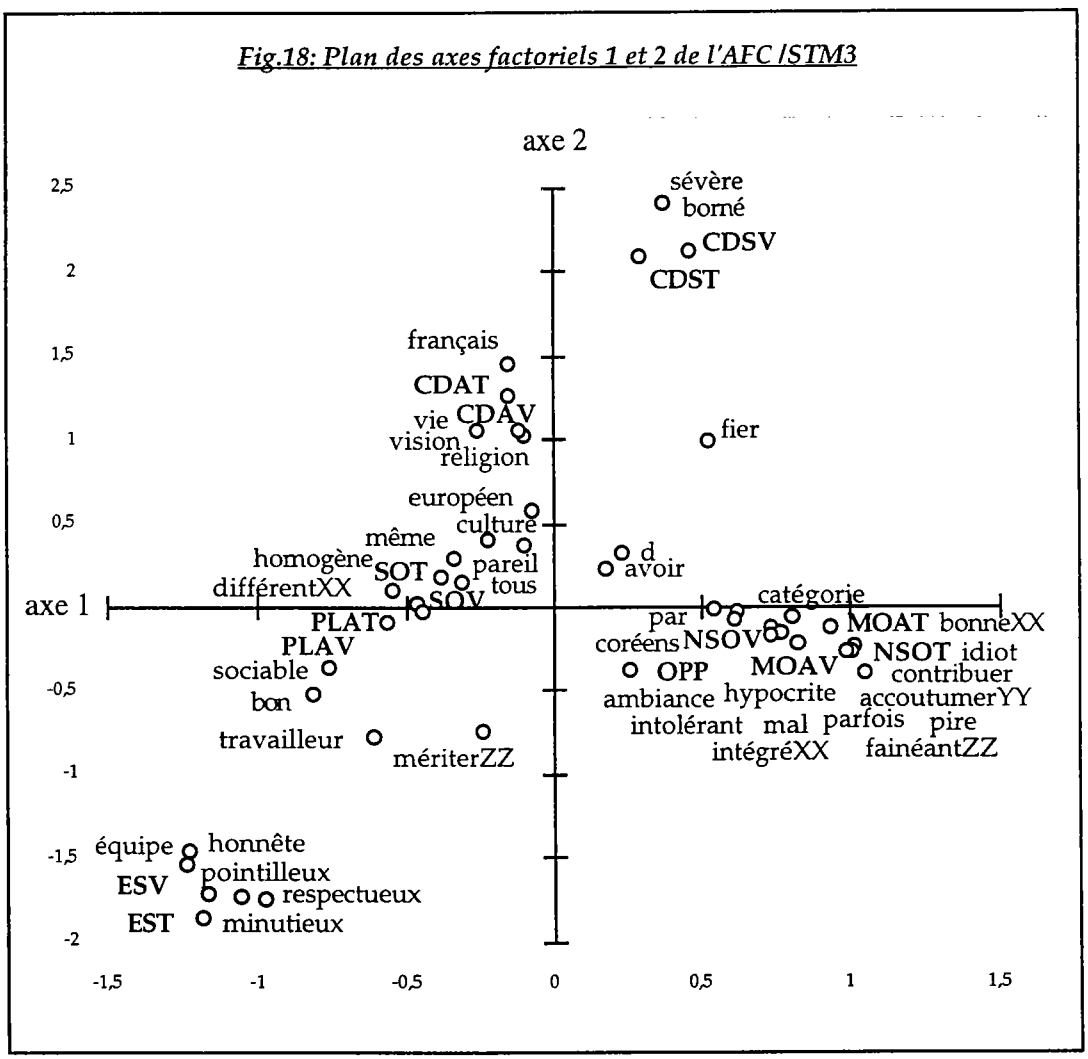
au groupe des Coréens illustre un type de représentations insensible à la flexibilité identitaire. Le "eux" désignerait les Coréens, montrant ainsi l'opposition vis-à-vis de ce groupe dans les discours tenus sur l'environnement social organisationnel.

Nous allons poursuivre cette analyse de l'AFC/STM3 avec l'interprétation du plan factoriel 1/2.

2.2.3. L'analyse du plan factoriel 1/2 de l'AFC/STM3

L'analyse du plan factoriel 1/2 complète l'interprétation de l'EIIS des relations interculturelles, sur les deux premiers facteurs:

Fig.18: Plan des axes factoriels 1 et 2 de l'AFC /STM3



Les 15 modalités contributives et les 40 vecteurs les plus contributifs sur les facteurs 1 et 2 de l'AFC des données du troisième stimulus donnent une vision de l'EIIS des relations entre groupes culturels. Toutes les modalités actives des mécanismes identitaires sont représentées, mais, contrairement aux AFC précédentes, aucune variable de groupes n'apparaît sur ce plan

factoriel 1/2 (à l'exception de la non appartenance subjective sur le deuxième facteur). Si, de façon classique, la fonction d'opposition aux groupes contribue aux dévalorisations et aux rejets des représentations vers le Non Soi, l'appartenance subjective (forte et moyenne) n'a pas de fonction contributive à l'égard des mécanismes identitaires.

Les Coréens constituent un groupe d'opposition fréquemment cité et d'opposition objective pour tous les sujets de l'échantillon, mais, de façon assez surprennante, ils ne sont pas pour autant subjectivement utilisés en tant que tels. Ce groupe, comme tous les autres groupes culturels, ne contribue pas à la définition des principaux facteurs de cette AFC. En revanche, les représentations d'une présence coréenne interviennent de façon significative, sous forme de vecteurs, dans les trois AFC vues jusqu'ici, et plus encore dans celle-ci. La prise en compte de la variable textuelle (les URs) avec l'analyse factorielle permet d'introduire ces nuances.

Dans une perspective où la dynamique identitaire forme une unité, avec cette méthode d'analyse, on s'aperçoit que l'environnement social organisationnel est porteur de représentations coréennes contribuant de façon significative à la fonction de non appartenance subjective et à la dévalorisation. En revanche, les représentations des groupes coréens ne sont pas significativement à l'origine de ces phénomènes identitaires. Par conséquent la symbolique coréenne désigne ces représentations de l'environnement social organisationnel.

En fait, tous les groupes culturels font l'objet d'une diversité de choix du point de vue des mécanismes identitaires et n'ont pas une stratégie d'utilisation largement partagée par les sujets de notre échantillon, comme nous avons pu le constater avec des groupes d'une autre nature (hiérarchique ou organisationnelle). Par exemple, les Coréens en tant que groupe culturel, peuvent aussi bien être porteurs d'URs spécifiant des défauts ou des qualités (<<*être des mauvais gestionnaires*>> ou <<*être travailleur*>>), ou d'URs qualifiant un groupe d'opposition dominant ou au contraire une relation d'égalité (<<*être dictateur*>> ou <<*être égal*>>) voire d'URs affirmant une différence ou au contraire sa négation (<<*être différent*>> ou <<*être tous pareils*>>). Ces URs parfois contraires et l'absence de véritable groupe culturel à partir duquel les identités se structureraient, renvoient probablement à un niveau d'analyse des relations intergroupes dépassant le cadre strict du lien entre des groupes donnés.

En référence aux niveaux d'analyses de Doise (1984, op. cit.; 1995, op. cit.), ce niveau serait davantage tourné vers un rapport à la diversité culturelle, ses représentations sociales et les idéologies associées. Le façonnement des identités personnelles dépendrait davantage de ce rapport idéologique à la diversité culturelle et moins de certains groupes culturels spécifiques.

Appliquée à cette organisation, cette interprétation irait dans le sens de la contribution importante des vecteurs "français" et "coréens". En effet, aucun groupe culturel n'a une fonction suffisamment partagée par les sujets de notre échantillon pour contribuer de façon significative à la définition des trois premiers facteurs de cette AFC, mais les sujets qui évoquent la présence française ou coréenne dans les discours qu'ils tiennent sur l'ensemble des groupes culturels donnent lieu à des vecteurs associés aux deux premiers facteurs de l'AFC/STM3. Comme le

montre le plan factoriel 1/2 de cette AFC, les représentations de la présence française et de la présence coréenne sont liées aux mécanismes identitaires en s'opposant.

En retenant l'hypothèse interprétative concernant un rapport à l'idéologie des sujets dans le traitement des représentations associées à la diversité culturelle, on peut envisager, pour les salariés de notre échantillon, quelques dimensions de ce rapport en se basant sur le plan factoriel 1/2 de l'ACF/STM3.

D'après l'interprétation des facteurs effectuée et au regard de ce plan factoriel, on peut distinguer trois pôles entre lesquels les principales dimensions structurantes de l'identité s'organiseraient en se nourrissant de représentations des groupes culturels:

- l'extrême valorisation, centrée sur les valeurs essentielles (EST, ESV)
- la flexibilité identitaire, centrée sur la flexibilité du concept de Soi (CDAT, CDAV) et, dans une moindre mesure sur la flexibilité de l'estime de Soi (CDST, CDSV)
- la menace à l'identité, centrée sur les rejets vers le Non Soi (NSOT, NSOV) et les dévalorisations (MOAT, MOAV)

Le traitement des informations relatif à l'hétérogénéité culturelle chez DEMSA, effectué par les salariés de notre échantillon, structurerait plus ou moins fortement leurs identités par rapport à ces trois pôles et les dimensions d'un triangle les reliant:

- La dimension "extrême valorisation / flexibilité", traduit une plus ou moins grande flexibilité de l'estime de Soi et du concept de Soi passant par une forme de valorisation et d'incorporation au Soi des représentations issues des groupes culturels. Il s'agirait d'un rapport de plus ou moins grande ouverture positive à la diversité culturelle.
- La dimension "menace / flexibilité", traduit également une plus ou moins grande flexibilité identitaire, mais tendant vers des formes de dévalorisations et de rejets vers le Non Soi d'autant moins que les représentations font l'objet d'une flexibilité. Il s'agirait d'un rapport de plus ou moins grande ouverture négative à la diversité culturelle où les groupes culturellement différents tendent à être perçus dans une opposition.
- La dimension "extrême valorisation / menace", exprime une non flexibilité identitaire, une forme d'intransigeance identitaire dans le passage des représentations du niveau des groupes culturels à celui de l'individu, soit sous une forme de dévalorisations et de rejets, soit sous une forme de valeur essentielle. Il s'agirait d'un rapport non circonstanciel à la diversité culturelle où les groupes culturellement différents tendent à être perçus dans une opposition.

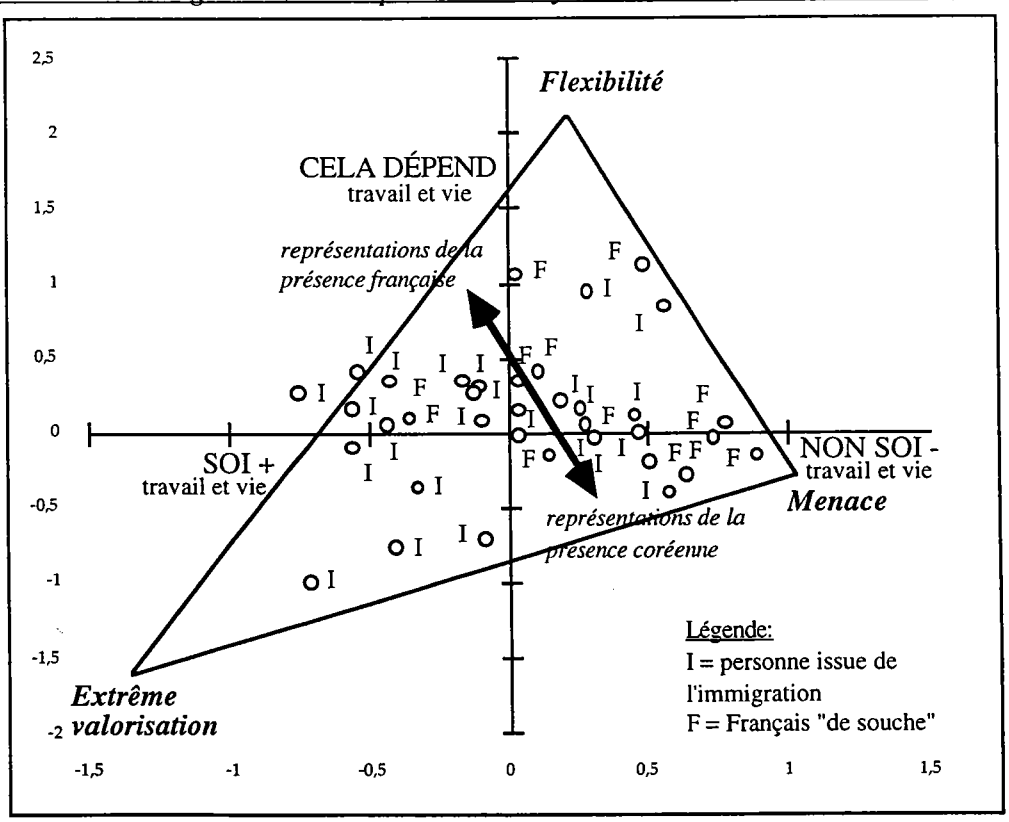
Nous allons illustrer cette explication du traitement des représentations de l'hétérogénéité culturelle, notamment en projetant sur ce plan factoriel 1/2 les sujets en fonction de leur origine culturelle et plus particulièrement le fait qu'ils soient, ou non, issus de l'immigration.

2.2.4. Les relations interculturelles: extrême valorisation, flexibilité identitaire et menace à l'identité

L'absence de groupes contributifs et l'importance de la flexibilité identitaire dans le traitement des représentations de l'hétérogénéité culturelle, nous ont conduit à envisager une explication relevant de caractéristiques propres aux sujets. Ces caractéristiques peuvent être liées, comme nous l'avons expliqué, à un rapport idéologique à la diversité culturelle. Le vécu d'immigration, c'est-à-dire le fait d'être ou non issu de l'immigration, peut également constituer une caractéristique différenciant le rapport à la diversité culturelle d'un sujet à l'autre. En effet, comme nous l'avons observé avec des travaux en psychologie sociale interculturelle portant sur ces populations, le vécu d'immigration donne lieu a des stratégies identitaires spécifiques (Camilleri, 1990a, op. cit.) ou à des comportements particuliers en situation d'hétérogénéité culturelle (Vinsonneau, 1996a, op. cit.). L'actualisation du vécu d'immigration dans une situation de réussite scolaire observée par Costalat-Founeau et Martinez (1998, op. cit.) s'inscrit également dans cette perspective.

Dans la figure ci-dessous nous illustrons les trois pôles du triangle de différenciation des mécanismes identitaires à partir desquels l'hétérogénéité culturelle dans l'organisation façonne l'identité des salariés locaux face à une minorité culturelle hiérarchiquement dominante. Nous ajoutons, sur cette schématisation de l'interprétation effectuée précédemment, la projection des sujets en les distinguant du point de vue de la caractéristique "vécu (ou non-vécu) de l'immigration" (données obtenues à partir de la variable illustrative "numéro de sujet" de l'AFC/STM3).

Fig.19 : Diversité culturelle dans l'organisation et construction identitaire: projection des sujets (par vécu d'immigration) sur le plan des axes factoriels 1 et 2 de l'AFC/STM3



Les trois pôles ("flexibilité", "menace" et "extrême valorisation") sont issus des modalités contributives de variables de mécanismes identitaires. Ils définissent les dimensions à partir desquelles les représentations de l'hétérogénéité culturelle façonnent les identités. D'après le plan factoriel 1/2, ces représentations opposent les expressions de la présence française à celle coréenne. Cette opposition de représentations met en évidence un type saillant de relations interculturelles dont le traitement par les mécanismes identitaires renvoie, significativement, à une forme de flexibilité pour la présence française et à la menace pour la présence coréenne.

L'observation du positionnement des sujets sur ce plan factoriel 1/2 (mis sous forme figurative) ne traduit pas de différences du point de vue du vécu de l'immigration, sur le pôle de la flexibilité: dans des proportions semblables, des Français "de souche" et des personnes issues de l'immigration relativisent leurs représentations des groupes culturels quand ils se l'appliquent à eux-mêmes en tant qu'individu. Si un effet de cette variable signalétique pouvait être envisagé, sur la construction identitaire issue de la diversité culturelle, il serait davantage lié à la dimension "extrême valorisation / menace". Les représentations des groupes culturels tendraient à être vécues comme une menace à l'identité par une majorité de Français "de souche" de notre échantillon; à l'inverse une proportion importante de personnes issues de l'immigration tendrait plutôt à valoriser pour elle-même les représentations qu'elle a des groupes culturels. Ces résultats vont dans le sens de la vérification d'une de nos hypothèses de recherche (cf. deuxième chapitre) qui se fondait, en partie, sur les travaux de Cohen-Emerique (1989, op. cit.; Cohen-Emerique et Hohl, 1998, op. cit.) concernant la menace à l'identité de professionnels dans la rencontre interculturelle.

Cette interprétation constitue une alternative à la thèse du racisme en entreprise de Bataille (1997, op. cit.) qui consiste à interpréter certains biais de favoritisme envers les travailleurs immigrés ou les personnes issues de l'immigration pour leur "docilité" et leur soumission plus importante à l'autorité. Si ces faits se vérifient dans des entreprises françaises, dans notre cas ils peuvent aussi se justifier par un moindre choc culturel des personnes issues de l'immigration aux environnements de travail pluriculturels. Cette hypothèse interprétative pourrait expliquer certains choix relativement récents du chef du personnel, perçus à un autre niveau comme une menace par des "Français de souche". Le discours d'une ouvrière, explicitant ses URs du troisième stimulus au regard de la disposition des groupes sur la carte de catégorisation culturelle illustre ce constat: *<<c'est un petit reproche personnel, le côté musulman est peut-être trop représenté; à un moment donné je me suis demandé s'ils n'avaient pas une prime à l'embauche des musulmans; je mets tout dans le même sac, je ne suis pas raciste, mais je les mis autour parce que je suis quand même fière d'être Française>>*. Pour cette personne qui avait commencé l'entretien par dire *<<ici on n'est pas en France, mais en Corée>>*, tout ce qui est étranger à sa représentation de la France constitue une menace à l'identité nationale qu'elle revendique.

Cette opposition au niveau des représentations entre présence française et présence coréenne peut également constituer une piste d'explication de la moindre menace à l'identité chez les personnes issues de l'immigration. Comme le montrent des modèles de stratégies d'acculturation

(Berry et Sam, 1996, op. cit.; Camilleri, 1990a, op. cit.), si certaines stratégies consistent à se référer à une culture unique, d'autres consistent à <<*articuler les références culturelles des systèmes en présence*>> (Vinsonneau, 1997, op. cit., p.131). Par conséquent, cette articulation à laquelle la personne issue de l'immigration est confrontée de par son histoire et dans son quotidien peut être associée à l'articulation entre la présence française et la présence coréenne dans l'organisation. Les paroles d'un salarié d'origine algérienne, justifiant l'UR <<*colonisés*>> appliquée à un regroupement de catégories de pays européens, illustrent une des formes d'association possibles: <<*l'Europe c'est réputé pays colonisateurs, mais moi je me sens Français, j'ai fait l'armée en France et tout; et je suis quand même content, bien content; je suis content pourquoi, parce que pour une fois, les Français ou les Européens vont savoir ce que c'est que d'être colonisés; bon, c'est pas le même truc, il n'y a pas de guerre, mais rien que ça, d'ailleurs c'est mieux que ça se passe comme ça, qu'à coup de bâtons; parce que des fois moi je l'entends ça sur la ligne, mais imaginez l'Algérien qui était là bas, pendant 136 ans le Français il était là, le Français y vient et puis l'Arabe il se trouve en train de faire son jardin, l'autre il a la baraque, ça les fait réfléchir; moi je dis c'est bien, la roue elle tourne, moi je trouve ça magnifique, franchement magnifique*>>. Pour cette personne, les représentations de la présence coréenne sont également perçues dans leur opposition avec celles de la présence française, mais dans une menace qui n'atteint pas son identité; au contraire cette menace peut être une source de satisfaction. La comparaison historique avec la colonisation de l'Algérie par la France, élément constitutif de son identité dans le contexte sociétal, justifie l'extrême valorisation de la diversité culturelle dans l'organisation qu'il manifeste au travers de cette explication.

Compte tenu de la taille de notre échantillon, de ses limites de validité et du problème méthodologique lié au passage d'un traitement sur les URs à un autre portant sur les sujets, ces résultats ne peuvent en aucun cas être généralisés et resteront au stade d'hypothèses. Dans ce travail, la projection de cette caractéristique des sujets doit davantage être prise comme une illustration à la fois, de l'interprétation des trois pôles de la construction identitaire liée à la diversité culturelle et des ressources méthodologiques des analyses effectuées. Ces résultats vont néanmoins dans le sens du caractère perméable des appartenances catégorielles dont nous avons souligné la spécificité, notamment à propos des personnes issues de l'immigration.

