

Vivre et travailler au Japon

Cahiers d'Études Interculturelles

N°9 – Novembre 2020

CULTUREL ET INTERCULTUREL



Les iconographies de l'euro et du yen

Stress au travail et soutien social

Travailler au Japon, des différences aussi dans la forme

Idées fausses, idées justes sur la société japonaise

Vivre et travailler au Japon

Cahiers d'Études Interculturelles

(CÉTIC)

Revue indépendante et gratuite

Contact : Jean-Luc Azra (jeanlucazra@gmail.com)

ISSN 2433-3379

Comité de lecture :

Alexis D'Hautcourt

Louis Benoit

Loïc Renoud

Michel Sagaz

Bruno Jactat

Didier Chiche

Bruno Vannieuwenhuysse

Sandrine Schoenenberger

Maud Dufour

Frédéric Dart

Jean-Luc Azra

Le Comité de lecture est composé d'enseignants et de professionnels spécialistes de didactique et de questions interculturelles. Bien entendu, les évaluateurs ne peuvent évaluer leurs propres textes.

Ce numéro comporte deux ÉTUDES (D'Hautcourt, Schoenenberger), revues anonymement par deux évaluateurs. Les NOTES et TÉMOIGNAGES (Tonus, Azra) ont été révisés par un seul.

Merci à celles et ceux qui ont apporté leur soutien. Le travail en ligne ayant entraîné par ailleurs une charge supplémentaire qui a bloqué cette édition pendant plus de huit mois, merci aux auteurs d'avoir eu la patience d'attendre que la situation se stabilise.

Vivre et travailler au Japon

Cahiers d'Études Interculturelles

N°9 – Novembre 2020

CULTUREL ET INTERCULTUREL

Alexis D'Hautcourt

Très peu de femmes, beaucoup de patrimoine et un peu d'optimisme. Analyse comparative des iconographies de l'euro et du yen 5

Sandrine Schoenenberger et Nicolas Westrelin

Stress au travail et soutien social, exploration de différences de perceptions : comparaison interculturelle d'un échantillon de travailleurs français, canadiens et américains 23

Céline Tonus

Travailler au Japon, des différences aussi dans la forme 57

Jean-Luc Azra

Étudiants français au Japon : idées fausses, idées justes sur la société japonaise 69

Le Q & R des auteurs 79

Appel à textes 85

Très peu de femmes, beaucoup de patrimoine et un peu d'optimisme

Analyse comparative des iconographies de l'euro et du yen

Alexis D'Hautcourt, Université Kansai Gaidai

Introduction

Les billets de banque et les pièces de monnaie sont des porteurs d'images paradoxaux : on les touche, on les manipule, on les compte, on les scrute, mais on ne les regarde pas vraiment. Pourtant, ils convoient des messages d'État ; le choix de leurs motifs relève de décisions prises par des gouvernants, toujours soucieux de communiquer leurs intentions ou de mettre en valeur ce qu'ils considèrent comme des caractéristiques nationales. Ils sont des images officielles des pays qui les frappent et les émettent. Dans les pages qui suivent, je voudrais comparer brièvement les images des pièces et billets de banque japonais et des euros, ce qui permettra de mettre en valeur, je l'espère, les caractéristiques de leurs iconographies. En examinant les thèmes du genre, du patrimoine et de la nostalgie, ainsi que de la religion, je serai amené à exposer ce que j'estime être des contradictions dans le message et les images de l'Union européenne, et sans fausse modestie, je lancerai des idées en l'air au gré d'internet pour la réalisation de meilleurs symboles monétaires pour l'Europe.

1. Les billets de banque et pièces de monnaie japonais

1.1. *Les billets de banque*

Les billets de banque japonais ont les motifs suivants depuis 2004 :

- 1.000 ¥ : le médecin Hideyo Noguchi (1876-1928) au recto, le Mont Fuji et des cerisiers en fleurs au verso, d'après une photographie de Kōyō Okada (1895-1972),
- 2.000 ¥ : Shureimon, une porte du château de Shuri à Naha (Okinawa) au recto, une scène du Dit du Genji (d'après l'illustration d'un manuscrit du 12^e s.) et un portrait de son auteure, l'écrivaine Murasaki Shikibu au verso,
- 5.000 ¥ : l'écrivaine Ichiyo Higuchi (1872-1896) au recto, des iris inspirés d'un paravent peint par Ogata Kōrin (actif autour de 1700) au verso,
- 10.000 ¥ : Yukichi Fukuzawa (1835-1901) au recto, un hō-ō (le « roi des oiseaux », souvent, improprement, appelé phénix), sculpture du toit du Byodo-in, au verso.

1.2. *Les nouveaux billets de 2024*

En avril 2019, Taro Aso, ministre des Finances, a annoncé que de nouveaux billets seraient émis en 2024¹. Voici quels seront leurs motifs²:

- 1000 ¥ : le médecin et scientifique Shibasaburo Kitasato (1853-1931) au verso, une représentation inspirée de la Grande vague de Kanagawa, une estampe célèbre de Hokusai³, créée vers 1830, au recto.

¹ Voir, par exemple, R. Yoshida, Japan announces new ¥10,000, ¥5,000 and ¥1,000 bank notes as Reiwa Era looms: *The Japan Times* (9 avril 2019) (www.japantimes.co.jp/news/2019/04/09/national/japan-introduce-new-¥10000-¥5000-¥1000-banknote) .

² Il n'y aura pas de nouveau billet de 2.000 yens.

³ Cette estampe de Hokusai, ainsi qu'une autre de la série « 36 vues du Mont Fuji » est aussi reproduite, depuis février 2020, dans les passeports japonais : T. Narazaki, Iconic Hokusai paintings to grace pages of new passport, *The Asahi Shimbun* (4 février 2020) (www.asahi.com/ajw/articles/13099705).

- 5000 ¥ : l'éducatrice féministe Umeko Tsuda (1864-1929) au verso, des glycines au recto,

- 10.000 ¥ : le banquier et homme d'affaires Eiichi Shibusawa (1840-1931) au verso, une vue de la gare de Tokyo, un bâtiment inauguré en 1914, au recto.

1.3. *Les pièces de monnaie*

Voici l'iconographie des pièces de monnaie actuellement utilisées au Japon⁴:

- 1 ¥ : le dessin de la pièce actuelle date de 1955 ; on voit à l'avvers une branche d'arbre dont sortent de jeunes pousses.

- 5 ¥ : le dessin actuel date de 1949 ; on voit à l'avvers des épis de riz, des lignes horizontales symbolisant l'eau et une roue dentée entourant le trou central ; au revers, de petites pousses de feuilles sont représentées symétriquement de part et d'autre du trou central : elles rappellent le motif de la pièce de 1 yen. La pièce de 5 yens est la seule pièce japonaise dont la valeur est indiquée en kanjis (五円) et non en chiffres arabes.

- 10 ¥ : le dessin de la pièce date de 1951 ; on voit à l'avvers le bâtiment principal du Byodo-in, dit Pavillon du Phénix ; au revers, une couronne de feuilles de laurier entoure le chiffre 10 et la mention de l'année d'émission.

- 50 ¥ : le dessin de la pièce actuelle date de 1967, mais son thème remonte à 1955 ; on voit à l'avvers des fleurs et des feuilles de chrysanthème

- 100 ¥ : le dessin de la pièce actuelle date de 1967 ; on voit à l'avvers des fleurs de cerisier

- 500 ¥ : le dessin actuel de la pièce est une variation datant de 2000 du design datant de 1982 ; on voit à l'avvers des feuilles et des fleurs de paulownia, tandis qu'au revers sont représentées des feuilles de bambou et de tachibana (une espèce de mandarinier).

⁴ Pour une description officielle complète en anglais, voir Japan Mint, *Circulating Coin Designs* (2020) (www.mint.go.jp/eng/kids-eng/eng_kids_circulating_c.html).

1.4. *Correspondances*

Si l'on omet la question des genres, que j'aborde ci-dessous, la cohérence n'apparaît pas immédiatement dans le choix des motifs des pièces et billets japonais, mais on peut y voir un petit jeu de correspondances : le fenghuang du Byodo-in des billets de 10.000 ¥ répond à la pièce de 10 ¥, les fleurs de cerisier de la pièce de 100 ¥ dialoguent avec le verso des billets de 1.000 ¥ et l'ensemble offre un herbier de plantes et fleurs symboles du Japon.