Dans cette série d'interprétations, le niveau d'explication du rapport des sujets à l'hétérogénéité culturelle dans l'organisation est double. A un premier niveau, il désigne des caractéristiques propres aux sujets. C'est le cas de l'hypothèse d'un rapport idéologique à la diversité culturelle expliquant la tendance chez certains sujets à faire preuve d'une plus grande flexibilité identitaire que d'autres. C'est encore le cas dans le fait d'être issu (vs. non issu) de l'immigration expliquant une tendance à être satisfait (vs. se sentir menacé) en situation d'hétérogénéité culturelle. Par contre, à un second niveau, l'explication du rapport à l'hétérogénéité culturelle dans l'organisation concerne également des différences opérées par un

même sujet face à des informations distinctes. C'est le cas pour les représentations françaises (vs. coréennes) faisant preuve de flexibilité (vs. d'intransigeance) dans leur traitement par les mécanismes identitaires.

2.3. Effets comparés de la diversité hiérarchique et de l'hétérogénéité culturelle dans les relations intergroupes

Les résultats aux tris à plats et la comparaison des proximités interhiérarchiques et interculturelles (provenant de l'analyse des cartes de catégorisation) ont déjà permis de mettre en évidence des différences entre la diversité hiérarchique et l'hétérogénéité culturelle concernant le traitement des informations provenant d'individus semblables mais catégorisés distinctement dans le 3IO. La comparaison des deux derniers EIIS complète cette analyse et vérifie ainsi une de nos hypothèses de recherche (cf. deuxième chapitre).

Pour les sujets de notre échantillon, les groupes culturels seraient davantage soumis à un traitement de l'information se déroulant entre les trois pôles du triangle de différenciation des mécanismes identitaires (quel que soit le contexte: "cela dépend" / "Non Soi -" / "valeurs essentielles" ou dans moindre mesure "Soi +"), sans qu'aucun de ces groupes ne contribue de façon suffisamment uniforme et représentative aux modalités prises par ces mécanismes identitaires. A l'inverse, les relations entre groupes hiérarchiques sont traitées de façon plus partagée: les groupes s'opposent du point de vue de la relation dominant-dominé et covarient dans une fonction de différenciations interindividuelles et intergroupes dans l'identité des sujets ("Soi" / "Non Soi", au travail; "NOUS-EUX" / "OPP").

De plus, dans les relations interculturelles, la zone de satisfaction (Soi +) varie d'un sujet à l'autre ou d'une représentation à l'autre pour un même sujet, évitant ainsi, comme nous l'avons observé dans les relations interhiérarchiques, une zone d'insatisfaction (Soi -) significativement partagée.

Dans cette observation séparée d'un même processus face à un changement de critère de catégorisation des mêmes individus, les groupes hiérarchiques et les groupes culturels ont un effet différencié sur la dynamique identitaire des salariés. Les représentations liées à une catégorisation hiérarchique de l'organisation apparaissent davantage faire l'objet d'une utilisation stratégique et celles liées à une catégorisation culturelle des individus de la même organisation dépendraient plutôt des caractéristiques des sujets.

Le caractère endogène à l'organisation de la première catégorisation et exogène de la seconde contribuent probablement à cette différence de traitement des représentations portées par des individus aux appartenances croisées. De plus, comme nous l'avons expliqué dans les aspects

théoriques, contrairement à d'autres catégorisations comme le statut hiérarchique, les appartenances catégorielles culturelles sont relativement perméables et présentent des contours assez flous. Ce second caractère de la catégorisation culturelle constitue aussi très certainement une piste d'explication de cette différence entre les deux EIIS de relations intergroupes.

Ces résultats se limitent, bien entendu, au contexte de l'organisation pluriculturelle (transplant dirigé par une minorité culturelle), à la population concernée par cette investigation (salariés locaux) et au fait d'avoir recueilli ces données au sein de l'entreprise. Par conséquent, les résultats concernant la construction identitaire face à la diversité culturelle se limitent à cette situation où la catégorisation hiérarchique est présente, même si elle est dissociée dans cette analyse. Ils ne peuvent pas être transposés au contexte sociétal, par exemple, à l'effet de la diversité culturelle d'un quartier sur l'identité de ses habitants. Les appartenances croisées saillantes sont autres; le rapport dominant-dominé n'est pas légitimé par un contexte organisationnel ou encore le double niveau d'interculturalité n'est pas présent (contrairement à notre situation de propre diversité culturelle locale dans un micro-contexte étranger).

Cette dissociation "quasi-expérimentale" du recouvrement "hiérarchico-culturel" que nous avons introduite dans le plan d'analyse des données s'éloigne des conditions "réelles" d'appartenances croisées. Elle permet de rendre compte de façon séparée des processus en jeux, mais elle ne met pas en évidence les effets du recouvrement sur l'inter-subjectivité identitaire des salariés de cette organisation.

Avec la dernière analyse factorielle, nous allons rétablir une partie de la "réalité" des appartenances croisées. Nous allons traiter dans une même AFC les données issues de ces deux derniers stimuli, mais également celles provenant du premier niveau de catégorisation, et dans lequel les catégorisations hiérarchiques et culturelles des individus de l'organisation sont incluses.

3. EIIS des relations intergroupes dans l'organisation pluriculturelle et discussion

Nous allons amener la discussion concernant la vérification de nos hypothèses en envisageant une dernière analyse. Elle porte sur le traitement simultané des données traitées séparément jusqu'ici. En effet, avec cette dernière AFC portant sur l'ensemble des URs produites à partir des stimuli, nous allons envisager l'EIIS des relations intergroupes dans cette organisation pluriculturelle.

3.1. AFC tous stimuli confondus: EIIS des relations intergroupes chez DEMSA

L'AFC sur les trois stimuli du 3IO porte sur les 1470 URs caractérisant l'appartenance à l'organisation et à ses groupes hiérarchiques et culturels. L'exposé des résultats reproduit le plan des analyses précédentes, à savoir la présentation des variables actives retenues, l'interprétation des trois premiers facteurs et l'analyse du plan factoriel 1/2. Nous terminerons avec les effets du recouvrement catégoriel "hiérarchico-culturel" sur les relations intergroupes chez DEMSA.

3.1.1. Les variables actives retenues dans l'AFC/tous stimuli

Les variables actives retenues pour cette dernière AFC sont semblables aux précédentes. Concernant la particularité de la variable "groupes porteurs d'URs", nous opérons les choix suivants:

Tab.19 : Tableau des codes des modalités, de la variable "groupes porteurs d'URs", retenues pour l'AFC/tous stimuli

liste des modalités de la variable "groupes porteurs d'URs" prises en compte dans l'AFC/tous stimuli et valeur de ces modalités dans la matrice de base	*noms de code des modalités actives*	*noms de code des modalités illustratives*
/ STM1:		
1-6 = groupe Won	1WON	
7,8= opposition au groupe Won	1OPP	
/ STM2:		
9 = chef idéal	2IDE	
10,11,12,13, 16 = groupe de région 4	2GR4	
14, 15, 19, 26 = groupe de région 3	2GR3	
21, 22, 23, 24 = groupe de région 2	2GR2	
20, 27, 28 = groupe de région 1	2GR1	
remarque: "région" = regroupement de catégories effectué sur la base des résultats aux proximités interhiérarchiques		

/ STM3:		
30 = Africains		3AFR
31, 43, 48, 49, 55 = origines appartenant au cluster France (sur la base des résultats aux proximités interculturelles)	3AFA	
32, 41, 50, 54, 56, 57 = origines appartenant au cluster "hors France" (sur la base des résultats aux proximités interculturelles)	3HFA	
33 = Alsaciens		3ALS
34 = Anglais		3ANG
36 = Arabes	3ARA	
37 = Béninois		3BEN
38 = Beurs		3BEU
39 = Blacks, Noirs		3NOI
40 = Bulgares		3BUL
42 = Coréens	3COR	
44 = Français	3FRA	
45 = Français des îles		3FRI
46 = Hollandais		3HOL
51 = Musulmans		3MUS
52 = Nord-Africains		3NAF
58 = Sénégalais		3SEN

Concernant le choix des groupes porteurs d'URs, nous avons effectué plusieurs regroupements afin de réduire la diversité des modalités actives. Pour les groupes porteurs d'URs issues de STM1, ce choix a simplement consisté à regrouper les catégories visées par les deux consignes d'opposition à l'appartenance à l'organisation. Pour les groupes issus des deux autres stimuli, nous avons utilisé, comme base de regroupement, les résultats aux cartes de catégorisations et plus particulièrement les régions (pour les proximités interhiérarchiques) et les clusters (pour les proximités interculturelles). Les quatre groupes hiérarchiques vont de la première région dégagée (2GR1: agent de production, femmes de ménage et l'"équipe de départ") aux dirigeants coréens (2GR4) en passant par les responsables locaux (2GR2: des leaders, aux ingénieurs) et par les responsables intermédiaires (2GR3: responsable financier, chef du personnel, secrétaires et managers coréens). Les cinq groupes culturels retenus s'articulent autour de la double référence au contexte (sociétal: français / organisationnel: coréen). Les modalités illustratives sont constituées de groupes n'ayant pas fait l'objet d'une analyse par EMD en raison de leur trop faible fréquence.

3.1.2. L'interprétation des trois premiers facteurs de l'AFC/tous stimuli

Les trois premiers facteurs de l'AFC "tous stimuli" expliquent respectivement 19,16%, 9,58% et 8,23% de l'inertie totale, soit 36,96% en taux cumulé et 28,74% pour le plan factoriel 1/2.

Les seuils de contribution sont respectivement de 3,22 pour les modalités et de 0,13 pour les vecteurs. Ils donnent lieu à 11, 13 et 9 modalités contributives et à 205, 193 et 162 vecteurs contributifs, respectivement sur les trois premiers facteurs.

Les contributions des modalités permettent de préciser le sens des trois premiers facteurs:

- Le premier facteur oppose les modalités: MOAT (12,04), MOAV (11,89), NSOT (10,29) et NSOV (7,49), aux modalités: PLAV (10,2), PLAT (9,01), SOV (7,67), EST (6,01), ESV (5,88), SOT (5,8) et 2IDE (3,75). Ce premier facteur rejoint celui des deux dernières AFC et correspond tout à fait à celui de l'AFC/STM2 (à quelques différences près concernant l'ordre des contributions). Il traduit l'importance de la différenciation binaire des mécanismes identitaires dans les relations intergroupes, associant la fonction imaginaire du chef idéal au pôle "Soi - valorisations".

- Le deuxième facteur oppose les modalités: NOUS (14,61), EUX (4,58), 3AFA (4,4), 3HFA (3,67) et 1WON (3,49), aux modalités: OPP (14,79), 2GR4 (10,28), 2IDE (7,77), 2GR3 (6,21), 1OPP (4,04), ESV (3,88), NSOT (3,75) et EST (3,62). Ce second facteur est assez proche du deuxième facteur de l'AFC/STM2 de par la contribution des groupes porteurs d'URs. Cependant, contrairement à cette AFC, il est peu lié aux mécanismes identitaires et ne traduit donc pas de covariation des différenciations interindividuelles et intergroupes sur cette dimension. Il s'agit avant tout d'une différenciation intergroupes où la dimension de l'appartenance subjective structure celle des groupes porteurs d'URs. L'opposition la plus marquée en terme d'appartenance subjective (entre NOUS-EUX et OPP) ne s'inscrit plus dans un processus de différenciation catégorielle entre la base et les plus hauts responsables, mais entre, d'une part, des personnes d'origines étrangères et l'organisation (3AFA, 3HFA et 1WON) et, d'autre part, les groupes de responsables (2GR4 et 2GR3) et de dominant idéalisé (2IDE). Ce deuxième facteur constitue, en fait, une traduction de la relation subjective de dominant/dominé où la relation hiérarchique légitimant la position de dominant des groupes de responsables est vécue, en retour, sur un plan culturel. Cette relation de domination oppose des groupes hiérarchiquement dominants à des groupes culturellement dominés dans l'organisation.

- Le troisième facteur oppose les modalités: EST (15,86), ESV (14,96), MOAV (8,94), MOAT (5,78), 1WON (4,88), 2IDE (4,75) et 2GR1 (3,4), aux modalités: CDAV (12,46) et CDAT (12,07). Ce troisième facteur est assez proche du troisième facteur de l'AFC/STM2 et s'inscrit dans la configuration de la "flexibilité / non flexibilité identitaire", dégagée de l'AFC/STM3. En effet, au pôle de la flexibilité de l'estime de Soi (voire neutralité des affects), s'oppose la

dimension dont les extrémités sont déterminées, d'un côté, par des valeurs essentielles (du chef idéal) et, de l'autre, par des dévalorisations. Par ailleurs, cette AFC portant sur l'ensemble des groupes, nous apprend, au travers de ce troisième facteur, que les URs qualifiant l'organisation, les bas statuts et le chef idéal, feraient davantage l'objet d'un traitement non flexible du point de vue de l'estime de Soi.

L'observation de quelques vecteurs contributifs pertinents permet de compléter cette interprétation des trois facteurs:

- Le premier facteur, de différenciation binaire des mécanismes identitaires, exprime à l'un des pôles, le mécanisme "Non Soi - dévalorisations": l'absence de contacts ("contactsXX": 1,33) (comme pour l'AFC/STM2), la symbolique coréenne ("coréens": 0,92) (comme pour l'AFC/STM3) et le "chômage" (0,89) (comme pour l'AFC/STM1). Ces trois vecteurs sont à l'origine des plus importants traitements d'informations, provenant de représentations (liées à l'appartenance à Daewoo et à ses groupes hiérarchiques et culturels), donnant lieu aux dévalorisations et aux rejets vers le Non Soi. L'autre pôle, le mécanisme, "Soi - valorisations" traduit des qualités personnelles et groupales, pour la plupart, vues dans les AFC précédentes: "bon" (3,03), "équipe" (2,88) ou encore "responsable" (1,85).

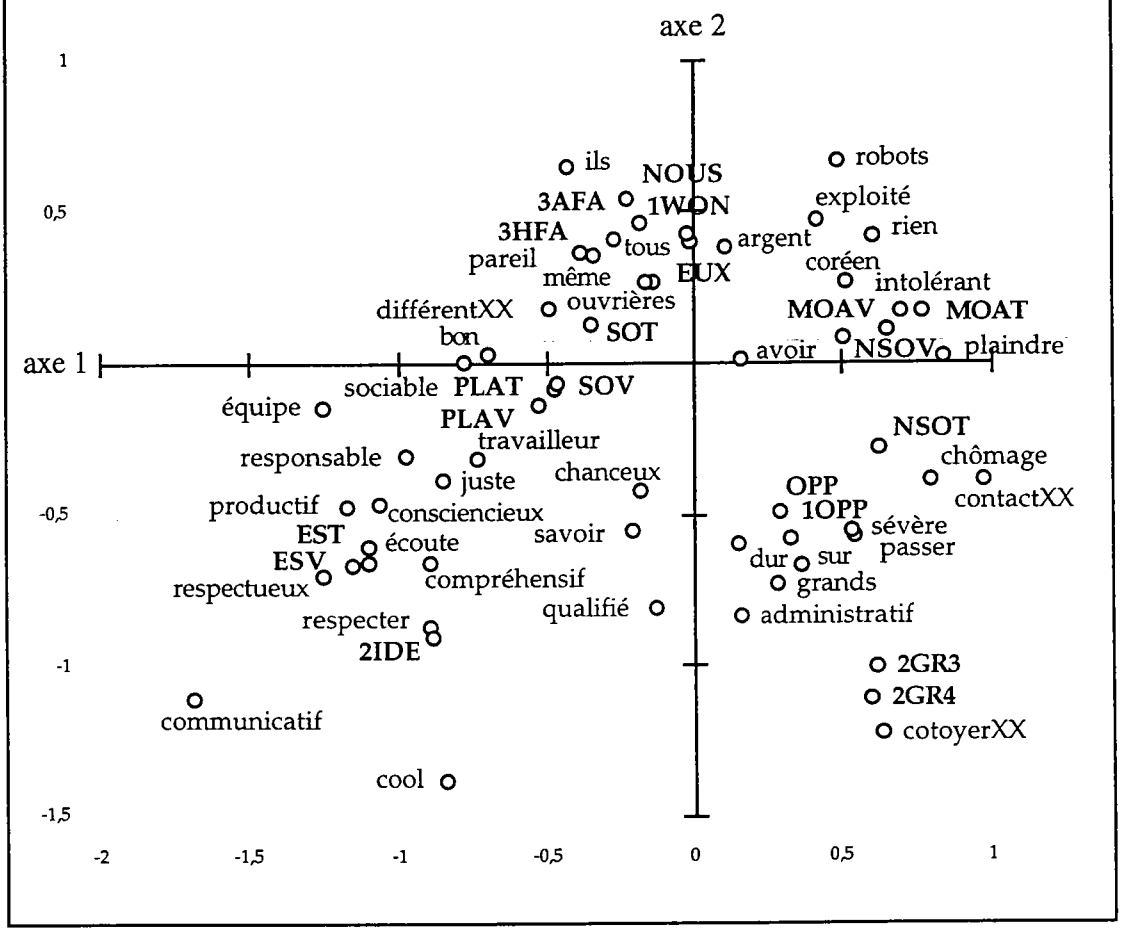
- Le deuxième facteur, la relation subjective de dominant/dominé, traduit au pôle "culturellement dominé dans l'organisation" le sens de cette domination ("exploité": 1,32) et les propriétés collectives des groupes dominés à partir desquelles se construisent les identités, au sens où Lorenzi-Cioldi l'a démontré (1988a, op. cit.): "pareil" (2,47) ou encore "tous" (2,09). Au pôle "hiérarchiquement idéal et dominant", les plus fortes contributions expriment des qualités (très probablement majoritairement liées à 2IDE), comme "respecter" (1,27) ou encore "écoute" (1,18), puis les rôles tenus par ces dominants, comme "administratif" (0,65), "recruter" (0,47) ou encore "coréen" (0,44), par exemple dans le sens <<*d'être coréen*>>, comme nous l'avons déjà vu.

- Le pôle de non flexibilité de l'estime de Soi du troisième facteur, rapporte, en quelque sorte, les valorisations et les dévalorisations essentielles, comme "équipe" (3,37), "respectueux" (2,06) ou, à l'inverse, "rien" (1,17), "exploité" (1,01). Le pôle de flexibilité de l'estime de Soi porte sur les propriétés collectives des groupes dominés ("même": 3,18; "pareil": 3,04) ou sur des aspects plus généraux de la "vie" (2,24) ou de la "culture" (1,47). Ces vecteurs vont dans le sens de ceux trouvés sur les facteurs faisant part d'une forme de flexibilité identitaire, dans les AFC précédentes.

3.1.3. L'analyse du plan factoriel 1/2 de l'AFC/tous stimuli

L'analyse du plan factoriel 1/2 complète l'interprétation de l'EIIS des relations intergroupes chez DEMSA, sur les deux premiers facteurs:

Fig.20 : Plan des axes factoriels 1 et 2 de l'AFC / tous stimuli



Les 20 modalités contributives et les 40 vecteurs les plus contributifs sur les facteurs 1 et 2 de l'AFC des données du stimulus 2 donnent une vision de l'EIIS des relations intergroupes chez DEMSA pour les sujets de notre échantillon. Toutes les modalités actives de l'appartenance subjective et des mécanismes identitaires de différenciation binaire ("Soi - valorisations" / "Non Soi - dévalorisations") sont contributifs dans ce plan 1/2. Concernant les groupes porteurs d'URs, sept des douze modalités actives retenues pour cette AFC sont contributives sur ce plan 1/2. En complément de l'interprétation des facteurs effectuée, le positionnement de ces sept modalités et des principaux vecteurs dans ce plan peut nous servir de guide d'interprétation de cet EIIS général. On peut distinguer deux séries de quatre pôles à partir desquels se structureraient ou s'orienteraient les relations intergroupes chez DEMSA, pour les sujets de notre échantillon.

La première série est directement donnée par l'orientation des deux premiers facteurs de cette AFC. Sur le premier facteur, la différenciation binaire des mécanismes identitaires oppose, quel que soit le contexte, le pôle du "Soi - valorisations" au pôle "Non Soi - dévalorisation". Les deux autres pôles renvoient à ceux du deuxième facteur et, en référence aux interprétations précédentes s'appuyant sur les travaux de Lorenzi-Cioldi (1988a, op. cit.), traduisent la différenciation en terme de statut social dans cet interpénétration de contextes opposant les dominants aux dominés.

La deuxième série traduit, d'un côté, des représentations essentielles et ce à quoi elles s'opposent et, d'un autre côté, la différenciation intergroupes opposant, d'une part, la non appartenance à la fois à l'organisation et aux groupes de responsables et, d'autre part, l'appartenance à la fois à l'organisation et aux groupes de personnes issues de l'immigration.

Le pôle des représentations essentielles est supporté par le prototype du chef idéal qui assure une fonction imaginaire "essentielle" de valorisation pour le Soi dans la vie et, dans une moindre mesure, pour le Soi au travail. En effet, les vecteurs de représentations essentielles et idéales constitutives des aspects positifs du Soi ("responsable", "travailleur", "respecter", etc...) n'ont pas pour origine, de façon significative, des groupes réels, mais un idéal. Ce pôle s'oppose à un ensemble de vecteurs traduisant le contenu et la source de la menace à l'identité, respectivement "être rien" ou encore "exploité" et la symbolique coréenne, c'est-à-dire l'environnement social porteur de symboles attribués par les salariés locaux à la culture coréenne.