2. Les billets de banque et pièces de monnaie de l'euro

Les billets et pièces de monnaies euros ont été mis en circulation le 1er janvier 2002. Les billets de la monnaie euro représentent des portes et fenêtres au recto et des ponts au verso. Pour éviter de froisser les susceptibilités nationales, aucune des structures architecturales représentées n'est un bâtiment existant immédiatement reconnaissable. Par ordre de valeur croissant, les billets suivent l'histoire des styles architecturaux en Europe : 5 € classique (grec et romain), 10 € roman, 20 € gothique, 50 € renaissance, 100 € baroque/rococo, 200 € architecture métallique des 19e et 20e s., 500 € architecture du 20e s. (usage du béton)⁵. Si les billets d'euros sont remarquables de cohérence et procèdent de l'idée intéressante de mettre symboliquement en valeur les principes de connections et de communication, on peut sans doute regretter l'absence d'êtres humains sur ces dessins, leur caractère froid de dessin technique, qui fait d'eux la matérialisation de certaines critiques faites à l'Union européenne : son caractère technocratique éloigné de la vie des gens.

Il existe 8 pièces différentes pour l'euro : une carte d'Europe ou de l'Union européenne est dessinée⁶ à côté de leur valeur numérique sur le revers ; l'avvers est différent pour chaque pays membre de la zone euro et pour les autres pays

⁵ La production des billets de 500 € a été arrêtée en 2019.

⁶ Le dessin de cette carte sur un petit objet circulaire est extrêmement difficile pour des raisons de cartographie et de politique ; plusieurs modèles existent sur les pièces d'euros. Faute de place, il n'est pas possible de parler de ce point ici.

officiellement émetteurs de monnaies de cette devise⁷. Comme cela fait 184 pièces d'usage courant différentes, il n'est pas possible de les présenter toutes ici.

3. Qui est responsable de l'iconographie ?

3.1. *Au Japon*

La banque centrale est responsable de l'émission des billets, qui sont imprimés par l'Imprimerie nationale (国立印刷局, Kokuritsu Insatsu-kyoku, en anglais National printing Bureau). Le choix et le dessin des portraits représentés sur les billets de banque sont de la responsabilité du Ministre des Finances⁸, après discussion avec la Banque centrale du Japon et l'Imprimerie nationale⁹. Une justification invoquée sur le site internet de l'Imprimerie Nationale pour le choix d'imprimer des portraits est que l'œil humain a l'habitude de voir les plus petites différences sur les visages et dans les expressions faciales, ce qui, je suppose car ce n'est pas précisé, permet de facilement utiliser les billets et de repérer les faux aisément. La personne représentée doit être quelqu'un dont les Japonais peuvent être fiers et doit être connue de tous : par exemple, elle doit être souvent mentionnée dans les manuels scolaires¹⁰. En 1984, le gouvernement a pris la décision de ne pas représenter sur les billets d'hommes politiques ou d'officiers militaires par souci du respect de la neutralité politique¹¹. Pour les billets de 2004, l'explication suivante a été donnée pour le choix des personnalités représentées : "Hideyo Noguchi a été choisi pour montrer que le Japon est une nation qui contribue à l'état du monde par sa remarquable science et son extraordinaire

⁷ Dans les pages qui suivent, je n'analyse pas les pièces de monnaie émises par Andorre, Monaco, San Marino ou le Vatican.

⁸ Bank of Japan Act, article 47, 2 : "The Minister of Finance shall decide the forms of Bank of Japan notes and publicly notify them." (Ministry of Justice, Japan, Japanese Law Translation [2020]: www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?id=92&vm=02&re=01).

⁹ National Printing Bureau, *Frequently Asked Questions on Banknotes* (www.npb.go.jp/en/intro/faq/index.html) (sans date, consulté le 5 février 2020).

¹⁰ National Printing Bureau, *ibid*.

¹¹ R. Yoshida, *ibid*.

technologie ; Ichiyo Higuchi a été choisie pour témoigner d'une nouvelle tendance dans le monde, l'amélioration du statut des femmes au Japon et le progrès vers une société d'égalité entre genres''¹².

Pour les nouveaux billets de 2024, Taro Aso, le ministre des Finances, a expliqué qu'Eiichi Shibusawa a été choisi par reconnaissance de son rôle dans la modernisation de l'économie japonaise¹³.

Les pièces de monnaie, elles, sont frappées par la Monnaie du Japon sous la responsabilité du gouvernement japonais ¹⁴. Je n'ai pas réussi à identifier qui précisément ou quelle institution en particulier avait été responsable de l'iconographie des yens en usage actuellement.