Le pôle de la non appartenance à la fois à l'organisation et aux groupes de responsables renvoie à l'environnement extérieur à l'organisation et plus encore aux groupes dominants hiérarchiquement. Ils assurent une fonction d'opposition, à la fois à "l'essentiel" et à "l'idéal" précédent, mais également envers le sentiment d'appartenance (NOUS et dans une moindre mesure EUX) à l'organisation (1WON) et aux groupes les plus culturellement "perméables" de celle-ci (3AFA et 3HFA). Ce pôle contribue au rejet vers le Non Soi au travail des représentations portées par ces groupes d'opposition hiérarchiquement dominants. Les vecteurs "pas de contacts" et "dur" véhiculent des représentations traduisant les lacunes des relations interpersonnelles avec les groupes dominants s'opposant ainsi aux représentations d'un chef idéal (par exemple "communicatif") et aux représentations "essentielles" (par exemple à l'"écoute"). Le fait de ne pas travailler chez Daewoo est associé au "chômage" et se trouve vécu dans l'opposition avec l'appartenance à DEMSA et avec ce qu'il y a d'"essentiel" au travail et dans la vie (par exemple, le fait d'être "productif").

Le pôle de l'appartenance à la fois à l'organisation et aux groupes de personnes issues de l'immigration rend compte de la fonction stratégique de ces groupes constituant une source de valorisations pour l'individu (surtout au travail). Le EUX remplit une fonction allant également dans le sens de ces groupes. Cependant, cette modalité de l'appartenance subjective se trouve

davantage "prise" entre des vecteurs mettant l'accent, d'une part, sur les similitudes ("pareil", "même") et, d'autre part, spécifiant la différence culturelle ("coréens").

L'estime de soi retirée de cette appartenance se trouve ainsi satisfaite même si ces groupes sont défavorisés du point de vue de l'"argent", dans le fait d'être "exploité" ou dans leur relation aux symboles "coréens". Cette dévalorisation n'atteint cependant pas le Soi de ces individus qui restent néanmoins "à plaindre". En effet, ces vecteurs s'appliquent plus au groupe dont ces personnes font partie qu'aux individus qu'ils sont, surtout dans la vie en général. Le discours d'un superviseur illustre cette interprétation concernant le vecteur "coréen": à propos de son UR *<<dirigés par des Coréens>>* (produite par rapport à *<<nous les français nous sommes...>>*) il justifie, dans la deuxième phase du 3IO, le fait qu'elle ne s'applique pas à lui : *<<dans mon travail, non ; ça serait bien qu'ils viennent de temps en temps s'intéresser ; nous, à la PCB, à chaque fois qu'on a eu des problèmes, on les a toujours résolus nous-mêmes ; on n'a jamais compté sur qui que ce soit pour nous aider. (Interviewer: Et dans la vie, en général?) Si maintenant à la place du président il y avait un Coréen, ah non alors>>*.

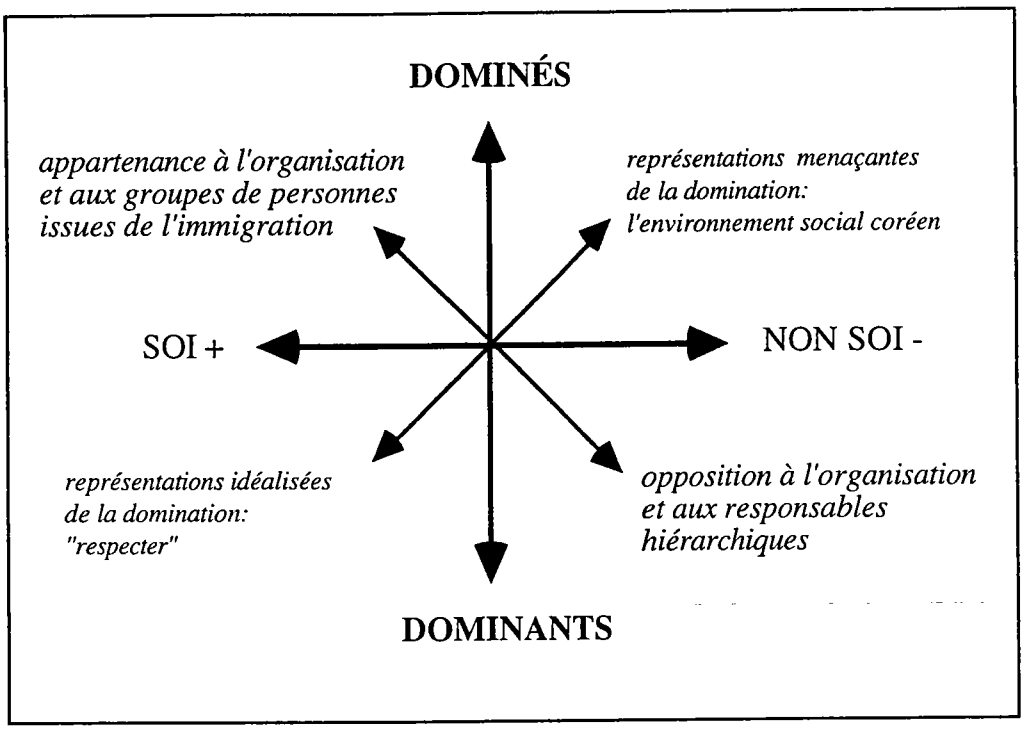
Au travers de cet exemple, nous nous apercevons, une fois de plus, que la symbolique coréenne de cet environnement de travail est étroitement associée au statut de dominant. C'est probablement par ce vecteur de représentations que le passage de la légitimité d'une relation dominant/dominé entre groupes hiérarchiques à une relation "hiérarchiquement dominante / culturellement dominée" s'effectue.

Nous allons résumer cette interprétation des relations intergroupes chez DEMSA observés à partir de la contextualisation représentationnelle en proposant le modèle de la boussole pour rendre compte de l'IIO des salariés lorrains de cette multinationale sud-coréenne.

3.1.4. Le modèle des relations intergroupes chez DEMSA: la boussole des groupes dominés

Nous proposons le modèle de la boussole pour expliquer les relations intergroupes chez DEMSA telles que nous les avons analysées à partir du discours des salariés de notre échantillon dans ses réponses au 3IO. Le terme "boussole" est une métaphore proposant une forme visuelle des principales oppositions à partir desquelles les relations intergroupes s'établissent. Elle rend compte de l'orientation prise par les appartenances et le Soi dans leur lien à la relation dominant-dominé. Ces oppositions se fondent sur les deux séries de quatre pôles définis précédemment dans l'interprétation du plan factoriel 1/2 de l'AFC "tous stimuli". La figure ci-dessous rapporte ce modèle.

Fig.21 : La boussole des relations intergroupes chez DEMSA



On peut distinguer quatre dimensions ou type d'opposition caractérisant les relations intergroupes chez DEMSA, pour les sujets de notre échantillon:

- La première concerne la différenciation binaire des mécanismes identitaires. Elle correspond au premier facteur de l'AFC/tous stimuli et traduit une différenciation interindividuelle quel que soit le contexte et recouvrant l'opposition des affects. A ce niveau d'explication, le flexibilité identitaire n'intervient pas. Comme nous l'avons vu avec le troisième facteur de cette AFC, elle constitue une dimension orthogonale à ce plan 1/2.

- La seconde correspond davantage au deuxième facteur et traduit la relation dominant-dominé avec une conception allant dans le sens de celle de Lorenzi-Cioldi (1988a, op. cit.).

- La troisième dimension est celle de l'appartenance subjective et des groupes s'y rattachant. Elle oppose l'appartenance à l'organisation, à l'environnement social extérieur dont elle se différencie le plus, par exemple le chômage. Elle oppose également, de façon plus surprenante, deux groupes qui ne relèvent pas de la même catégorisation de l'organisation: les groupes de personnes issues de l'immigration et les groupes de responsables. Les représentations personnalisées des responsables et les caractéristiques holistes définissant les représentations des groupes de personnes issues de l'immigration constituent une illustration de l'homologie de structure: "individus dominants et groupes dominés" Lorenzi-Cioldi (1988a, op. cit.). Appliquée à nos résultats, cette homologie devient: "chefs dominants et groupes issus de l'immigration dominés".

- La quatrième dimension traduit une opposition entre, d'une part, les représentations du chef idéal, une forme de domination imaginaire et idéalisée au travail et, d'autre part, des représentations tirées du vécu dans l'organisation et constituant une menace à l'identité. Pour les salariés de notre échantillon, l'idéal de la domination au travail, c'est-à-dire comment chacun conçoit le fait d'être dirigé avec satisfaction par un supérieur hiérarchique, se traduit par "respecter" et s'oppose au fait d'être "des robots", c'est-à-dire "rien". Selon Carré (1991, op. cit.) et Cohen-Emerique (1989, op. cit.), le décalage entre les représentations attendues de la profession et vécues sur le terrain engendrent des situations de menace à l'identité que ces auteurs ont observées dans des situations de travail interculturelles. Pour les salariés locaux de notre échantillon le décalage entre les représentations est semblable et constitue une menace à leur identité dont ils expriment la source: l'environnement social "coréen" dans lequel ils travaillent.

3.2. Discussion

A l'issue des deux premiers chapitres de ce travail, la confrontation d'études provenant du domaine du travail et des organisations, du champ de l'interculturel, du courant des relations intergroupes ou encore de théories sur le Soi et l'identité sociale nous a conduit à poser trois principales hypothèses de recherche. La question de leur vérification provient de l'analyse du terrain de cette étude et de la présentation de la méthodologie qui nous ont permis d'opérationnaliser les principaux concepts sur lesquels reposent ces hypothèses.

Nous allons mener la discussion des principaux résultats se dégageant de ce travail en suivant le fil de la vérification des trois hypothèses de recherche annoncées. Par conséquent, avant d'envisager le traitement différencié des catégorisations hiérarchiques et culturelles de l'organisation, nous débuterons par la menace à l'identité des sujets de notre échantillon. Nous terminerons par justifier le qualificatif "hybride" caractérisant la relation dominant-dominé pour les salariés lorrains de chez DEMSA où les relations intergroupes peuvent se résumer par une formulation allant dans le sens de celle de Lorenzi-Cioldi (1988a, op. cit.): chefs dominants et groupes issus de l'immigration dominés.

3.2.1. La menace à l'identité du salarié lorrain chez DEMSA

En référence au travaux de Cohen-Emerique (1989, op. cit.; Cohen-Emerique et Hohl 1998, op. cit.) nous avons formulé l'hypothèse d'une menace à l'identité de statut hiérarchique des salariés lorrains dans la rencontre avec un environnement de travail coréen. Dans cette perspective,

nous avons justifié la nécessité d'identifier des caractéristiques culturelles coréennes susceptibles d'être reproduites chez DEMSA.

Sous couvert d'un soi-disant "management local", l'analyse des observations et des entretiens exploratoires menés dans cette entreprise a révélé une présence coréenne qui ne se réduit pas à celle d'individus ou de groupes. La revendication nationale de l'identité coréenne de ce territoire en contexte sociétal français, les nombreux signes et symboles environnementaux de différenciation entre les Lorrains et les Coréens ou encore la quasi impossibilité d'appropriation de l'espace de travail par les salariés locaux ont démontré l'importance des caractéristiques coréennes portées par ce micro-contexte organisationnel dans lequel les Coréens sont comme "chez eux", limitant ainsi l'éventualité d'un choc culturel avec le contexte français.

Avec l'EIIS des relations interhiérarchiques, nous avons vérifié l'hypothèse d'une menace à l'identité professionnelle de par les insatisfactions retirées et les victimisations subies par le Soi dans le contexte de travail. Les représentations et l'appartenance subjective au groupe des agents de production, c'est à dire le groupe de salariés le plus dominé dans l'organisation, alimentent ces conflits internes dans une opposition aux principaux responsables de Daewoo, en partie à l'origine de la menace à l'identité des sujets de notre échantillon.

Dans l'EIIS des relations interculturelles, nous avons dépassé le stade de la menace à l'identité professionnelle en montrant une tendance à la menace à l'identité culturelle chez les "Français de souche", comparée à une satisfaction plus partagée par des personnes au vécu d'immigration. Les résultats de la dernière AFC (tous stimuli confondus) ont précisé les sources de la menace. La menace du chômage, à l'extérieur de l'organisation, contribue au maintien de l'individu à l'organisation, mais les caractéristiques coréennes portées par cet environnement social de travail constituent une menace significative à l'identité du salarié local. Cette menace à l'identité de part et d'autre de la frontière subjective de l'organisation explique l'ambivalence des affects de cette dernière, observée avec la première AFC. Chez DEMSA, les salariés locaux sont donc confrontés au choix entre le maintien à l'organisation et la volonté d'en sortir, dans une logique de moindre menace face à l'environnement de travail coréen ou le chômage.

La menace à l'identité subie chez DEMSA est d'autant plus forte qu'elle concerne le niveau supérieur (dans un sens métaphorique) de l'auto-catégorisation (Turner et col., 1987, op. cit.). Les vecteurs contribuant aux EIIS et l'analyse thématique des URs, traduisent une atteinte à l'identité "humaine". Par conséquent, la question du maintien à l'organisation se traduirait, pour certains salariés locaux, par un choix entre être "rien" ou être "chômeur". De plus, comme le font remarquer Cohen-Emerique et Hohl (1998, op. cit.) l'atteinte à l'identité produit, dans certains cas, toute une série de "menaces en cascades" qui touchent aux catégories de l'identité sociale. Les résultats à l'EIIS des relations interhiérarchiques le montre pour le statut dans l'entreprise, mais, avec l'EIIS des relations interculturelles, nous avons pu observer un cas de menace à l'identité nationale ou encore à l'identité sexuelle dans l'analyse de la deuxième série d'entretiens

exploratoires. Par conséquent, c'est l'ensemble des structures, à la fois verticale et horizontale, des catégorisations sociales façonnant l'identité du sujet qui sont susceptibles d'être menacées dans cet environnement de travail.

Pour les sujets de notre échantillon, les représentations de l'appartenance à l'organisation et à ses groupes hiérarchique et culturel sont liées aux caractéristiques coréennes de l'environnement social de travail. La perception de ces caractéristiques culturelles constituent une source d'atteinte à l'identité sur plusieurs niveaux d'auto-catégorisation et produisent des séries de "menaces en cascades" touchant les catégories de l'identité sociale du salarié lorrain de chez DEMSA. Cette menace à l'identité pourrait néanmoins s'atténuer quand la personne est issue de l'immigration, allant dans le sens des propos de Sautré (1992, op. cit.) concernant la richesse des cultures en Lorraine. Cette caractéristique traduit, en effet, une diversité de motivations individuelles à travailler dans cette organisation pluriculturelle. Le vécu interculturel de ces personnes, pour des raisons qui leur sont propres (comme l'illustre les propos du salarié d'origine algérienne que nous avons rapportés), serait susceptible d'amortir le choc culturel rencontré dans l'entreprise.

3.2.2. Le traitement différencié des catégorisations hiérarchique et culturelle de l'organisation

En référence aux effets des catégorisations croisées sur la différenciation intergroupes (Deschamps et Doise; 1979, op. cit.) et appliquée aux spécificités de notre terrain d'étude, nous avons posé le problème inverse, à savoir celui de l'effet de recouvrement catégoriel "hiérarchico-culturel" sur les relations intergroupes chez DEMSA. Dans une organisation où la diversité hiérarchique et l'hétérogénéité culturelle se côtoient, s'enchevêtrent et se recouvrent en partie, nous avons formulé l'hypothèse d'un traitement différencié des représentations issues de ces deux formes de catégorisations sociales des mêmes individus. Cette hypothèse s'appuie notamment sur le caractère endogène à l'organisation du contexte de référence de la catégorisation hiérarchique, et exogène pour la catégorisation culturelle.

Toutes les étapes de la méthodologie confirment l'hypothèse du traitement différencié des catégorisations hiérarchique et culturelle de l'organisation. La différence de comportements d'un même sujet dans la passation du 3IO, l'analyse des cartes de catégorisations, les résultats des tris à plats mais également la comparaison entre l'EIIS des relations interhiérarchiques et l'EIIS des relations interculturelles valident cette hypothèse. Bien évidemment, le fait d'avoir observé des différences dans la production des données par un même sujet face à ces deux catégorisations ne peut déboucher que sur des résultats distincts; cependant leur interprétation explique ce traitement différencié.

Concernant le recueil des données dans le 3IO, nous avons signalé une forme de conformisme chez les sujets dans la production des catégories hiérarchiques et, au contraire, une grande variété de comportements pour les catégories culturelles. Cette variété de comportements s'est manifestée dans le positionnement des catégories (avec plusieurs cas de superposition, contrairement aux catégories hiérarchiques) et lors de l'expression des URs, où des sujets ont effectué certains regroupements de catégories avant d'être en mesure de décrire les groupes culturels.

Par conséquent, dans l'organisation, la différenciation intergroupe moyenne (correspondant à la moyenne des différenciations entre le groupe d'appartenance et l'ensemble des groupes perçus) serait davantage partagée et tendrait donc à s'accentuer quand les individus sont catégorisés du point de vue de leur appartenance hiérarchique. A l'inverse, elle serait moins partagée et elle tendrait donc à s'affaiblir quand ces mêmes individus sont catégorisés du point de vue de leur appartenance culturelle.

Cette particularité se retrouve dans les résultats des proximités intergroupes, c'est à dire dans les configurations obtenues par EMD. Elles reproduisent le conformisme provenant du contexte de l'organisation avec une structure en "U" traduisant la structure formelle des groupes hiérarchiques dans le premier cas et des clusters de catégories culturelles s'organisant néanmoins sur deux dimensions ("culturo-sociétale" et "culturo-organisationnelle) dans le second cas.

Ces nuances dans les différenciations intergroupes peuvent s'expliquer par l'adéquation du contexte à la catégorisation. Cette explication renvoie à notre distinction entre catégorisation endogène et exogène à l'organisation, s'adressant respectivement aux représentations des groupes hiérarchiques et culturels de l'organisation. Le caractère endogène à l'organisation de la catégorisation hiérarchique conduirait l'individu à se conformer à la définition des groupes donnée par le contexte de l'entreprise. Cette adéquation du contexte à la catégorisation produirait des effets classiques allant dans le sens de ceux des expériences de Tajfel et col. (Tajfel et Wilkes, 1963; Tajfel et col., 1971, op. cit.; Tajfel 1972, op. cit.): exagération des différences intergroupes et des similitudes intragroupes. En revanche, l'inadéquation entre le contexte de l'organisation et la catégorisation culturelle (exogène à l'organisation) laisserait davantage de liberté aux sujets dans l'expression de ses représentations des groupes culturels de l'organisation. Les proximités interculturelles obtenues par EMD rendent comptent d'une double référence au contexte différenciant les Coréens des autres groupes culturels perçus dans l'organisation: les Coréens sont davantage spécifiés dans leur relation au contexte organisationnel pouvant expliquer les résultats aux EIIS qui associent davantage cette appartenance culturelle à un contexte qu'à un groupe particulier.

Ces interprétations vont dans le sens de la comparaison des résultats entre l'EIIS des relations interhiérarchiques et l'EIIS des relations interculturelles. Les représentations des groupes hiérarchiques sont davantage partagées dans les différenciations intergroupes et interindividuelles

qu'elles engendrent, expliquant la covariation (Deschamps, 1982, op. cit., 1984, op. cit.) limitée au contexte de travail sur le deuxième facteur de l'AFC/STM2. En revanche, les représentations des groupes culturels n'engendrent pas de différenciations intergroupes significatives. Elles dépendent davantage des caractéristiques des sujets, donc du contexte de leur vie en général. Leur rapport idéologique à la diversité culturelle ou encore le vécu d'immigration pourraient expliquer des différences d'un sujet à l'autre.

Dans la rencontre interculturelle de l'enchevêtrement des contextes organisationnel et sociétal, le rapport à la diversité culturelle des sujets de notre échantillon n'oppose pas des groupes culturels ou des individus en particulier, mais des contextes culturels. En effet, dans l'EIIS des relations interculturelles, l'analyse de la construction identitaire face à l'hétérogénéité culturelle de l'organisation traduit une opposition de représentations: le contexte sociétal français et le contexte organisationnel coréen. Cette opposition de représentations met en évidence un type saillant de relations interculturelles dont le traitement par les mécanismes identitaires renvoie, significativement, à une forme de flexibilité pour la présence française et à la menace pour la présence coréenne

3.2.3. La forme hybride de la relation dominant-dominé: chefs dominants et groupes issus de l'immigration dominés

En référence à Lorenzi-Cioldi (1988a, op. cit.) nous avons formulé l'hypothèse d'une représentation holiste des groupes de personnes issues de l'immigration. Cette hypothèse provient, en partie, de la précédente mettant l'accent sur la nécessité de différencier les contextes: les groupes culturels désignant des personnes issues de l'immigration seraient dominés à la fois en référence au contexte sociétal français et en référence au contexte organisationnel coréen, comme le groupe des français dans ce second cas. Par conséquent, dans cet enchevêtrement de contextes culturels, ils feraient l'objet d'une double domination et seraient donc plus susceptibles que tout autre groupe de l'organisation de faire l'objet de représentations fondées des propriétés collectives ou holistes les définissant (Lorenzi-Cioldi, 1988a, op. cit.).

L'EIIS des relations interculturelles ne confirme pas cette hypothèse: aucun des groupes porteurs d'URs ne contribue significativement à la définition des trois facteurs pour les raisons évoquées précédemment. Cependant, comme le défendent Deschamps et Doise (1979, op. cit.), cette situation de "catégorisation simple" est moins proche de la réalité sociale que la situation de "catégorisation croisée" que nous étudions avec l'AFC tous stimuli confondus. Dans cet EIIS des relations intergroupes chez DEMSA, nous vérifions non seulement notre hypothèse, mais contrairement aux études sur la relation dominant-dominé, le groupe dominant auquel s'oppose le groupe faisant l'objet de représentations fondées sur des propriétés holistes le définissant, ne relève pas de la même catégorisation. Le recouvrement "hiérarchico-culturel", opérationnalisé par

la situation croisant la relation dominant-dominé des statuts hiérarchiques avec celle des origines culturelles, aboutit à une forme hybride de la relation dominant-dominé où les catégorisations s'enchevêtrent, au même titre que les contextes de référence.

Conformément à notre hypothèse, les groupes de personnes issues de l'immigration apparaissent de façon contributive sur cet EIIS et sont associés à l'appartenance subjective forte et moyenne traduisant l'aspect groupe "collection" (Lorenzi-Cioldi, 1988a, op. cit.). Cette faible dissociation entre les modalités "NOUS" et "EUX" de l'appartenance subjective traduit, en effet, un groupe relativement homogène du point de vue des représentations pouvant caractériser les différents membres de l'endogroupe. Autrement dit, l'utilisation du "EUX" pour qualifier l'endogroupe du sujet n'a pas produit de façon significative des représentations visant à marginaliser des parties de ces groupes de personnes issues de l'immigration: le groupe est perçu comme un tout. Par ailleurs, les vecteurs les plus contributifs de cet EIIS traduisent sur ce pôle les représentations fondées sur des propriétés holistes les définissant, à savoir le fait d'être "pareil" ou encore "pas différent". Par conséquent, dans cette condition de "catégorisation croisée", les groupes de personnes issues de l'immigration constituent les groupes de l'organisation faisant le plus l'objet de représentations fondées sur des propriétés collectives les définissant. Nous les avons qualifiées de groupes issus de l'immigration dominés, par opposition aux groupes dont ils se distinguent: les chefs dominants.

En effet, le groupe d'opposition à celui des personnes issues de l'immigration n'est pas le groupe culturel des Coréens. On aurait pu également supposer, comme dans le cas de l'EIIS des relations interhiérarchiques et avec les résultats non contributifs des groupes porteurs d'URs dans l'EIIS des relations interculturelles, obtenir une opposition entre le groupe des agents de production et le groupe des plus hauts responsables pour l'EIIS des relations intergroupes. Ce résultat serait allé dans le sens de l'adéquation de la catégorisation hiérarchique au contexte organisationnel dans lequel la relation dominant-dominé est prescrite par l'environnement. En fait, dans les conditions de catégorisation de l'organisation les plus proches de la "réalité" sociale, les groupes issus de l'immigration dominés s'opposent aux chefs dominants. Cette opposition est confirmée par d'autres AFC (tous stimuli) portant sur d'autres regroupements des modalités de la variable "groupes porteurs d'URs" (Fischer et Tisserant, à paraître).

La forme hybride de la relation dominant-dominé pour ces salariés lorrains de DEMSA oppose donc les personnes hiérarchiquement dominantes dans le contexte de l'organisation aux groupes culturellement dominés dans les deux contextes (organisation et société).

Comme nous l'avons montré avec "la boussole des relations intergroupes chez DEMSA", pour les sujets de notre échantillon, les représentations de la domination dans le "grand univers" sont liées à l'environnement social coréen, c'est-à-dire aux symboles portés par cet espace social de travail et attribués à la culture coréenne. De ce fait, comme nous l'avons montré, le "premier chef" au-dessus de l'ouvrier peut être qualifié de "Coréen" par ce dernier: dans cet univers, le

symbole de la domination est coréen, sans pour autant désigner des individus ou des groupes qui le sont effectivement.

Cependant, de l'ouvrier au chef du personnel qui défend son "management local", chacun se préserve "d'être Coréen". Les représentations coréennes sont avant tout utilisées dans la comparaison avec l'idéal de la domination au travail, c'est-à-dire comment chacun conçoit d'être dirigé avec satisfaction par un supérieur hiérarchique. Or, comme le font remarquer Carré (1991, op. cit.) et Cohen-Emerique (1989, op. cit.), quand l'écart entre les représentations attendues et les représentations tirées du vécu est trop important, l'identité se trouve menacée.

Cette menace à l'identité sur le lieu de travail, justifiée précédemment, s'exprime par des représentations de refus d'une forme de domination hiérarchique (par exemple, être "exploité") s'associant à une forme d'appartenance culturelle ("coréen"). Cette association dans les représentations constitue, en quelque sorte, le point de jonction entre la catégorisation hiérarchique et la catégorisation culturelle. A ce carrefour des représentations menaçantes pour l'identité au travail, la relation dominant-dominé changerait de direction en empruntant l'autre catégorisation.

Le groupe des personnes issues de l'immigration deviendrait alors plus à même de répondre à la fonction de dominé. La propre hétérogénéité culturelle caractérisant ce groupe, sans véritable recouvrement catégoriel avec la propre diversité hiérarchique le définissant, répondrait davantage aux représentations attendues de la domination hiérarchique. Par conséquent, si l'individu retire de la dévalorisation de par son appartenance aux groupes hiérarchiques (cf EIIS des relations interhiérarchiques), les groupes de personnes issues de l'immigration auraient une fonction de valorisation dans l'identité du sujet. Ils contribueraient à maintenir l'appartenance de l'individu à l'organisation au travers de celle de la propre diversité culturelle des salariés locaux, face à un environnement étranger.

Nous allons désormais conclure en dégageant les principaux apports de ce travail, mais également en abordant ses limites, avant d'évoquer quelques prolongements et applications possibles.

CONCLUSION

Dans cette recherche, nous sommes passés d'une revue de la notion de culture dans le domaine du travail et des organisations, à l'analyse de sa manifestation dans l'identité de salariés lorrains d'une multinationale sud-coréenne, confrontés à l'hétérogénéité culturelle dans leur environnement de travail. Comme l'expriment la discussion des résultats précédente et le titre de cette thèse, l'apport de cette recherche est double.

Tout d'abord, la définition de l'IIO (Identité Interculturelle dans l'Organisation) et son versant méthodologique (le 3IO: Investigateur de Identité Interculturelle dans l'Organisation) constitue un cadre permettant de considérer l'hétérogénéité culturelle dans une entreprise pluriculturelle, d'en étudier ses effets sur l'identité des salariés et d'en évaluer ses conséquences sur le déroulement des relations entre les individus de l'organisation. La revue de questions sur la notion de culture dans le domaine du travail et des organisations a permis de justifier les besoins de définition d'un tel cadre théorique et méthodologique.

Ensuite, la mise en perspective de la méthode de contextualisation représentationnelle et des théories du courant des relations intergroupes a prouvé la complémentarité de ces deux approches réunies au sein de ce même cadre.

Le double apport de cette thèse apparaît concrètement dans l'application de ce cadre "théorico-méthodologique" à la situation de salariés lorrains de la multinationale sud-coréenne Daewoo. Nous allons préciser successivement ces deux apports, avant d'aborder les limites et les prolongements de ce travail.

L'apport de la notion d'Identité Interculturelle dans l'Organisation

De façon paradoxale, l'augmentation des rencontres interculturelles en situation de travail génèrent des études comparant les groupes culturels dans le but de démontrer la singularité de chaque culture. Au contraire, l'IIO porte directement sur la situation de rencontre afin de dégager les spécificités de l'interaction dans le contexte de l'organisation. La psychologie sociale interculturelle adopte cette démarche et démontre, en effet, que la rencontre interculturelle ne se réduit pas à une somme des caractéristiques culturelles des parties en présence. L'hétérogénéité culturelle produit des comportements particuliers que les individus n'ont pas en situation d'homogénéité culturelle: les effets des processus d'identification et de différenciation réciproques

se jouant dans la rencontre peuvent dépasser l'effet des propres caractéristiques culturelles dont le sujet est porteur (Vinsonneau, 1996, op. cit.). L'IIO s'inscrit dans cette perspective de construction des identités due à la rencontre interculturelle dans le contexte des organisations.

L'organisation est effectivement un contexte différent de la société dans laquelle elle s'inscrit et, de ce fait, l'identité interculturelle doit être contextualisée. Cependant, l'étude de l'identité des membres de l'entreprise et des relations les liant ne peut pas se faire par abstraction du contexte sociétal, comme certains travaux sur la culture organisationnelle tendent à le prétendre. Allant dans le sens de la distinction des niveaux de catégorisation de Turner et col. (1987, op. cit.), les deux niveaux de catégorisation sociale introduits dans l'IIO (d'une part, l'organisation dans sa comparaison avec l'extérieur et, d'autre part, les groupes hiérarchiques et culturels de l'entreprise), retiennent à chaque fois la double référence au contexte.

En distinguant, à un premier niveau de catégorisation, l'appartenance à l'organisation de l'environnement social extérieur auquel elle s'oppose, l'IIO prend en considération les deux contextes. Pour des salariés lorrains de chez DEMSA, nous avons pu ainsi mettre en évidence l'ambivalence des affects de la frontière subjective de l'organisation. Celle-ci est façonnée par les représentations du "besoin de travailler" et du "chômage" à l'extérieur de l'organisation et de la domination subie à l'intérieur: la domination est à la fois une menace à l'identité exprimant une atteinte du plus haut niveau (celui de la dignité humaine), mais aussi une source de cohésion et de liens intenses entre personnes dominées. L'EIIS des relations intergroupes chez DEMSA, a confirmé cette ambivalence des affects interne à l'entreprise. D'un côté, la menace à l'identité est liée aux représentations coréennes de l'organisation, dans une opposition avec celles de la domination idéalisée. D'un autre côté, les valorisations retirées de la cohésion et des liens intenses entre personnes dominées proviennent d'une appartenance subjective aux groupes caractérisés par la diversité culturelle dont ils sont porteurs. Allant dans le sens des travaux Fischer (1989, op. cit.; 1992, op. cit.) concernant l'importance de l'environnement sur les identités au travail, nous avons insisté sur les difficultés d'appropriation, par les salariés locaux, de ce territoire revendiquant une identité nationale sud-coréenne. Par conséquent, dans cet environnement, la propre diversité culturelle des salariés locaux assure à ce groupe des fonctions positives aux niveaux individuel (estime de Soi) et collectif (appartenance subjective) de leur identité au travail qu'ils ne retirent pas de leur endogroupe hiérarchique (cf. EIIS des relations interhiérarchiques).

L'IIO distingue également le contexte organisationnel du contexte sociétal, au second niveau de catégorisation, respectivement entre catégorisation endogène (pour les appartenances hiérarchiques) et exogène à l'organisation (pour les appartenances culturelles). Le traitement différencié des catégorisations hiérarchique et culturelle des mêmes individus de l'organisation peut être compris dans cette double référence au contexte où seule la première catégorisation est en adéquation avec le contexte organisationnel et produit des effets classiques allant dans le sens de ceux des expériences de Tajfel et col. (Tajfel et Wilkes, 1963; Tajfel et col., 1971, op. cit.; Tajfel

1972, op. cit.) en termes de différences intergroupes et de similitudes intragroupes. A l'inverse, la catégorisation culturelle donne lieu à une utilisation plus personnelle des groupes culturels perçus.

La forme hybride prise par la relation dominant-dominé peut s'expliquer à partir de cette double référence au contexte. La perception individualisée des dominants (Lorenzi-Cioldi, 1988a, op. cit.) conduirait à retenir préférentiellement une catégorisation en adéquation avec le contexte, c'est-à-dire les supérieurs hiérarchiques ou encore les "chefs", mais aux représentations liées aux symboles de la domination véhiculée par l'environnement de travail, c'est-à-dire la présence coréenne, donc relevant d'une culture spécifique. En retour, cette présence environnementale menaçante conduirait à privilégier une catégorisation culturelle pour les groupes dominés. La propre diversité culturelle des salariés locaux, face à "l'imperméabilité" culturelle de l'environnement les dominant, peut expliquer la forme hybride prise par la relation dominant-dominé: "chefs dominants et groupes issus de l'immigration dominés".

Au-delà du caractère appliqué de cette recherche, l'apport majeur de l'IIO est d'avoir démontré la pertinence d'une prise en considération simultanée des niveaux intranationaux et internationaux de l'hétérogénéité culturelle, constamment dissociés dans les travaux du domaine du travail et des organisations. Nous avons effectivement prouvé que la diversité culturelle intranationale peut atténuer les effets négatifs d'une rencontre internationale.

L'apport de la contextualisation représentationnelle des relations intergroupes

L'apport majeur de la contextualisation représentationnelle porte sur l'enrichissement mutuel de ces deux courants réunis au sein d'une même approche.

D'un côté, comme l'a initié Durand-Delvigne (1992, op. cit.), la méthode d'analyse factorielle des données recueillies à partir des deux premières phases de l'IMIS (Zavalloni et Louis-Guérin, 1984, op. cit.) permet d'étendre l'étude de la dynamique identitaire d'un sujet, à celle de l'effet d'une appartenance sociale (celle du sexe chez Durand-Delvigne) sur l'identité d'un plus grand nombre d'individus. Dans notre cas, ces appartenances sont croisées et davantage contextualisées, au sens où les sujets de notre échantillon partagent un environnement commun limité dans l'espace et le temps. Dans cette perspective, les théories du courant des relations intergroupes enrichissent la contextualisation représentationnelle à partir des interprétations qu'elles proposent.

D'un autre côté, l'approche essentiellement expérimentale du courant des relations intergroupes se trouve ici enrichie par une démarche complémentaire où les représentations constituent un ensemble de noeuds à partir desquels se tissent les liens entre le collectif et l'individuel (ou le social et le personnel), comme le préconise "l'école de Genève" des relations intergroupes (Doise et Lorenzi-Cioldi, 1992, op. cit.). L'hypothèse interprétative du point de

jonction au niveau des représentations à partir duquel s'établirait la forme hybride de la représentation dominant-dominé pour les sujets de notre échantillon en constitue une illustration.

Les principaux facteurs dégagés des quatre analyses factorielles rendent compte de cet enrichissement mutuel et des liens pouvant être effectués avec les approches cognitives du Soi (Martinot, 1995, op. cit.) ou encore avec celles des stratégies identitaires (Camilleri, 1990a, op. cit.). En effet, les facteurs décrits dans les quatre AFC du dernier chapitre peuvent se réduire à trois dimensions psychosociales rejoignant certains propos débattus dans le cadre des théories de l'identité sociale et du Soi. Ces trois dimensions sont: la différenciation binaire des mécanismes identitaires, la différenciation binaire des processus intergroupes et le degré de flexibilité identitaire.

- La différenciation binaire des mécanismes identitaires constitue la dimension la plus couramment observée sur le premier facteur dans ce type d'analyse, comme le traduisent nos résultats, mais aussi ceux de Durand-Delvigne (1992, op. cit.) ou encore ceux de Chauchat (Chauchat et Durand-Delvigne, à paraître). Cette dimension oppose le pôle "Soi et valorisations" au pôle "Non Soi et dévalorisations". Cette dimension spécifique aux mécanismes identitaires, c'est-à-dire à des aspects de l'identité personnelle, correspond, dans une certaine mesure, aux processus régissant le pôle interindividuel du continuum de Turner et col. (1987, op. cit.).

- La différenciation binaire des processus intergroupes, correspond à de fortes contributions des variables de groupes. En théorie, cette dimension oppose l'appartenance subjective forte (la modalité "NOUS") à la non appartenance (la modalité "OPP"), respectivement associées à des groupes utilisés en tant que telles par les sujets. Sous cette forme abstraite, cette dimension correspondrait aux processus régissant le pôle intergroupes du continuum de Turner et col. (1987, op. cit.).

- L'influence de la flexibilité identitaire, correspond à une forte contribution des modalités "cela dépend" des mécanismes identitaires. Cette contribution concerne des aspects du concept de Soi, de l'estime de Soi ou, le plus souvent, les deux à la fois. Dans nos analyses, cette dimension apparaît le plus souvent sur le troisième facteur (dès le second dans l'AFC/STM3, en l'absence de la dimension précédente) et correspond à une forme de non-certitude, d'indétermination, de relativisation ou encore de neutralité dans le passage des représentations du niveau des groupes à celui de l'individu. Cette dimension complète les interprétations dépassant le processus classique, et souvent premier, de différenciation binaire des mécanismes identitaires ("Soi - valorisations" / "Non Soi - dévalorisations").

L'égo-écologie ou encore le courant des relations intergroupes ne nous apporte pas d'informations concernant ce processus que nous avons qualifié de "flexibilité identitaire". En revanche, nous pourrions trouver quelques points de convergence avec des travaux plus cognitifs sur le Soi et plus particulièrement en lien avec la question de la stabilité ou la malléabilité de cette

structure de connaissance (Martinot, 1995, op. cit.). Dans un certain sens, la notion de flexibilité des mécanismes identitaires (et plus particulièrement du concept de Soi) pourrait être rapprochée de la notion de malléabilité. Dans les deux cas, ces notions posent la question de l'intégration des connaissances à la structure de connaissances sur Soi préexistante. Dans le cas de la malléabilité, comme dans celui de la flexibilité, les connaissances sur Soi sont davantage fluctuantes. A l'inverse, dans le cas de la stabilité ou de la "non flexibilité" (que nous avons qualifié "d'intransigeance identitaire"), les perceptions sociales suivraient davantage un schéma rigide visant à ne pas modifier les connaissances sur Soi. Ce schéma serait lié à la différenciation binaire classique des mécanismes identitaires (valeurs essentielles et éventuellement, "Soi - valorisations" / "Non Soi - dévalorisations"). L'importance de cette dimension devant celle de la flexibilité (vs. non-flexibilité) irait dans le sens de la stabilité du Soi qui répond au besoin de continuité de l'identité (Massonnat et Perron, 1990, op. cit.).

Dans les faits, nous avons vu que ces dimensions sont relativement interdépendantes: aux modalités des variables de mécanismes identitaires explicatives d'un facteur, on trouve, la plupart du temps, des modalités des variables de groupes et inversement pour la deuxième dimension théorique énoncée ci-dessus. Par conséquent, comme le démontre "l'école de Genève" des relations intergroupes dans ses critiques du continuum interindividuel-intergroupe de Turner et col. (1987, op. cit.), la dichotomie entre ces deux pôles correspond surtout à une tendance, mais, dans les faits, ces deux niveaux de relations interindividuelles-intergroupes covarient (Deschamps, 1982, op. cit.; 1984, op. cit.).

Cette covariation apparaît clairement dans l'EIIS de l'appartenance à l'organisation. Elle nous a ainsi permis d'établir l'ambivalence des affects de la frontière subjective et de mettre du sens, grâce aux vecteurs, sur cette ambivalence. Dans l'EIIS des relations interhiérarchiques, la covariation des différenciations interindividuelles et intergroupes nous a permis d'envisager un rôle stratégique dans l'utilisation des groupes par les mécanismes identitaires. Cette conception de la construction identitaire va dans le sens de la fonction des groupes dans l'identité du sujet énoncée par Chauchat (Chauchat et Durand-Delvigne, à paraître) ou encore par Costalat-Founeau (1997, op. cit.) qui voit dans le sujet "l'artisan" de sa propre construction identitaire. Le groupe n'est plus simplement vu en termes d'appartenance ou de non appartenance aux effets de favoritisme ou de discrimination, mais il est utilisé stratégiquement par l'individu pour atteindre des finalités identitaires précises. Cette conception rejoint également la notion de stratégie identitaire utilisée dans certains travaux sur les phénomènes d'acculturation (Camilleri, 1990a, op. cit.) et dont nous avons regretté précédemment le manque d'opérationnalisation.

De plus, concernant la dimension de différenciation binaire des processus intergroupes, la modalité "EUX" de l'appartenance subjective nous amène à sortir du schéma classique "endogroupe / exogroupe". Comme nous l'avions envisagé, cette modalité remplit une fonction d'appartenance intermédiaire entre les modalités "NOUS" et "OPP" et répond, en quelque sorte, à

l'invitation lancée par Doise et Lorenzi-Cioldi (1992, op. cit.). L'alignement des trois modalités de l'appartenance subjective sur plusieurs EIIS justifie la dimensionnalité de cette variable.

Enfin, comme l'illustre "la boussole des relations intergroupes chez DEMSA", avec la contextualisation représentationnelle des relations intergroupes, nous avons étudié ces phénomènes sur plusieurs niveaux d'analyses, conformément aux préconisations de Beauvois (1995) s'appuyant sur Doise (1976, op. cit.; 1995, op. cit.) <<*c'est l'heuristique de l'articulation psychosociologique (Doise, 1976) qui devrait inciter les chercheurs et théoriciens à la pratique d'analyses de niveaux variés et à l'articulation de ces analyses pour une compréhension plus complète des phénomènes dont ils veulent rendre compte*>> (1995, op. cit., p.155). La contextualisation représentationnelle permet de situer le sujet au centre de cette articulation psychosociologique. De plus, l'analyse approfondie du terrain d'étude, menée parallèlement et articulant les regards anthropologiques et psychosociaux, conformément aux recommandations de Jahoda (1989, op. cit.), traduit non seulement l'intérêt de la complémentarité des courants mais également celle des disciplines. Ces dernières analyses nous ont d'ailleurs permis de compléter certaines interprétations que la seule contextualisation représentationnelle des relations intergroupes ne nous permettait pas d'effectuer.

Les arguments précédents sont à considérer comme résultant, et par-la-même, se limitant, aux données que nous avons obtenues. Le caractère empirique de notre démarche de recherche qui a débuté avec l'intérêt d'un terrain d'étude (et non par rapport à une théorie ou une méthode) nous a conduit à ces élaborations. Par conséquent, si la contextualisation représentationnelle des relations intergroupes nous a effectivement permis de rendre compte de phénomènes difficilement observables par d'autres méthodes, la généralisation des enrichissements mutuels entre ces deux courants ne relève pas de ce travail. En revanche, cette perspective peut constituer une base de travail pour de futures recherches souhaitant s'inscrire dans cette approche ouverte, comme le prouvent à la fois le cadre fédérateur de Doise (1974, op. cit.; 1976, op. cit.; 1984, op. cit.; 1995, op. cit.) et la diversité des objets d'études succédant aux premiers travaux de Zavalloni (1971, op. cit.) sur la contextualisation représentationnelle. Nous allons préciser quelques-unes de ces perspectives tout en envisageant les principales limites de ce travail.

Limites et perspectives de cette recherche

Les plans factoriels 1/2 à partir desquels nous dégageons les principaux résultats laissent apparaître un modèle des processus intergroupes fondé sur un système d'opposition binaire. Ces modèles de relations intergroupes, comme celui de la boussole, proviennent des AFC dont le principe consiste à rendre compte de la variété des données à partir des principales oppositions. Cependant, ces oppositions ne sont pas uniquement imputables aux méthodes d'analyses

statistiques utilisées. Les fondements théoriques de la contextualisation représentationnelle, mais également les théories du courant des relations intergroupes, reposent sur cette logique dichotomique. C'est, par exemple, le cas entre "Soi" et "Non Soi" ou encore entre endogroupe et exogroupe. De plus, la contextualisation représentationnelle rompt, sur certains aspects, avec cette opposition binaire: il en est ainsi de l'introduction de la modalité "eux" pour qualifier un type d'appartenance intermédiaire ou encore la modalité "cela dépend" qui introduit une dimension complétant la différenciation binaire des mécanismes identitaires.

Quant aux modèles présentés sous une forme figurative, ils sont extraits du plan factoriel 1/2. Il n'expliquent donc qu'une partie de l'inertie totale en se fondant sur les deux principaux facteurs explicatifs. Une analyse plus complète de la variété des facteurs influençant les relations intergroupes nécessite une prise en compte d'un plus grand nombre de facteurs.

Un des problèmes majeurs de cette méthode porte sur la disparition des spécificités individuelles et de la particularité des dynamiques identitaires, comme le font Zavalloni et Louis-Guérin (1984, op. cit.) ou encore Costalat-Founeau et Martinez (1998, op. cit.). Nous avons justifié ce choix en adoptant la méthode d'analyse factorielle de Durand-Delvigne (1992, op. cit.). La projection des sujets sur une des analyses mais surtout des extraits de discours venant illustrer les résultats limitent cette disparition d'informations. Elle ne permet cependant pas de réintroduire l'ensemble du discours recueilli et nos analyses ne portent finalement que sur une petite partie des données produites par les sujets.

L'état actuel de développement des techniques d'analyses informatisées ne permet pas de concilier ces deux approches. La perspective d'analyse traditionnelle, même assistée du logiciel ProgImis (Desmarais, 1998, op. cit.), reste fastidieuse et ne permet pas de travailler sur un grand nombre de sujets. A l'inverse, la procédure d'utilisation de SPAD-T initiée par Durand-Delvigne (1992, op. cit.) fait abstraction des discours explicitant les URs ou justifiant certains choix au niveau des mécanismes identitaires. Nous avons dernièrement tenté de remédier à ce problème en recourant au logiciel d'analyse textuelle ALCESTE en traitant simultanément les stimuli, les URs avec les images prototypes associées et les choix sur les variables de mécanismes identitaires (Slimani et Saadi, 1998, op. cit.). Si le matériau verbal considéré est plus important, le traitement porte néanmoins directement sur les données brutes des sujets et gomme la diversité des dynamiques individuelles. Les véritables perspectives de la contextualisation représentationnelle, en lien ou non avec les relations intergroupes, dépendent très probablement du développement d'un logiciel permettant d'organiser la diversité des dynamiques identitaires étudiées à partir d'une analyse clinique préalable des données de chaque sujet.

Compte tenu de ces limites, notre recherche ne prend pas en considération la diversité des dynamiques identitaires animant des salariés d'une multinationale sud-coréenne. Une telle perspective expliquerait davantage les motivations individuelles de chacun, comme l'ont évoqué des extraits de discours.

Néanmoins, quelle que soit la méthode d'analyse des données, la contextualisation représentationnelle est une méthode de recherche bien adaptée à l'étude des phénomènes interculturels où la question de l'identité et des relations intergroupes est centrale. Les travaux de Cardu (1996, op. cit.), de Costalat-Founeau et Martinez (1998, op. cit.), de Chauchat et Busquets (à paraître, op. cit.) ou encore celui-ci, attestent de cette pertinence.

Appliqué au domaine du travail et des organisations, l'aspect "économique" du 3IO (environ une heure trente de passation par sujet) et la profondeur, la diversité de niveaux d'analyses qu'il produit (contrairement à une enquête classique), prouvent la richesse de la méthode. Comme nous l'avons expliqué dans la définition de l'IIO, ce cadre "théorico-méthodologique" peut s'appliquer à une diversité d'objets d'études portant sur les situations de travail interculturelles. Nous avons démontré les besoins de la recherche dans ce domaine et prouvé la pertinence de ce cadre de référence avec cet exemple d'application.

La situation des organisations pluriculturelles dépend du bon déroulement des relations entre porteurs de cultures différentes et nécessite une compréhension des phénomènes liés à l'hétérogénéité culturelle dans les environnements de travail. Appliquée à la situation de chaque organisation multiculturelle, cette compréhension mutuelle pourrait prendre la forme d'une médiation par l'intervention d'un tiers (Touzard, 1977). Un travail d'accompagnement portant sur les représentations des relations hiérarchiques des groupes culturels en présence, éviterait certaines menaces à l'identité malencontreuses. En effet, cette recherche a révélé des effets négatifs de la rencontre internationale reposant sur un décalage entre les représentations attentues et vécues de la domination hiérarchique. La compréhension de part et d'autre des représentations de la relation dominant-dominé hiérarchique viserait à réduire cet écart afin d'éviter des comportements, qui, partant d'une bonne volonté dans une culture donnée, peuvent néanmoins choquer les salariés locaux, comme l'exprime la perception d'un acte de reconnaissance venant de l'entreprise rapportée par un ouvrier: <<*c'était marqué: Daewoo électronique, nous sommes heureux de vous annoncer que vous avez produit 50000 PCB, l'entreprise est satisfaite; je sais pas quoi; et pour vous remercier, elle vous offre un dessert, veuillez vous servir, servez-vous, merci. Un petit choux au chocolat ou à la vanille... ils se foutent de notre gueule, franchement, c'est vraiment prendre les gens pour des imbéciles*>>. Pour les dirigeants de cette entreprise sud-coréenne, les représentations de l'acte de reconnaissance envers le personnel lorrain peut se concrétiser par un petit choux à la crème. Cependant, ce comportement est en décalage avec les représentations de la reconnaissance attendues des salariés locaux et il ne produit que de la dévalorisation.

BIBLIOGRAPHIE

Abegglen, J.C. (1958). *The Japanese Factory: Aspects of its Social Organization.* Glencoe: Free Press.

Abric, J.C. (1987). *Coopération, compétition et représentations sociales.* Cousset: Delval.

Adorno, T.W.; Frenkel-Brunswick, E.; Levinson, D.; Sanford, R.N. (1950). *The authoritarian personality.* New York: Harper and Row.

Aebischer, V.; Oberlé, D. (1990). *Le groupe en psychologie sociale.* Paris. Dunod.

Agnoletti, M.; Defferrard, J. (1993.) Evaluation socio-idéologique des énoncés et identité européenne. *Psychologie Europe, Vol 2 (2),* 41-48.

Ahn, H.Y. (1995.) Globalisation: une étape vers la maturité. *Corée Affaires, N°26,* 16-17.

Aktouf, O. (1990). Le symbolisme et la <<culture d'entreprise>>. Des abus conceptuels aux leçons du terrain. In Chanlat, J. F. (Ed.), *L'individu et l'organisation*, (pp553-588). Québec: ESKA.

Ambassade de France en Corée (1993). *Modalités d'une implantation en Corée.* Séoul.

Ambellie, L. (1980). Initiation aux variables du transfert de technologie. Actes du colloque sur les transferts de technologies, (pp106-109). CUCES Nancy, septembre 1980.

Anonyme (1991.) Taking the cultural blinkers off. *Business Korea, N°9,* 44-45.

Anzieu, D.; Martin, J.Y. (1994, 10ème éd.). *La dynamique des groupes restreints.* Paris: PUF. (1968, 1ère éd.)

Aoki, M. (1991). *Economie japonaise: information, motivations et marchandage.* Paris: Economica.

Azzi, A.E.; Klein, O. (1998). *Psychologie sociale et relations intergroupes.* Paris: Dunod.

Badawy, M.K. (1979). Managerial attitudes and need orientations of Mid-Eastern executives: An empirical cross-cultural analysis. Actes de la 3ème réunion annuelle de l'"Academy Management", Atlanta, août 1979.

Banaji, M.R.; Prentice, D.A. (1994.) The self in social contexts. *Annual Review of Psychology, Vol 45,* 297-332.

Barou, J. (1991). Interculturalité et habitat. In M. Lavallée, F. Ouellet, F. Larose (Eds.), *Identité, culture et changement social,* (pp173-182). Paris: L'Harmattan.

Barth, F. (1995).*Les groupes ethniques et leurs frontières.* Paris: PUF.

Barthélemy, N. (1995). La Corée au féminin pluriel. *Corée Affaires, N°25,* 54-63.

Bataille, P. (1997). *Le racisme au travail.* Paris: La Découverte.

Bayeto, V.P. (1994.) Les caractéristiques de la tâche, la charge familiale et l'implication du salarié africain dans le travail. *Intercultures, N°25/26,* 169-185.

Beaufils, B. (1996).*Statistiques appliquées à la psychologie. Tome 2: statistiques inférentielles.* Paris: Bréal.

Beauvois, J.L. (1995). Le statut du concept de groupe et l'articulation psychosociale. In G. Mugny, D. Oberlé, J.L. Beauvois (Eds), *Relations humaines, groupes et inluence sociale,* (pp151-157). Grenoble: PUG.

Beauvois, J.L.; Bazouma, N. (1988.) Category differenciation in dominance relations: evaluation of protagonists and of the social relation. *Revue Internationale de Psychologie Sociale, Vol 1(2),* 225-238.

Bernard, A. (1993). La représentation du leadership en Inde. L'explication par le processus de résonance organique. In M. Bosche (Ed.), *Le management interculturel*, (pp213-240). Paris: Nathan.

Bernoux, P. (1990). *La sociologie des organisations (3ème éd.).* Paris: Seuil.

Berry, J.; Poortinga, Y; Segal, M.; Dasen,P. (1994). *Cross-cultural psychology. Research and application.* Cambridge: Cambridge University press.

Berry, J.W.; Sam, D. (1996). Acculturation and Adaptation. In J.W. Berry, Y.H. Poortinga, J. Pandey (Eds.), *Handbook of cross-cultural psychology, Volume 3, Social behavior and applications,* (pp291-326). Needham Heights: Allyn and Bacon.

Berthier, G. (1993.) Joint venture: des méthodes divergentes. *Corée Affaires, N°21,* 29.

Bhagat, R.S; O'Driscoll, M.P.; Babakus, E.; Frey, L.; Chokkar, J.; Ninokumar, B.H.; Pate, L.E.; Ryder, P.A.; Gonzalez Fernandez, M.J.; Ford, D.L.; Mahanyele, M. (1994). Organizational stress and coping in seven national contexts: a cross-cultural investigation. In G. Puryear Keita; J.J. Hurrell (Eds.), *Job stress in a changing workforce: Investigating gender, diversity, and family issues,* (pp93-105). Washington: American Psychological Association.

Bizec, R.F. (1981). *Les transferts de technologies.* Paris: PUF.

Blake, R.; Mouton, S.J. (1964). *The managerial grid.* Houston: Gulf Publishing.

Blanchet, A; Ghiglione, R.; Massonat, J.; Trognon, A. (1987). *Les techniques d'enquête en sciences sociales.* Paris: Dunod.

Blumer, H. (1969). *Symbolic Interactionism.* Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Bollinger, D.; Hofstede, G. (1987). *Les différences culturelles dans le management. Comment chaque pays gère-t-il ses hommes?.* Paris: Les éditions d'organisation.

Bolognini, M.; Prêteur, Y. (Eds.) (1998). *Estime de Soi.* Lausanne: Delachaux et Niestlé.

Bond, C.F.; Brocket, D.R. (1987.) A social-context, personnality-index theory of memory for acquaintances. *Journal of Personality and Social Psychology, Vol 52,* 1110-1121.

Bortignon, E.; Laumesfeld, D.; Mebarki, S.; Ruiz, J.P.; Speth, T. (1987). *Les passagers du Solstice. Mémoire et itinéraires en Lorraine du fer.* Thionville: Editions Serpenoise.

Bosche, M. (1990). Communication interculturelle et stéréotypes: le cas d'hommes d'affaires français et coréens en République de Corée. *Cahier de recherche du CERESSEC*, Cergy-Pontoise.

Bosche, M. (1991.) Stéréotypes culturels d'hommes d'affaires: deux visions de la corée. *Intercultures, N°12,* 57-68.

Bosche, M. (Ed.) (1993a). *Le management interculturel.* Paris: Nathan.

Bosche, M. (1993b). Stéréotypes des managers: le cas franco-coréen. In M. Bosche (Ed.), *Le management interculturel,* (pp193-212). Paris: Nathan.

Bosche, M. (1993c). La démarche du diagnostic interculturel. In M. Bosche (Ed.), *Le management interculturel,* (pp125-138). Paris: Nathan.

Bourdon, B. (1993.) La longue marche vers la démocratisation. *Corée Affaires, N°22,* 8-11.

Bourhis, R.Y.; Gagnon, A.; Moïse, L.C. (1994). Discrimination et relations intergroupes. In R.Y. Bourhis, J.P. Leyens (Eds.), *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes,* (pp161-200). Liège. Mardaga.

Bourhis, R.Y.; Leyens, J.P. (1994). Perceptions et relations intergroupes: deux solitudes? In R.Y. Bourhis, J.P. Leyens (Eds.), Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes, (pp5-12). Liège: Mardaga.

Bourhis, R.; Gagnon, A.; Sachdev, I. (1997.) Les matrices de Tajfel: un guide méthodologique pour la recherche intergroupes. *Les cahiers Internationaux de Psychologie Sociale, N°34,* 11-29.

Boyer, J. (1988). *En Corée.* Paris: Hachette.

Brewer, M.B. (1988). A dual process model of impression formation. In T.K. Srull, R.S. Wyer (Eds.), *Advances in Social Cognition, Vol 1,* Hillsdale: Erlbaum.

Bril, B.; Lehalle, H. (1988). *Le développement psychologique est-il universel? approches interculturelles.* Paris: PUF.

Brislin, R.; Horvath, A.M. (1996). Cross-Cultural Training and Multicultural Education.In J.W. Berry, Y.H. Poortinga, J. Pandey (Eds.), *Handbook of cross-cultural psychology, Volume 3, Social behavior and applications,* (pp327-370). Needham Heights: Allyn and Bacon.

Brown, R.J.; Turner, J.C. (1981). Interpersonnal and intergroup behavior. In J.C. Turner, H. Giles (Eds.), *Intergroup behavior,* Oxford: Basil Blackwell.

Brown, R.J.; Williams, J. (1984.)Group identification: The same thing to all people?. *Human-Relations, Vol 37(7),* 547-564.

Bruhn, J.G; Chandler, M.C.; Miller, S.; Wolf S.; Lynn, T.N. (1966.) Social aspects of coronary heart disease in two adjacent, ethnically different communities. *American Journal of Public Health, Vol 56(9),* 1493-1506.

Bruner, J. (1957.) On perceptual readiness. *Psychological Review, Vol 64,* 123-152.

Bruner, J.S. (1990.) *Acts of Meaning.* Cambridge: Harvard Press.

Bruner, J. (1996.) L'éducation, porte ouverte sur le sens. Sciences Humaines, N°67, 13-15.

Bruner, J. (1998.) Conférence inaugurale de la 4ème biénale de l'éducation et de la formation. *communication à la 4ème biénnale de l'éducation et de la formation, Paris, les 15-18 avril 1998.*

Bureau, R. (1989). Transférer les techniques. In C. Camilleri, M. Cohen-Emerique (Eds.), *Chocs de cultures: concepts et enjeux pratiques de l'interculturel,* (pp335-359). Paris: L'Harmattan.

Camilleri, C. (1989). La culture et l'identité culturelle: champ notionnel et devenir. In C. Camilleri, M. Cohen-Emerique (Eds.), *Chocs de cultures: concepts et enjeux pratiques de l'interculturel,* (pp21-73). Paris: L'Harmattan.

Camilleri, C. (Ed.) (1990a). *Stratégies identitaires.* Paris: PUF.

Camilleri, C. (1990b). Identité et gestion de la disparité culturelle: essai d'une typologie. In C. Camilleri (Ed.), *Stratégies identitaires.* (pp85-110). Paris: PUF.

Camilleri, C (1995.) La psychologie, du culturel à l'interculturel, *Bulletin de psychologie, Tome XLVIII, N° 419,* 237-242.

Camilleri, C. (1996). Le champ et les concepts de la psychologie culturelle. In C. Camilleri, G. Vinsonneau, *Psychologie et culture: concepts et méthodes,* (pp9-84). Paris: Armand Colin.

Camilleri, C.; Vinsonneau, G. (1996). *Culture et psychologie.* Paris: Armand Colin.

Cantor, N.; Kihlström, J.F. (1986). *Personnality and social intelligence.* Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Cantor, N.; Mischel, W. (1979). Prototypes in person perception. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology, Vol 12,* (pp3-52). New York: Academic Press.

Capozza, D.; Volpato, C. (1994). Relations intergroupes, approches classiques et contemporaines. In R.Y. Bourhis, J.P. Leyens (Eds.), *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes,* (pp13-39). Liège: Mardaga.

Cardu, H. (1996). Organisation et ethnicité: l'engagement envers l'organisation dans une perspective interculturelle.Thèse de doctorat, Montréal: Université de Montréal.

Cardu, H. (1998.) Engagement et identité: une analyse interculturelle de la représentation identitaire professionnelle du cadre d'entreprise. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle, Vol 27(1),* 47-75.

Carré, O. (1991.) Au croisement des crises: les pratiques sociales face aux pratiques interculturelles. *Connexions , N°58,* 41-57.

Cazal, D. (1990.) Corée: recrutement et affinités. *Ressources humaines, N°21.*

Cazal, D. (1991). Communautarisme en Corée et au Japon: le réseau et l'arbre. *Intercultures, N°13,* 87-96.

Cazal, D. (1992). Visage, communication interculturelle et ethnique: l'exemple de la Corée. *Intercultures, N°17,* 79-94.

Cazal, D. (1993). Ethique et management interculturel: le cas du confucianisme d'entreprise. In M. Bosche (Ed.), *Le management interculturel,* (pp181-192). Paris: Nathan.

Chagnon, Y. (1993). L'identification des dimensions axiologiques de la culture organisationnelle. In P. Goguelin, M. Moulin (Eds.), *La psychologie du travail à l'aube de XXIème siècle,* (pp486-493). Issy-les-Moulineaux: E.A.P..

Chanlat, J.F. (1990). Stress, psychopathologie du travail et gestion. In Chanlat, J. F. (Ed.), *L'individu et l'organisation* (pp709-721). Québec: ESKA.

Chardonnet, J. (1980). *Un miracle économique. La république de Corée.* Paris: Éditions France Empire.

Chauchat, H. (1990).*L'enquête en psycho-sociologie* . Paris: PUF.

Chauchat, H.; Busquets, S. (à paraître). Identité européenne - crise sociale et crise identitaire chez des étudiants français en 1994. In H. Chauchat, A. Durand-Delvigne (Eds.), *De l'identité du sujet au lien social, l'étude des processus identitaires*, Paris: PUF.

Chauchat, H.; Durand-Delvigne, A. (Eds.) (à paraître). *De l'identité du sujet au lien social. L'étude des processus identitaires.* Paris: PUF.

Cho, H.Y. (1988.) La rencontre des religions occidentales et coréennes. *Revue de Corée, Vol 20(2),* 3-23.

Choi, J.W. (1993). Rien n'est intraduisible. *Corée Affaires, N°21,* 47.

Choi, S.C. (1993.) Emotifs, irrationnels, ...brefs humains. *Corée Affaires, N°21,* 43-45.

Choi, S.H. (1992). Communicative Socialization Processes: Korea and Canada. In S. Iwawaki; Y. Kashima; K. Leung (Eds.), *Innovations in cross-cultural psychology,* (pp103-122). Amsterdam: Swets & Zeitlinger.

Choi, S.C.; Choi, S.H. (1992). The conceptualization of Korean tact, Noon-Chi. In S. Iwawaki; Y. Kashima; K. Leung (Eds), *Innovations in cross-cultural psychology,* (pp49-61). Amsterdam: Swets & Zeitlinger.

Chung, J. (1993.) Démystification du miracle économique coréen. *Conférence organisée par le Centre d'Études de l'Asie de l'Est, Université de Montréal,* Montréal, le 18 février 1993.

Codol, J.P. (1972). Représentations et comportements dans les groupes restreints. Thèse de 3ème cycle. Université de Provence. Aix-en-Provence.

Codol, J.P. (1975.) On the so-called "superior conformity of the self" behaviour: twenty experimental investigations. *European Journal of Social Psychology, Vol 5,* 457-501.

Codol, J.P. (1982). Differentiating and non-differentiating behavior: a cognitive approach to the sense of identity. In J.P. Codol, J.P. Leyens (Eds.), *Cognitive analysis of social behaviour,* (pp267-293). The Hague: Martinus Nijhoff Publisher.

Codol, J.P. (1984.) Différenciation et indifférenciation sociale. *Bulletin de psychologie, 37, 365,* 519-529.

Codol, J.P.; Jarymowicz, M.; Kaminska-Feldman, M.; Szuster-Zbrojewicz, A. (1989.) Asymmetry in the estimation of interpersonal distance and identity affirmation. *European Journal of Social Psychology, Vol 19(1),* 11-22.

Cohen-Emerique, M. (1989). Travailleurs sociaux et migrants. La reconnaissance identitaire dans le processus d'aide. In C. Camilleri, M. Cohen-Emerique (Eds.), *Chocs de cultures: concepts et enjeux pratiques de l'interculturel,* (pp77-116). Paris: L'Harmattan.

Cohen Emerique, M.; Hohl, J. (1998.) La rencontre entre soi et l'autre différent culturellement, en situation professionnelle: menace à l'identité. *Communication à la 4ème biénnale de l'éducation et de la formation, Paris, les 15-18 avril 1998.*

Collier, M.J. (1989.) Cultural and intercultural communication competence: Current approaches and directions for future research. *International Journal of Intercultural Relations, Vol 13(3)*, 287-302.

Conseillers du Commerce Extérieur de la France, section Corée (1993). *Art et manière de négocier en Corée.* Séoul: French Chamber of Commerce and Industry in Korea & Poste d'Expension Economique de Séoul.

Corneille, O. (1997). La catégorisation sociale. In J.P. Leyens, J.L. Beauvois (Eds.), *L'ère de la cognition,* (pp33-45). Grenoble: PUG.

Corporate Culture Department (1992). *An Introduction to the Daewoo Group.* Seoul. Daewoo Group, Planning & Coordination office.

Corporate Culture Department (1993). *Daewoo Around The World.* Seoul. Daewoo Group, Planning & Coordination office.

Coslin, P.G.; Vinsonneau, G. (1995.) A propos des contacts de cultures, *Bulletin de psychologie, Tome XLVIII, N° 419,* 233-235.

Cossart, N.; Beinat, C. (1995). Le modèle japonais: qu'est-ce qui fait courir le Japon ou parlons du Japon en d'autres termes. Note de synthèse, Metz: DESS de psychologie du travail, Université de Metz.

Costalat-Founeau, A.M. (1997). *Identité sociale et dynamique représentationnelle.* Rennes: PUR.

Costalat-Founeau, A.M. ; Navarro, C. (1988). Conception de soi au travail: influence et démarcation. In *Psychologie du travail: nouveaux enjeux, Actes du cinquième Congrès de Psychologie du Travail de langue française,* (pp391-396). Issy les Moulineaux: E.A.P.

Costalat-Founeau, A.M.; Martinez, N. (1998.) Identité et changement: comparaison de deux situations de réussite d'adolescentes d'origine culturelle différente. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle, Vol 27(1),* 23-46.

Crozier, M. (1964). *Le phénomène bureaucratique.* Paris: Seuil.

Crozier, M.; Friedberg, E. (1977). *L'acteur et le système.* Paris. Seuil.

Cuche, D. (1996). *La notion de culture dans les sciences sociales.* Paris: La Découverte.

De la Haye, A.M. (1994). Catégorisation et catégorisation sociale. *Mémoire d'habilitation à la direction de thèses,* Paris: Laboratoire de psychologie sociale, Université René Descartes.

De Rudder, V.; Tripier, M.; Vourc'h, M. (1994). *La prévention du racisme dans l'entreprise en France.* Rapport pour la Fondation for the Improvment of Living and Social Conditions. Dublin, Paris: Rapport d'étude, URMIS-CNRS.

De Vos, G. (1980). L'identité ethnique et le statut de minorité. In P. Tap (Ed.), *Identités collectives et changements sociaux, actes du colloque production et affirmation de l'identité, tome2,* (pp27-38). Toulouse: Privat.

Deal, T.E.; Kennedy, A.A. (1982). *Corporate cultures: the rites and rituals of corporate life.* Reading: Addison-Wesley.

DeCotiis, T. A.; Summer, T. P. (1987.) Apath analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment. *Human Relation, Vol 40(7),* 455-470.

Degooyer, M.J.; Williams, J.E. (1992). A comparaison of self concept in Japan and the United States. In S. Iwawaki; Y. Kashima; K. Leung (Eds.), *Innovations in cross-cultural psychology*, (pp279-288). Amsterdam: Swets & Zeitlinger.

Demailly, A. (1994). Cultures et mémoires organisationnelles. In C. Louche (Ed.), *Individu et organisations*, (pp179-206). Lausanne: Delachaux et Nieslé.

Demorgon, J. (1995). La rencontre internationale. L'abord vécu et pensé de l'interculturalité. In M. Abdallah-Pretceille, A. Thomas (Eds.), *Relations et apprentissages interculturels*. (pp47-67). Paris: Armand Colin.

Demorgon, J. (1996).*Complexité des cultures et de l'interculturel*. Paris: Anthropos.

Denoux, P. (1995.) L'identité interculturelle. *Bulletin de psychologie, Tome XLVIII, N° 419*, 264-270.

Dépret, E. (1997). La cognition sociale et son contexte: le cas des relations de pouvoir. In J.P. Leyens, J.L. Beauvois (Eds.), *L'ère de la cognition*, (pp87-89). Grenoble: PUG.

Deschamps, J.C. (1979.) Différenciation catégorielle et différenciation de soi par rapport à autrui. *Recherches de Psychologie Sociale*, 1, 29-38.

Deschamps, J.C. (1980). Différenciations inter-individuelles et inter-groupes.In P. Tap (Ed.), *Identité individuelle et personnalisation, acte du colloque production et affirmation de l'identité, tome1*, (pp187-191). Toulouse: Privat.

Deschamps, J.C. (1982). Social identity and relations of power beetween group. In H. Tajfel (Ed.), *Social identity and intergroup relations*, (pp85-98). Paris: Maison des sciences de l'homme.

Deschamps, J.C. (1984.) Identité sociale et différenciation catégorielle. *Cahier de psychologie cognitive, 4*, 449-474.

Deschamps, J.C.; Doise, W. (1979). L'effet du croisement des appartenances catégorielles. In W. Doise (Ed.), *Expériences entre groupes*. Paris: Mouton.

Deschamps, J.C.; Lorenzi-Cioldi, F. (1981.) "Egocentrisme" et "sociocentrisme" dans les relations entre groupes. *Revue Suisse de Psychologie Pure et Appliquée, Vol 40*, 108-131.

Desmarais, M. (1990). Identité et représentation du viol: l'impact d'un film d'intervention politique. *Thèse de Doctorat*, Université de Montréal.

Desmarais, M. (1998.) ProgImis, le logiciel de saisie et de pré-analyse de protocole Imis. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle, Vol 27(1)*, 15-22.

Desmarais, M.; Dupuy, L. (1992). Du système informatique au système social, un cadre pour apprécier l'impact des technologies "expertes" sur les représentations sociales. Technologies Idéologies Pratiques, Vol 10(2-4), actes du colloque: sciences sociales et intelligence artificielle, (pp179-193). Aix-en-Provence: publication de l'université de Provence,

Destanne de Bernis, G. (1977). *Relations économiques internationales*. Paris: Dalloz.

Devos, T.; Comby, L.; Deschamps, J.C. (1995.)Appartenances sociales et jugement de variabilité intra-groupe. *Les cahiers internationaux de psychologie sociale, N°27*, 9-43.

Dickes, P.; Tournois, J.; Flieller, A.; Kop, J.L. (1994).*La psychométrie*. Paris: PUF.

Dinges, N.G.; Lieberman,D.A. (1989.) Intercultural communication competence: Coping with stressful work situations. *International Journal of Intercultural Relations, Vol 13(3),* 371-385.

Doise, W. (1974). Une approche cognitive et expérimentale de l'étude des relations entre les groupes. *Actes du deuxième congrès de la Société Suisse de Sociologie*, (pp113-123). Genève: Société Suisse de Sociologie.

Doise, W. (1976). *L'articulation psychosociologique et les relations entre groupes* Bruxelles: De Boeck.

Doise, W. (1984). Social representations, inter-group experiments and levels of analysis. In R.M. Faar, S. Moscovici (Eds.), *Social representations.* Paris: Maison des sciences de l'homme.

Doise, W. (1986). Les représentations sociales: définition d'un concept. In W. Doise, A. Palmonari (Eds.), *L'étude des représentations sociales*, (pp81-94). Paris: Delachaux et Niesté.

Doise, W. (1990). Les représentations sociales. In R. Ghiglione, C. Bonnet, J.F. Richard (Eds.), *Traité de psychologie cognitive, Vol 3*, (pp111-174). Paris: Dunod.

Doise, W. (1995). Niveaux d'analyse dans l'étude des relations intergroupes. In G. Mugny, D. Oberlé, J.L. Beauvois (Eds.), *Relations humaines, groupes et inluence sociale,* (pp157-159). Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.

Doise, W.; Clemence, A.; Lorenzi-Cioldi, F. (1992). *Représentations sociales et analyses de données.* Grenoble: PUG.

Doise, W.; Deschamps, J.C.; Mugny, G. (1978). *Psychologie sociale expérimentale.* Paris: Armand Colin.

Doise, W.; Lorenzi-Cioldi, F. (1992). L'identité comme représentation sociale. In V. Aebischer, J.P. Deconchy, E.M. Lipiansky. (Eds.), *Idéologies et représentations sociales.* (pp273-286). Cousset: Delval.

Dolan, S.L.; Lamoureux, G.; Gosselin, E. (1996). *Psychologie du travail et des organisations.* Montréal: Gaëtan Morin.

Downs, R.M.; Stea, D. (1977). *Maps in Minds.* New York: Harper and Row.

Dubar, C. (1995). *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles (2ème éd.).* Paris: Armand Colin.

Dubois, D. (1993). Catégorisation et cognition; 10 ans après, une évaluation des concepts de Rosch. In D. Dubois (Ed.), *Sémantique et cognition; catégories, prototypes et typicalité,* (pp31-54). Paris: C.N.R.S..

Dubois, N. (1987). *La psychologie du contrôle.* Grenoble: PUG.

Dupuis, J.P. (1990). Anthropologie, culture et organisation. In J.F. Chanlat (Ed.), *L'individu et l'organisation* , (pp533-552). Québec: ESKA.

Durand-Delvigne, A. (1992). Identité et modèle sexué des personnes. Contribution sur la dynamique relationnelle de l'identité du genre. *Thèse de Doctorat ès Lettres et Sciences Humaines*, Université de Paris V.

Durkheim, E. (1898.) Représentations individuelles et représentations collectives. *Revue de Métaphysique et de Morale, VI.*

Erikson, E.H. (1968). *Adolescence et crise. La quête de l'identité.* Paris: Flammarion.

Fabi, B. (1990.) Les facteurs de succès des cercles de qualité: analyse internationale de la documentation empirique. *Communication au congrès de l'APTLF, Bruxelles.*

Facques, E.; Garrigue, A.; Wook Han, S.; Choi Yul; Simmonet, N. (1993.) Environnement: le réveil douloureux. *Corée Affaires, n°23,* 20-37.

Festinger, L. (1954.) A theory of social comparison processes. *Human Relations, 7,* 117-140.

Fiedler, F.E. (1967). *A theory of leadership effectiveness.* New York. Mc Graw-Hill.

Fiedler, F.E.; Mitchell, T.; Triandis, H. (1971.) The culture assimilator: an approach to cross-cultural training. *Journal of Applied Psychology, Vol 55,* 95-102.

Fischer, G.N. (1987). *Les concepts fondamentaux en psychologie sociale.* Paris: Dunod.

Fischer, G.N. (1989). *Psychologie des espaces de travail.* Paris: Armand Collin.

Fischer, G.N. (1992).*Psychologie sociale de l'environnement.* Toulouse: Privat.

Fischer, G.N.; Tisserant, P. (à paraître). L'interculturel dans l'organisation: protocole d'entretien pour l'étude des relations intergroupes. In H. Chauchat, A.Durand-Delvigne (Eds.), *De l'identité du sujet au lien social, l'étude des processus identitaires.* Paris: PUF.

Fiske, S.T.; Dépret, E. (1995). Control, interdependance, and power: understanding social cognition in its social context. In W. Stroebe, M. Hewstone (Eds.), *European Review of Social Psychology, Vol 7,* London: Wiley.

Flye Sainte Marie, A. (1995.) Actions de formation pour une compréhension de la diversité culturelle: Un détour au-delà des images et un retour vers le <<nous>>... *Bulletin de psychologie, Tome XLVIII, N° 419,* 431-437.

Flye Sainte Marie, A.; Tisserant, P. (1997). La compétence Interculturelle Collective: perspectives théoriques et pratiques concernant la gestion de la diversité culturelle. In B. Brangier, N. Dubois, C. Tarquinio (Eds.), *Compétences et Contextes Professionnels, Actes du colloque de l'ADRIPS,* IRTS Lorraine, Université de Metz.(pp46-53).

Folkman, S.; Lazarus, R.S. (1980.) An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior, Vol 21,* 219-239.

Fouquereau, E.; Mokounkolo, R. (1997.) Stigmatisation sociale et dynamique identitaire. *Bulletin de psychologie, tome L, N°428,* 153-163.

Francfort, I.; Osty, F.; Sainsaulieu, R.; Uhalde, M. (1995). *Les mondes sociaux de l'entreprise.* Desclée de Brouwer, coll. sociologie économique.

Friedberg, E. (1993). *Le pouvoir et la règle. Dynamique de l'action organisée.* Paris: Seuil.

Frone, M.R.; Russell, M.; Cooper, M.L. (1990.) Occupational stressor, psychological ressources and psychological distress: a comparison of Black and White workers. *Papier présenté au congrès de l'"Academy of Management", San Francisco, août 1990.*

Garrigue, A. (1993.) Travail des femmes, en attendant le prince charmant. *Corée Affaires, N°21,* 28-29.

Geartner, S.L.; Dovidio, J.F.; Anastasio, A., Bachman, B.; Rust, M. (1993.) The common ingroup identity model. Recategorization and the reduction of intergroup bias. *European Review of Social Psychology, 4,* 1-26.

Gauthey, F. (1989.) Gérer les différences dans l'entreprise internationale. *Intercultures, N°6,* 59-66.

Gauthey, F.; Ratiu, I.; Rodgers, I.; Xardel, D. (1988). *Leaders sans frontières.* Paris: McGraw-Hill.

Gauthey, F.; Xardel, D. (1993).*Le management interculturel.* Paris: PUF.

Goffman, E. (1973). *La mise en scène de la vie quotidienne. tomes I et II.* Paris: éditions de Minuit.

Goffman, E. (1974). *Les rites d'interactions.* Paris: éditions de Minuit.

Goffman, E. (1975). *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps.* Paris: Editions de Minuit.

Goguelin, P. (1993.) Management pragmatique ou management utopique? *Psychologie Europe, Vol 2 (4),* 11-14.

Gordon, C. (1968). Self conceptions: Configuration of content. In C. Gordon, K.J. Gergen (Eds.), *The self in social interaction, Vol 1,* New York: Wiley.

Gosling, P. (Ed.) (1996).*Psychologie Sociale,Tome2, Approches du sujet social et relations interpersonnelles.* Paris: Bréal.

Greenwald, A.G. (1980.) The totalitarian ego: Fabrication and revision of personnal history. *American Psychologist, Vol 35,* 603-618.

Griffeth, R.W.; Hom, P.W.; DeNisi, A.; Kirchner, W.A. (1980.) A multivariate, multinational comparison of managerial attitudes. *Papier présenté à la 4ème réunion annuelle de l'"Academy of Management", Detroit, août 1980.*

Guibert, G. (1994). Organisation spatio-temporelle du territoire et intégration sociale: territoire et proxémie. In J. Blomart, B. Krewer (Eds.), *Perspectives de l'interculturel,* Paris: L'Harmattan.

Guillevic, C. (1990). L'appropriation cognitive de l'outil: condition de la fiabilité dans les situations de travail. In J. Leplat, G. De Terssac (Eds.), *Les facteurs humains de la fiabilité dans les systèmes complexes.* (pp141-158). Marseille: Octares Edition.

Gulomard, G.; Knock, B.; Laurent, P. (1998.) Le racisme gagne du terrain. *Entreprise&Carrières, N°418,* 9-11.

Gutierres, S.E.; Saenz, D.S.; Green, B.L. (1994). Job stress and health outcomes among white and hispanic employees: a test of person-environment fit model. In G. Puryear Keita, J.J. Hurrell (Eds.), *Job stress in a changing workforce: Investigating gender, diversity, and family issues,* (pp107-125). Washington: American Psychological Association.

Haire, M.; Guiselli, E.; Porter, L.W. (1966). *Managerial Thinking: An International Study.* New York: Wiley.

Hall, E.T. (1978). *La dimension cachée.* Paris: Seuil.

Hall, E.T. (1979). *Au-delà de la culture.* Paris: Seuil.

Hall, E.T. (1984a). *La danse de la vie*. Paris: Seuil.

Hall, E.T. (1984b). *Le langage silencieux*. Paris: Seuil.

Hall, E.T.; Hall, M.R. (1990). *Guide du comportement dans les affaires internationales Allemagne, Etats Unis, France*. Paris: Seuil.

Hamers, J. (1994). L'interaction entre les réseaux sociaux, la valorisation du langage et les croyances dans le développement biculturel. In J. Blomart, B. Krewer (Eds.), *Perspectives de l'interculturel*, (pp285-299). Paris: L'Harmattan.

Hassard, J. (1990). Pour un paradigme ethnographique du temps de travail. In J.F. Chanlat (Ed.), *L'individu et l'organisation*, (pp215-230). Québec: ESKA.

Hofstede, G. (1976.) Nationality and espoused values of managers. *Journal of applied Psychology, Vol 61 (2)*, 148-155.

Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work Values*. Bevery Hills CA: Sage Publications.

Hofstede, G. (1994). *Vivre dans un monde multiculturel. Comprendre nos programmations mentales*. Paris: Les éditions d'organisation.

Hofstede, G.; Bond, H. D. (1988.) The Confucius connection: from cultural roots to economic growth. *Organizational Dynamics, Vol 16(4)*, 4-21.

Hofstede, G.; Neuijen, B.; Ohavy, D.; Sanders, G. (1990.) Measuring organizational cultures. *Administrative Science Quarterly, N°35*, 286-316.

Hogg, M. (1995). Le concept de cohésion reformulé, une approche en termes de catégorisation et d'identité sociale. In G. Mugny, D. Oberlé, J.L. Beauvois (Eds.), *Relations humaines, groupes et inluence sociale*, (pp161-174). Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.

Horwitz, M.; Rabbie, J.M. (1989). Stereotypes of groups, group members, and individuals in categories: a differential analysis. In D. Bar-Tal, C.F. Grauman, A.W. Kruglanski, W. Stroebe (Eds.), *Stereotyping and prejudice: changing conceptions*. (pp105-129). New York: Springer Verlag.

Hui, H.; Luk, C.L. (1996). Industrial/Organizational Psychology.In J.W. Berry, Y.H. Poortinga, J. Pandey (Eds.), *Handbook of cross-cultural psychology, Volume 3, Social behavior and applications*, (pp371-412). Needham Heights: Allyn and Bacon.

Institut Gallup (1995.) Sondage: l'image industrielle de la France en Corée. *Corée Affaires, N°26*, 19-25.

Iribarne, P. (1989). *La logique de l'honneur*. Paris: Seuil.

Iribarne, P. (1994a.) The Honour Principle in the bureaucratic Phenomenon. *Organization Studies, Vol 15 (1)*, 81-97.

Iribarne, P. (1994b). Cultures nationales et conception du travail. In M. Coster, F. Pichault (Eds.), *Traité de sociologie du travail*, (pp.103-113). Bruxelles: De Boeck.

Jaeger, A.M. (1983.) The Transfer of Organizational Culture Overseas: an Approach to Control in the Multinational Coorporation. *Journal of International Business Studies, Vol 14*, 91-114.

Jahoda, G. (1989). *Psychologie et anthropologie*. Paris: Armand Colin..

Jahoda, G. (1993). L'homme ou les hommes? Lumières ou romantisme? In F. Tanon, G. Vermès (Eds.), *L'individu et ses cultures*, (pp62-78). Paris: L'Harmattan.

Jahoda, G; Krewer, B. (1996). History of Cross-Cultural and Cultural Psychology. In J.W. Berry, Y.H. Poortinga, J. Pandey (Eds.), *Handbook of cross-cultural psychology, Volume 1, Theory and method*, (pp1-42). Needham Heights: Allyn and Bacon.

Jahoda, M. (1986.) Small selves in small groups. Special Issue: The individual-society interface. *British Journal of Social Psychology, Vol 25(3)*, 253-254.

James, K. (1994). Social identity, Work stress, and minority workers' health. In G. Puryear Keita; J.J. Hurrell (Eds.), *Job stress in a changing workforce: Investigating gender, diversity, and family issues*, (pp127-145). Washington: American Psychological Association.

James, K.; Khoo, G. (1991.) Identity-related influences on the success of minority workers in primarily nonminority organizations. Special Issue: Ethnic identity and psychological adaptation. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences, Vol 13(2)*, 169-192.

Jarymowicz, M. (1991.)La distinctivité Soi-Nous-Autres comme base d'identite individuelle et sociale. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale, No 9-10*, 103-116.

Jodelet, D. (1988). Représentation sociale: phénomènes, concept et théorie.In S. Moscovici (Ed.), *Psychologie sociale (2ème éd.)*, (pp357-378). Paris: PUF.

Jodelet, D. (1989a). Les représentations sociales: un domaine en expansion. In D. Jodelet (Ed.), *Les représentations sociales*, (pp31-61). Paris: PUF.

Jodelet, D. (1989b). *Folies et représentations sociales*. Paris: PUF.

Joly, A. (1990).Être cadre à l'étranger. In J.F. Chanlat (Ed.), *L'individu et l'organisation* (pp467-506).Québec: ESKA.

Jones, J.M. (1972). *Prejudice and racism*. Reading: Addison-Wesley.

Judd, C.M.; Park, B. (1988.) Out-group homogeneïty: judgments of variability at the individual and group levels. *Journal of Personality and Social Psychology, Vol 54*, 778-788.

Kalin, R. (1981). *Ethnic attitudes*. Toronto: Methuen.

Kamdem, E. (1990). Temps et travail en Afrique. In J.F. Chanlat (Ed.), *L'individu et l'organisation*, (pp231-255). Québec: ESKA.

Kihlstrom, J.F.; Cantor, N.; Sumi Albright, J.; Chew, B.R.; Klein, S.B.; Niedenthal, P.M. (1992).Traitement de l'information et étude du soi. In M. Piolat, M.C. Hurtig, M.F. Pichevin (Eds.), *Le soi: recherche dans le champ de la cognition sociale*, (pp205-248). Lausanne: Delachaux et Nieslé.

Kihlström, J.F.; Cantor, N. (1984). Mental representations of the self.*In L. Berkowitz (Ed.), Advances in Experimental Social Psychology, Vol 17*, New York: Academic Press.

Kim, D.I. (1995.) Notre société est en train de changer. *Corée Affaires, N°25*, 35.

Kim, J.U. (1991). *The Koreans: their mind and behavior*. Seoul: Kyobo book centre.

Kim, W.C. (1992). *Every street is paved with gold; the road to real succes*. New York: Morrow.

Kim, W.C. (1995). *L'entrepreneur d'élite*. Paris: Les presses du management.

Klineberg, O.; Zavalloni, M. (1969). *Nationalism and tribalism among African students. A study of social identity*. Paris/LaHaye: Mouton.

Kohn, I. (1974.) Le problème du caractère national. *Etnno-psychologie, N°2-3,* 193-223.

Krewer, B. (1996). *Innovation across cultural borders*. Luxembourg: European Commission.

Krewer, B.; Dasen, P. (1993). La relation Psychisme-Culture: un problème d'équivalence des termes dans la discussion internationale. In F. Tanon, G. Vermès (Eds.), *L'individu et ses cultures,* (pp53-61) Paris: L'Harmattan.

Kuhn, M.H; Mc Partland, T.S. (1954.) An empirical investigation of self-attitudes. *American Sociolocal Review, 19,* 68-76.

Lachman, R. (1983.) Modernity change of core and periphery values of factory workers. *Human Relations, Vol 36,* 563-580.

Ladmiral, J.R.; Lipiansky, E.M. (1989). *La communication interculturelle*. Paris: Armand Colin.

Lafaye, C. (1996). *La sociologie des organisations*. Paris: Nathan.

Lasserre, P. (1993). *Daewoo and General Motors*. Fontainebleau: INSEAD-EAC.

Laurent, A. (1983.) The cultural diversity of Western conceptions of management. *Studies of Management and Organizations, Vol 13(1-2),* 75-96.

Lavallée, M.; Krewer, B. (1997.) Le concept de culture comme ancrage d'identité. *Bulletin de l'A.R.I.C., 29,* 34-50.

Laville, A. (1997). Anthropotechnologie. *Le travail Humain, Tome 60(3),* 225-228.

Le Moigne, G. (1991). *L'immigration en France*. Paris: PUF.

Le Verrier (1993.) En trente ans, du Moyen Age aux temps modernes. *Corée Affaires, n°23,* 55.

Lebart, L.; Salem, A. (1994). *Statistique textuelle*. Paris: Dunod.

Lee, K.C. (1991.) The problem of appropriateness of the Rokeach Value Survey in Korea. *International Journal of Psychology, Vol 26(3),* 299-310.

Lévy-Strauss, C. (1962). *La pensée sauvage*. Paris: Plon.

Lewin, K. (Ed.) (1975). *Psychologie dynamique*. Paris: PUF.

Lewin, K.; Lippitt, R.; White, R.K. (1939.) Patterns of agressive behavior in experimentally created climates. *Journal of Social Psychology, Vol 10,* 271-299.

Leyens, J.P.; Yzerbyt, V; Schadron, G. (1996). *Stéréotypes et Cognition Sociale*. Bruxelles: Mardaga.

Li, P. (1993.) Droit social en Corée: éléments d'actualité. *Corée Affaires, N°21,* 35-36.

Liabastre, T. (1993.) La stratégie mondiale. *Corée Affaires, N°22,* 35.

Lipiansky, E.M. (1991a.) Identité, communication interculturelle et dynamique des groupes. *Connexions , N°58,* 59-69.

Lipiansky, E.M. (1991b). *L'identité française.* La Garenne-Colombes, France: Éditions de l'Espace Européen.

Lipiansky, E.M. (1992). *Identité et communication.* Paris: PUF.

Lipiansky, E.M.; Taboada-Leonetti, I.; Vasquez, A. (1990). Introduction à la problématique de l'identité. In C. Camilleri (Ed.), *Stratégies identitaires,* (pp7-41). Paris: PUF.

Lorenzi-Cioldi, F. (1988a). *Individus dominants et groupes dominés.* Grenoble: PUG.

Lorenzi-Cioldi, F. (1988b.) Discriminations entre soi et autrui et catégorisation sociale. *Revue Internationale de Psychologie Sociale, Vol 1(2),* 239-256.

Lorenzi-Cioldi, F. (à paraître). Normes d'indépendance et d'interdépendance: hommes et femmes dans une société individualiste. In B. Krewer (Ed.), *Théorie et pratique de l'interculturel,* Paris: L'Harmattan.

Lorenzi-Cioldi, F.; Doise, W. (1994). Identité personnelle et identité sociale. In R.Y. Bourhis, J.P. Leyens (Eds.), *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes,* (pp69-96). Liège: Mardaga.

Lorenzi-Cioldi, F.; Meyer, G. (1984). *Semblables ou différents. Identité sociale et représentations collectives de jeunes immigrés dans le contexte scolaire genevois.* Genève: Bureau International du Travail.

Lorenzo, J.M. (1989). Immigrés dans l'entreprise. In C. Camilleri, M. Cohen-Emerique (Eds.), *Chocs de cultures: concepts et enjeux pratiques de l'interculturel,* (pp193-223). Paris: L'Harmattan.

Louis-Guérin, C. (1988). Identité, engagement et stratégies d'intégration au travail.In *Psychologie du travail: nouveaux enjeux, Actes du cinquième Congrès de Psychologie du Travail de langue française,* (pp899-903). Issy-les-Moulineaux: E.A.P..

Louis-Guérin, C.; Zavalloni, M. (1987.) L'égo-écologie comme étude de l'interaction symbolique et imaginaire de soi et des autres. *Sociologie et Sociétés, Vol 19(2),* 65-75.

Luthans, F.; McCaul, H.S.; Dodd, N.G. (1985.) Organizational commitment: A comparison of American, Japanese, and Korean employees. *Academy of Management Journal, Vol 28(1),* 213-219.

Magaud, J.; Sugita, K. (1993.) Le retour des réseaux une comparaison franco-japonnaise. *Annales des mines, juin 1993,* 60-68.

Mann, L. (1980). Cross-Cultural Studies of Small Groups. In H.C. Triandis, R.W. Brislin (Eds.), *Handbook of cross-cultural psychology, Social Psychology, vol 5* (pp155-210). Boston: Allyn and Bacon.

Marc, E.; Picard, D. (1989). *L'interaction sociale.* Paris: PUF.

Markus, H. (1992). Self-schemas et traitement de l'information sur soi. In M. Piolat, M.C. Hurtig, M.F. Pichevin (Eds.), *Le soi: recherche dans le champ de la cognition sociale,* (pp77-110). Lausanne: Delachaux et Nieslé.

Markus, H.; Kitayama, S. (1991.) Culture and the self: implications for cognition, emotion and motivation. *Psychological Review, 98,* 224-253.

Markus, H.; Wurf, E. (1987.) The dynamic self concept: a social psychological perspective. *Annual Review of Psychology, Vol 42,* 38-50.

Marmot, M.G.; Syme, S.L. (1976.) Acculturation and coronary heart disease in Japanese Americans. *American Journal of Epidemiology, Vol 104* , 225-247.

Marsh, R.M.; Mannari, H. (1977.) Organizational commitment and turnover: a predilection study. *Administrative Science Quarterly, Vol 22,* 57-75.

Martin, J.N. (1987.) The relationship between student sojourner perceptions of intercultural competencies and previous sojourn experience. *International Journal of Intercultural Relations, Vol 11(4),* 337-355.

Martinot, D. (1993). Traitement de l'information autopertinente et insertions sociales: le Soi, une structure de connaissance malléable. *Thèse de Doctorat Nouveau Régime,* Université de Clermont-Ferrand.

Martinot, D. (1995).*Le soi, les approches psychosociales.* Grenoble: PUG.

Maslow, A. (1943.) A theory of human motivation. *Psychological Review, Vol 50,* 370-396.

Massonnat, J.; Lecacheur, M. (1990.) Le schéma de personne dans l'analyse des changements identitaires: approche expérimentale de son opérativité. *Psychologie Française, N°35(1),* 67-76.

Massonnat, J.; Perron, J. (1990.) Pour une approche multidimensionnelle de l'identité de la personne. *Psychologie Française, N°35(1),* 7-15.

Maurice, M. (1989.) Méthode comparative et analyse sociétale: les implications théoriques des comparaisons internationales. *Sociologie du travail, N°2-89,* 175-191.

Maurice, M. (1994). Question à la méthode de l'analyse stratégique à partir de l'analyse sociétale. In F. Pavé (Ed.), L'analyse stratégique, Colloque de Cerisy, autour de Michel Crozier, (pp170-179). Paris: Seuil.

Maurice, M.; Sellier, F.; Silvestre, J.J. (1982). *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne.* Paris: PUF.

Maurice, M.; Silvestre, J.J.; Sellier, F. (1991.) Analyse sociétale et cultures nationales: réponse à Philippe d'Iribarne. *Revue française de sociologie, XXXIII,* 75-86.

Maurin, E. (1991.) Les étrangers: une main-d'oeuvre à part? *Economie et statistiques, N°242.*

McClelland, D. (1961). *The achieving Society.* Princeton: Van Nostrand.

Mead, G.H. *Mind, Self and Society.* Chicago: University of Chicago Press.

Merton, R.K.; Kitt, A.S. (1990). La théorie du groupe de référence et de la mobilité sociale. In A. Levy (Ed.), *Psychologie sociale. Textes fondamentaux anglais et américains, Vol 2.* (pp470-480). Paris: Dunod.

Misumi, J. (1985). *The behavioral science of leadership.* Ann Arbor: University of Michigan Press.

Mobley, W.H.; Hwang, K.K. (1982). Personal, role, structural, alternative and affective correlates of organizational commitment. ONR Tecnical Report N°2, Department of Management, College Station: Texas A & M University.

Moghaddam, F.M.; Taylor, D.M.; Wright, S.C. (1993). *Social psychology in cross-cultural perspective*. New York: W. H. Freeman & Co, Publishers.

Moliner, P. (1997). Représentation et cognition sociales. In J.P. Leyens, J.L. Beauvois (Eds.), *L'ère de la cognition*, (pp273-289). Grenoble: PUG.

Monteil, J.M. (1992.) Intergroup Differentiation and individuation: The effect of Social Deprivation. *European Bulletin of Cognitive Psychology, Vol 12*, 189-203.

Monteil, J.M. (1993).*Soi et le contexte* Paris: Armand Colin.

Monteil, J.M.; Martinot, D. (1991.) Le soi et ses propriétés: analyse critique. *Psychologie Française, N°36(1)*, 55-66.

Morillot, J. (1988). *La Corée, le pays du matin calme*. Paris: Éditions Souffles.

Mortazavi, S.; Karimi, E. (1992). Cultural dimensions of paternalistic behavior: a cross-cultural research in five countries. In S. Iwawaki; Y. Kashima; K. Leung (Eds.), *Innovations in cross-cultural psychology*, (pp147-151). Amsterdam: Swets & Zeitlinger.

Moscovici, S. (1961).*La psychanalyse, son image et son public*. Paris: PUF.

Moscovici, S. (1988.) Note towards a description of social representations. *European Journal of Social Psychology, Vol 18(3)*,

Moskowitz, K. (1987.) Korean management style Isn't What it Appears to be. *Asian Wall Street Journal, N°9*, 1.

Moskowitz, K. (1993.) Management: la fin de 'big is beautiful'. *Corée Affaires, N°21*, 14-18.

MOW (Meaning of Working International Research Team) (1987). *The meaning of work*. London: Academic Press.

Muanyinay, M.K. (1993.) Etude interculturelle et besoin par catégorie socio-professionnelle entre la France et le Zaïre. *Psychologie Europe, Vol 2 (4)*, 43-50.

Ng, S.H. (1982). Power and intergroup discrimination. In H. Tajfel (Ed.), *Social identity and intergroup relations*, (pp179-206). Paris: Maison des sciences de l'homme.

Nigro, G.; Neisser, U. (1983.) Point of view in personal memory. *Cognitive Psychology, Vol 15*, 467-482.

Nzihou-Moundouha, P. (1997). Etude des modes opératoires du travail ouvrier dans deux brasseries. Etude comparative France-Congo. *Thèse de doctorat*, Université de Metz.

Oakes, P.J.; Turner, J.C. (1980.) Social categorization and intergroup behaviour: Does minimal intergroup discrimination make social identity more positive? *European Journal of Social Psychology, Vol 10*, 295-302.

Omens, A.E.; Jenner, S.R.; Beatty, J.R. (1987.) Intercultural perceptions in United States subsidiaries of Japanese companies. *International Journal of Intercultural Relations, Vol 11(3)*, 249-264.

Oriol, M. (1995).Les relations interculturelles. In M. Abdallah-Pretceille; A. Thomas (Eds.), *Relations et apprentissages interculturels.* (pp127-134). Paris: Armand Colin.

Ouchi, W.G. (1981). *Theory Z: How American Business Can Meet The Japanese Chalenge.* Reading: Addison-Wesley.

Park, B.; Judd, C.M. (1990.) Measures and models of perceived group variability. *Journal of Personality and Social Psychology, Vol 59,* 173-191.

Parsons, T. (1960). *Structure and Process in Modern Societies.* Glencoe: Free Press.

Peabody, D. (1985). *National characteristics.* Cambridge: Cambridge University Press.

Pedrabissi, L.; Rolland, J.P.; Santinello, M. (1993). Rôle des variables de contexte dans l'émergence du burn-out. Une approche interculturelle. In P. Goguelin, M. Moulin (Eds.), *La psychologie du travail à l'aube de XXIème siècle,* (pp828-836). Issy-les-Moulineaux: E.A.P..

Peretti, J.M. (1993). Le management international des ressources humaines. In M. Bosche (Ed.), *Le management interculturel,* (pp169-180). Paris: Nathan.

Peters, T.; Waterman, H. (1983). *Le prix de l'excellence.* Paris: Interéditions.

Petit, F. (1989). *Introduction à la psycho-sociologie des organisations (4ème éd.).* Toulouse: Privat.

Piel, J. (1993.) Syndicats-patronat, l'apprentissage du dialogue. *Corée Affaires, N°21,* 20-22.

Piotet, F. ; Mabile, J. (1984).*Conditions de travail, mode d'emploi.* Montrouge: ANACT.

Piotet, F.; Sainsaulieu, R (1994). *Méthodes pour une sociologie de l'entreprise.* Paris: Presses de la fondation nationale des sciences politiques.

Rabain-Jamin, J. (1993). Interactions langagières et contexte culturel. In F. Tanon, G. Vermès (Eds.), *L'individu et ses cultures,* (pp122-132). Paris: L'Harmattan.

Rabbie, J.M.; Horwitz, M. (1969.) The arousal of ingroup outgroup bias by a chance win or loss. *Journal of Personality and Social Psychology, Vol 13,* 269-277.

Rabbie, J.M.; Horwitz, M. (1988.) Categories versus groups as explanatory concepts in intergroup relations. *European Journal of Social Psychology, Vol 18,* 117-123.

Redding, S.G. (1976.) Some perceptions of psychological needs among managers in South-East Asia. *papier présenté à la 3ème conférence de l'I.A.C.C.P., Tilburg, juillet 1976.*

Riffault, H. (1995.) Les européens et la valeur travail. *Futuribles, n°200,* 25-46.

Rioux, L. (1995.) Espace et identité, La territorialité chez les gens du voyage. *Bulletin de psychologie, tome L, N°428,* 136-143.

Rogers, T.B. (1992). Le soi dans le système humain de traitement de l'information: vers un modèle intégratif. In M. Piolat, M.C. Hurtig, M.F. Pichevin (Eds.), *Le soi: recherche dans le champ de la cognition sociale,* (pp133-168). Lausanne: Delachaux et Nieslé.

Ronen, S. (1986). *Comparative and multinational management.* New York: John Willey & Sons.

Ronen, S.; Kraut , A.I. (1977.) Similarities among countries based on employee work values and attitudes. *Columbia Journal of World Business, Vol 12 (2).*

Rosch, E. (1973.) On the internal structure of perceptual and semantic categories. In T.E. Moore (Ed.), *Cognitive development and the acquisition of langage*, New York: Academic Press.

Rosch, E. (1975.) Cognitive representation of semantic categories. *Journal of Experimental Psychology, Vol 104*, 192-233.

Rosch, E.; Lloyd, B. (1978). *Cognition and categorization*. Hillsdale: Erlbaum.

Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton: Princeton University Press.

Ruben, B.D. (1989.) The study of cross-cultural competence: Traditions and contemporary issues. *International Journal of Intercultural Relations, Vol 13(3)*, 229-240.

Sabatier, C.; Berry, J. (1994). Immigration et acculturation. In R.Y. Bourthis, J.P. Leyens (Eds.), *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes*, (pp261-291). Liège: Mardaga.

Sachdev, I.; Bourhis, R.Y. (1991.) Power and status differentials in minority and majority group relations. *European journal of social psychology, Vol 21(1)*, 1-24.

Salk, J.E. (1997.) Partners and Other Strangers. *International Studies of Management and Organizations, Vol 26(4)*, 48-72.

Sautré, G. (1992.) De la richesse industrielle à la richesse des cultures. *Passerelles, N°5*, 92-97.

Sainsaulieu, R. (1985). *L'identité au travail* Paris Presses de la fondation nationale des sciences politiques.

Sainsaulieu, R. (1987). *Sociologie de l'organisation et de l'entreprise*. Paris: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.

Sainsaulieu, R. (1990). Culture, entreprise et société. In J.F. Chanlat (Ed.), *L'individu et l'organisation*, (pp611-628). Québec: ESKA.

Sainsaulieu, R. (1998.) L'identité au travail d'hier à aujourd'hui. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle, Vol 27(1)*, 77-93.

Samovar, L.A.; Porter, R.E., Jain, N.C. (1981). *Understanding Intercultural Communication*. Belmont: Wadsworth.

Sauvezon, C. (1998). Cultures organisationnelles et représentations sociales. *Communication au Congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française, Bordeaux les 24-27 août 1998.*

Schein, E.H. (1985).*Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Shahnavaz, H. (1989.) Ergonomics: an emerging concept in industrially developing countries. *International Journal of Industrial Ergonomics, Vol 4*, 91-100.

Sherif, M. (1966). *Group conflict and cooperation: Their social psychology*. London: Routledge and Kegan Paul.

Simon, B.; Brown, R. (1987). Perceived intragroup homogeneity in minority-majority contexts. *Journal of Personality and Social Psychology, Vol 53(4)*, 703-711.

Simon, B.; Pantaleo, G.; Mummendey, A. (1995.) Unique individual or interchangeable group member? The accentuation of intragroup differences versus similarities as an indicator of the individual self versus the collective self. *Journal of Personality and Social Psychology, Vol 69(1),* 106-119.

Sinha, J.B.P. (1980). *The Nurturant-Task Leader.* New Delhi: Concept.

Sirota, D.; Greenwood, J.M. (1971.) Understand your overseas work force. *Harward Business Review, Vol 49 (1),* 53-60.

Slimani, R.; Saadi, R. (1998). L'Investigateur des Stratégies d'Acculturation. *Mémoire de maîtrise de psychologie sociale, Université de Nancy II.*

Smircich, L. (1983.) Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly,* 339-358.

Smith, P.B.; Schwartz, S. (1996). Values. In J.W. Berry, Y.H. Poortinga, J. Pandey (Eds.), *Handbook of cross-cultural psychology, Volume 3, Social behavior and applications,* (pp77-118). Needham Heights: Allyn and Bacon.

Smith, P.B.; Peterson, M.F.; Bond, M.; Misumi, J. (1992). Leader style and leader behaviour in Individualist and Collectivist Cultures. In S. Iwawaki; Y. Kashima; K. Leung (Eds.), *Innovations in cross-cultural psychology,* (pp76-85). Amsterdam: Swets & Zeitlinger.

Song, B.N. (1990).*The rise of the Korean economy.* Hong kong: Oxford University press.

Sordes-Ader, F.; Lévêque, G.; Oubrayrie, N.; Safont-Mottay, C. (1998). Présentation de l'Echelle Toulousaine de l'Estime de Soi: l'ETES. In M. Bolognini, Y. Prêteur, Y. (Eds.), *Estime de Soi,* (pp167-182). Lausanne: Delachaux et Niestlé.

Steers, R.M.; Keun Shin, Y.; Ungson, G.R. (1989).*The chaebol, Korea's new industrial might.* New York: Harper & Row.

Sugita, K. (1989.) Le japon: jeux de miroirs. *Sociologie du travail, N°2-89,* 227-237.

Sugita, K. (1991.)Taylorisme: une organisation aux multiples visages culturels. *Journal des anthropologues, N°43-44,* 131-136.

Sugita, K. (1993.) Individu et collectif dans les relations à l'espace et au temps: comparaison de deux unités de fabrication de téléviseurs en France et au Japon. *Cahiers du GEDISST, N°8, IRESCO-CNRS,* 5-20.

Sugita, K. (1994). Une journée d'une ouvrière japonaise: de l'abstrait au concret. In Pétonnet, C.; Delaporte, Y. (Eds). *Ferveurs contempoaraines: textes d'anthropologie urbaine offerts à Jacques Gutwirth,* (pp226-242). Paris: L'Harmattan.

Taboada-Leonetti, I. (1981.) Identité individuelle, identité collective: Problèmes posés par l'introduction du concept d'identité en sociologie. Quelques propositions théoriques à partir de trois recherches sur l'immigration. *Social Science Information, Vol 20(1),* 137-167.

Taboada-Leonetti, I. (1995.) Formes d'intégration/exclusion; Le chômeur et l'immigré: un même cadre théorique? *Bulletin de psychologie, Tome XLVIII, N° 419,* 372-378.

Tajfel, H. (1972). La catégorisation sociale. In S. Moscovici (Ed.), *Introduction à la psychologie sociale, tome I,* (pp272-302). Paris: Larousse.

Tajfel, H. (1978). Social categorisation, social identity and social comparison. In H. Tajfel (Ed.), *Differenciation between social groups. Studies in social psychology of inter-group relations,* (pp60-76). London: Academic Press.

Tajfel, H. (Ed.) (1981). *Human groups and social categories.* Cambridge: Cambridge University Press.

Tajfel, H.; Flament, C.; Billig, M.G.; Bundy, R.P. (1971). Social categorization and intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology, Vol 1,* 149-178.

Tajfel, H.; Turner, J.C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W.G. Austin; S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations,* (pp33-47). Monterey, CA: Brooks/Cole.

Tajfel, H.; Turner, J.C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel; W.G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations,* Chicago: Nelson-Hall.

Tajfel, H.; Wilkes, A.L. (1963.) Classification and quantitative judgment. British Journal of Social Psychology, Vol 54, 101-114.

Tannenbaum, A. S. (1980). Organizational Psychology. In H.C. Triandis, R.W. Brislin (Eds.), *Handbook of cross-cultural psychology, Social Psychology, vol 5* (pp281-334). Boston: Allyn and Bacon.

Tap, P. (1988). *Identité individuelle et personnalisation.* Toulouse: Privat.

Tap, P. (1998). Estime de Soi (préface). In M. Bolognini, Y. Prêteur, Y. (Eds.), *Estime de Soi,* (pp9-32). Lausanne: Delachaux et Niestlé.

Taylor, E.W. (1994.) A learning model for becoming interculturally competent, *International Journal of Intercultural Relations, Vol 18(3),* 389-408.

Teissier du Cros, R. (1990). *Les coréens.* L'Harmattan.

Tellier, M. (1993). Gérer une main-d'oeuvre diversifiée. In P. Goguelin, M. Moulin (Eds.), *La psychologie du travail à l'aube de XXIème siècle,* (pp563-567). Issy-les-Moulineaux: E.A.P..

Thévenet, M. (1986). *Audit de la culture d'entreprise.* Paris: Éditions d'organisation.

Thévenet, M. (1993). Les relations entre culture d'entreprise et management interculturel. In M. Bosche (Ed.), *Le management interculturel,* (pp151-160). Paris: Nathan.

Tirault, P. (1993a.) La révolte des cadres moyens. *Corée Affaires, N°21,* 24-25.

Tirault, P. (1993b.) Régionalisme: déséquilibre et discrimination. *Corée Affaires, N°21,* 28.

Tirault, P. (1993c.) Diriger une entreprise coréenne: mode d'emploi. *Corée Affaires, N°21,* 26.

Tournois, J. (1989.) Multi-interprétation en analyses par échelonnement multidimensionnel (E.M.D.). *Bulletin de Psychologie, 189, 388,* 200-209.

Tournois, J.; Dickes, P. (1993). *Pratique de l'échelonnement multidimensionnel: de l'observation à l'interprétation.* Bruxelles: De Boeck Université.

Touzard, H. (1977). *La médiation et la résolution des conflits.* Paris: PUF.

Touzard, H. (1992.) Présentation et vue d'ensemble d'une recherche sur la socialisation des jeunes au travail, dans un contexte international. *Revue internationale de psychologie sociale, N°1,* 7-8&151-157.

Touzard, H.; Lancry-Hoestlandt, A.; Harpaz, I. (1992.) Comportements, appréciations au travail et satisfaction du jeune travailleur. *Revue internationale de psychologie sociale, N°1,* 105-121.

Triandis, H.C. (1973). *The Subjective Culture.* New York: Willey.

Triandis, H.C. (1988). Collectivism vs individualism: a reconceptualization of a basic concept in cross-cultural psychology. In C. Bagley, G.K. Verma (Eds.), *personality, cognition and values,* (pp60-95). London: Macmillan.

Triandis, H.C. (1989.) The self and social behavior in differing cultural contexts. *Psychological Review, 96,* 506-520.

Triandis, H.C. (1991). Cross-cultural industrial and organizational psychology. In M.D. Dunnette, L.M. Hough, H.C. Triandis (Eds.), *Handbook of organizational psychology, Vol 4,* (pp103-172). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Triandis, H.C. (1994).*Culture and social behavior.* Boston. Mc Graw-Hill.

Tripier, M. (1986.) Culture ouvrière et culture d'entreprise. A propos de la disparition d'une PME en milieu rural. *Sociologie du travail, N°3,* 373-386.

Tsui, A.S.; Egan, T.D.; O'Reilly, C.A. (1991.) Being different: relational demography and organizational attachment. *Administrative Science Quarterly, Vol 37,* 549-579.

Tung, R.L. (1981.) Selection and training of personnel for overseas assignment. *Columbia Journal of World Business* 68-78.

Tung, R.L. (1988). *The new expatriate.* Cambridge: Ballinger.

Tung, R.S. (1997). International and Intranational Diversity. In C.H. Granrose, S. Oskamp (Eds.), *Cross-Cultural Work Groups,* (pp.163-185). London: Sage.

Turner, J.C. (1975.) Social comparison and social identity: Some prospects for intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology, Vol 5(1),* 5-34.

Turner, J.C. (1982). Towards a redefinition of the social group. In H. Tajfel (Ed.), *Social identity and intergroup relations,* (pp15-40). Paris: Maison des sciences de l'homme.

Turner, J.C. (1995). Autocatégorisation et influence sociale. In G. Mugny, D. Oberlé, J.L. Beauvois (Eds.), *Relations humaines, groupes et inluence sociale,* (pp210-213). Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.

Turner, J.C.; Hogg, M.A.; Oakes, P.J.; Reicher, S.D.; Wetherell, M.S. (1987). *Rediscovering the social group: a self-categorization theory.* Oxford et New York: Basil Blackwell.

Turner, J.C.; Oakes, P.J.; Haslam, S.A.; McCarty, C. (1994.) Self and collective: cognition and social context. *Personality and social psychology bulletin,* 454-463.

Usunier, J.C (1987). *Management international* Paris: PUF.

Usunier, J.C (1991.) Perception du temps des affaires et cultures nationales: une comparaison internationale *Economie et sociétés, série Sciences de gestion, n°17* , 81-114.

Usunier, J.C (1992).*Commerce entre cultures, tome 1. Une approche culturelle du marketing international.* Paris: PUF.

Vallerand, R.J.; Pelletier, L.G.; Gagné, F. (1991.) On the multidimensional versus unidimensional perspective of self-esteem: A test using the group comparison approach. *Social Behavior and Personality, Vol 19* 121-132.

Van de Vijver, F.; Leung, K (1997). *Methods and data analysis for cross-cultural research.* Londres: Sage.

Van Fleet, D.D.; Griffin, R.W. (1988). Quality Circles: a review and suggested future directions. In C.L. Cooper, I.V. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psycholoy,* New York: Wiley.

Vergès, P. (1989).Représentations sociales de l'économie: une forme de connaissance. In D. Jodelet (Ed.), *Les représentations sociales,* (pp387-405). Paris: PUF.

Verma, J. (1992). Allocentrism and relationship orientation. In S. Iwawaki; Y. Kashima; K. Leung (Eds.), *Innovations in cross-cultural psychology,* (pp152-163). Amsterdam: Swets & Zeitlinger.

Videau, J.(1995.) Actualité Affaires. *Corée Affaires, N°26,* 6-9.

Vigotsky, L. (1986). *Thought and Langage.* Cambridge: MIT Press.

Vinsonneau, G. (1988). Identité et prise de rôles dans les équipes de travail en situation interculturelle (Maghrébins-Français). In *Psychologie du travail: nouveaux enjeux, Actes du cinquième Congrès de Psychologie du Travail de langue française,* (pp1063-1071). Issy les Moulineaux: E.A.P..

Vinsonneau, G. (1990.) Psychologie sociale et conflit interethnique. *Migrants-formation, n°80,* 17-41.

Vinsonneau, G. (1994). Territoire expérimental et variation du traitement de divers objets identitaires chez les jeunes issus de l'immigration maghrébine en France. In J. Blomart, B. Krewer (Eds.), *Perspectives de l'interculturel,* (pp209-220). Paris: L'Harmattan.

Vinsonneau, G. (1996a). *L'identité des jeunes en société inégalitaire. Le cas des maghrébins en France.* Paris: L'Harmattan.Zavalloni, M. (1980). Values. In H.C. Triandis, R.W. Brislin (Eds.), *Handbook of cross-cultural psychology, Social Psychology, vol 5* (pp73-120). Boston: Allyn and Bacon.

Vinsonneau, G. (1996b). Introduction à la recherche en psychologie interculturelle. In C. Camilleri, G. Vinsonneau (Eds), *Culture et psychologie.* Paris: Armand Colin.

Vinsonneau, G. (1997). *Culture et Comportement.* Paris: Armand Colin.

Webber, R.H. (1969). Convergence or divergence. *Columbia Journal of World Buisiness*, Vol 4 (3), 75-83.

Whorf, B.L. (1956). *Langage, thought and reality.* New York: Wiley.

Wisner, A. (1985). *Quand voyagent les usines. Essai d'anthropotechnologie.* Paris: Syros.

Wisner, A. (1997). Aspects psychologiques de l'anthropotechnologie. *Le travail Humain, Tome 60(3),* 229-254.

Woike, B.A.; Baumgardner, A.H. (1993.) Global-Specific Incongruencies in Self-Worth and the Search for Self-Knowledge. *Personnality and Social Psychology Bulletin, Vol 19,* 290-295.

Wyndham, C.H. (1975). Ergonomics problems in the transition from peasant to industrial life in South Africa. In: A. Chapanis (Ed.), *Ethnic Variables in Human Factors Engineering*. Johns Hopkins University Press.

Yi, K.T. (1983.) *The structure of the Korean Mind: Follow-Ups. vols I &II.* Seoul: Shin-won Munhwasa. *(ouvrage en coréen).*

Yoon, J.; Baker, M.R.; Ko, J.W. (1994.) Interpersonal attachment and organizational commitment: Subgroup hypothesis revisited. *Human Relations, Vol 47(3),* 329-351.

Zaharna, R.S. (1989.) Selfshock, the double binding challenge of identity. *International Journal of Intercultural Relations, Vol 13(4),* 501-526.

Zavalloni, M. (1971.) Cognitive Processes and Social Identity through Focused Introspection. *European Journal of Experimental Psychology, Vol 10,*

Zavalloni, M. (1973a). L'identité psychosociale, un concept à la recherche d'une science. In S. Moscovici (Ed.), *Introduction à la psychologie sociale*, Tome 2, Paris: Larousse.

Zavalloni, M. (1973b.) Subjective culture, self-concept and the social environment. *International Journal of Psychology, Vol. 8(3),* 183-192.

Zavalloni, M. (1974.) L'identité sociale subjective et l'étude du caractère national. *Ethnopsychologie, N°2-3,* 145-154.

Zavalloni, M. (1975.) Social identity and the recoding of reality: Its relevance for cross-cultural psychology. *International Journal of Psychology, Vol 10(3),* 197-217.

Zavalloni, M. (1980). Values. In H.C. Triandis, R.W. Brislin (Eds.), *Handbook of cross-cultural psychology, Social Psychology, vol 5* (pp73-120). Boston: Allyn and Bacon.

Zavalloni, M. (1980b). Identité sociale et égo-écologie.In: Tap, P. (Ed.) *Identités collectives et changements sociaux, actes du colloque production et affirmation de l'identité, tome2,* 195-210. Toulouse: Privat.

Zavalloni, M. (1986b). The affective-representational circuit as the foundation of identity. *New Ideas in Psychology, Vol 4(3),* 333-349.

Zavalloni, M. (1986b). The affective-representational circuit as the foundation of identity. *New Ideas in Psychology, Vol 4(3),* 333-349.

Zavalloni, M. (1990.) L'effet de résonance dans la création de l'identité et les représentations sociales. *Revue internationale de psychologie sociale, Vol 3 (3).* 407-427.

Zavalloni, M. (1993.) Identity and Hyperidentities: the Representational Foundation of Self and Culture, *Pepers on Social Representations, Vol 2(3),* 218-235.

Zavalloni, M. (1998.) Vers une orientation et une intervention interactive: l'identité comme hypertexte. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle, Vol 27(1),* 5-14.

Zavalloni, M.; Cook, S.W. (1965.) Influence of judges' attitudes on ratings of Favorableness of statements about social group. *Journal of Personality and social Psychology, Vol1,* 43-64.

Zavalloni, M. ; Louis-Guérin, C. (1979.) Social psychology at the crossroads: Its encounter with cognitive and ecological psychology and the interactive perspective, *European-Journal-of-Social-Psychology, Vol 9(3)*
307-321.

Zavalloni, M.; Louis-Guérin, C. (1984). *Identité sociale et conscience, introduction à l'égo-écologie.* Montréal: Les Presses Universitaires de Montréal.

Zavalloni, M.; Louis-Guérin, C. (1988.) La transdimensionalité des mots identitaires: explorations égo-écologiques. *Revue Internationale de Psychologie Sociale, Vol 1(2),* 173-187.

TABLES DES FIGURES ET DES TABLEAUX

Fig.1 : Théorie de la motivation selon Hofstede (figure adaptée de 1994, p.163) 30

Fig.2 : Influences des cultures nationales sur des facteurs liés à socialisation du jeune au travail (adapté de Touzard et col., 1992) 35

Fig.3 : Le triangle identitaire (adapté de Zavalloni, 1986b, p.340) 142

Fig.4 : Organisation typique d'une entreprise coréenne, adapté de Steers et col. (1989, p.93) 203

Fig.5 : Schéma synoptique des étapes du protocole du 3IO 269

Fig. 6 : Graphe des liens entre le statut ("stat. 6mod") et la saillance de l'interculturel 303

Fig.7 : Configuration de l'EMD en deux dimensions des proximités interhiérarchiques 314

Fig.8 : Configuration de l'EMD en deux dimensions des proximités interculturelles 316

Fig.9 : Diagramme en secteurs de la répartition des 1470 URs par stimulus 327

Fig.10 : Histogramme de la répartition des 1470 URs en fonction de l'appartenance subjective, tous stimuli confondus (en fréquences absolues) 327

Fig.11 : Graphe de la relation entre "crainte envers le supérieur" et des modalités de la variable "groupes hiérarchiques porteurs d'URs" 329

Fig. 12 : Distribution des URs sur les modalités des variables de mécanismes identitaires 330

Fig.13 : Adaptation de la séquence de traitement des questions ouvertes de SPAD-T, aux données du 3IO 335

Fig.14 : Plan des axes factoriels 1 et 2 de l'AFC/STM1 343

Fig.15 : Ambivalence des affects liée à l'appartenance subjective à l'organisation 345

Fig.16 : Plan des axes factoriels 1 et 2 de l'AFC/STM2 350

Fig.17 : Triangle de la covariation des différenciations interindividuelles, intergroupes et imaginaire/réel, liée à la diversité hiérarchique 352

Fig.18 : Plan des axes factoriels 1 et 2 de l'AFC/STM3 356

Fig.19 : Diversité culturelle dans l'organisation et construction identitaire: projection des sujets (par vécu d'immigration) sur le plan des axes factoriels 1 et 2 de l'AFC/STM3 359

Fig.20 : Plan des axes factoriels 1 et 2 de l'AFC/tous stimuli 368

Fig.21 : La boussole des relations intergroupes chez DEMSA 371

Tab.1 : Illustration des scores aux dimensions de la culture (adapté de Hofstede (1994) pour cinq pays) 14

Tab.2: Modèle des stratégies d'acculturation , adapté de Sabatier et Berry (1994, p.276) 85

Tab.3 : Grille d'interprétation de l'espace élémentaire de l'identité sociale, adapté de Zavalloni et Louis-Guérin (1984, op. cit., p.73-74) 150

Tab.4 : Évolution du site DEMSA 235

Tab.5 : Nombre et numéros des consignes par type, utilisées dans les étapes du 3IO 274

Tab.6 : Liste des variables brutes du 3IO 281

Tab.7 : Tableau des codes des variables signalétiques et de leurs modalités respectives 292

Tab.8 : Relations d'interdépendance entre les variables signalétiques 294

Tab.9 : Tableau des codes des variables liées aux réponses aux questions préliminaires, à des aspects généraux du 3IO, et leurs modalités respectives 297

Tab.10 : Liens entre des variables signalétiques et des variables liées aux réponses aux questions préliminaires, à des aspects généraux du 3IO 299

Tab.11 : Distributions en pourcentages pour "Q2" et sens des relations avec "sexe" et "statut" 300

Tab.12 : Distributions en fréquences et en pourcentages des catégories de réponses à Q3 et Q4 302

Tab.13 : Tableau des catégories, des codes associés et de leur fréquence d'expression, pour l'ensemble des répondants, lors des catégorisations forcées du 3IO 309

Tab.14 : Tableau des codes des variables de la dynamique identitaire et de leurs modalités respectives 323

Tab.15 : Analyse de thématique générale et distribution des URs sur les quatre thèmes 325

Tab.16 : Tableau des codes des modalités, de la variable "groupes porteurs d'URs", retenues pour l'AFC/STM1 340

Tab.17 : Tableau des codes des modalités, de la variable "groupes porteurs d'URs", retenues pour l'AFC/STM2 346

Tab.18 : Tableau des codes des modalités, de la variable "groupes porteurs d'URs", retenues pour l'AFC/STM3 353

Tab.19 : Tableau des codes des modalités, de la variable "groupes porteurs d'URs", retenues pour l'AFC/tous stimuli 364