3.2. Dans la zone euro

« Sur proposition d'un groupe consultatif composé d'historiens de l'art, d'experts en conception graphique et de spécialistes en marketing, l'Institut Monétaire Européen a retenu deux thèmes pour les maquettes des futurs billets en euro 1. un thème spécifique illustrant les Epoque et styles en Europe évoquant l'héritage culturel européen 2. un thème consistant en un dessin moderne ou abstrait. »¹⁵. Ensuite, un concours anonyme a eu lieu. Le Conseil de l'Institut Monétaire Européen¹⁶ a pris la décision finale après présélection par un jury d'experts indépendants, un sondage d'opinion et « l'avis donné par le groupe de travail "billets" de l'I.M.E. composé des caissiers généraux des banques centrales européennes et des directeurs généraux des

¹² Traduction française personnelle d'une citation trouvée sur le site internet du National Printing Bureau. Le portrait de Fukuzawa ornait déjà les billets de 10.000 ¥ auparavant.

¹³ R. Yoshida, *ibid*.

¹⁴ Japan Mint, *Various Questions* (2020) ([/www.mint.go.jp/eng/kids-eng/eng_kids_various_q.html](http://www.mint.go.jp/eng/kids-eng/eng_kids_various_q.html)).

¹⁵ Parlement européen, TASK FORCE sur l'Union Economique et Monétaire, *Briefing 36. Billet et pièces EURO : les Caractéristiques Techniques* (Luxembourg, 1997) (www.europarl.europa.eu/euro/briefing/general/36_fr.pdf), p. 5.

¹⁶ Organisme créé par le traité de Maastricht (1992) et remplacé en 1998 par la Banque Centrale Européenne.

imprimeries contrôlées par les banques centrales des pays de l'U.E. »¹⁷. Il semble donc que le choix de l'iconographie de l'euro n'a pas été effectué par des hommes et femmes politiques, par des représentants élus des pays membres de la zone euro.

Les banques nationales ou centrales de 23 pays sont responsables de la frappe des euros de leur pays et donc de leur design¹⁸. Selon les pays, différentes procédures de décision ont été suivies, plus ou moins démocratiques¹⁹; je les énumère toutes ici, car cela donne un bon aperçu du fonctionnement de la zone euro :

- comité d'experts et sondage d'opinion : Autriche
- comité d'experts, de membres du parlement et de personnalités de la société civile, présidé par le ministre de l'Économie et des Finances : France²⁰
- comité d'experts et de fonctionnaires : Allemagne
- présélection par un comité d'experts et décision du ministre de l'économie et du gouverneur de la banque nationale : Grèce
- décision du gouvernement : Irlande
- comité d'experts techniciens et artistes et vote des citoyens lors d'une présentation sur une chaîne de télévision nationale : Italie²¹
- accord entre la maison royale et le gouvernement : Luxembourg

¹⁷ *Briefing* 36 p. 6.

¹⁸ En pratique, il existe des accords entre l'Italie, le Vatican et San Marino, mais je ne souhaite pas m'attarder sur cette question.

¹⁹ Les informations sont disponibles sur le site de la Banque centrale européenne : www.ecb.europa.eu/euro/coins/html/index.en.html et ses sous-pages nationales. Elles n'ont pas été uniformisées et le site n'est pas exhaustif. J'ai ajouté des précisions quand l'information était disponible sur le site internet des différentes banques centrales nationales. Certains pays ne fournissent aucune explication sur ce sujet.

²⁰ Banque de France, *Les caractéristiques des billets et des pièces en euro* (3/5/2019) (www.banque-france.fr/billets/reconnaitre-et-utiliser-les-billets-et-les-pieces-en-euros/les-caracteristiques-des-billets-et-des-pieces-en-euro).

²¹ Banca d'Italia, *Monete* (sans date, consulté le 8 février 2020) : <https://www.bancaditalia.it/compiti/emissione-euro/monete/index.html>.

- choix après un concours national : Portugal
- concours national pour la pièce d'1€ : Finlande
- concours, sélection par le conseil d'administration de la Banque nationale, vote par consultation populaire : Slovaquie²²
- concours national d'idées, tempéré par des considérations pratiques de frappe de monnaie : Lettonie²³

4. Genres

Sur les billets japonais actuels, quatre êtres humains sont représentés ; deux d'entre eux sont des femmes, deux écrivaines ; les hommes sont un scientifique et un philosophe qui a marqué l'histoire politique et intellectuelle du Japon. La parité est respectée, mais on ne peut s'empêcher de voir une division genrée des tâches : aux hommes, la vie pratique et sérieuse, aux femmes, la culture et les sentiments et, sur les futurs billets de 2024, le rôle traditionnellement féminin de l'éducation. De plus, le billet de 2.000 yens, sur lequel apparaît l'écrivaine Murasaki Shikibu, n'est pas fort utilisé en dehors d'Okinawa, ce qui atténue cette caractéristique de parité. En outre, la triste, pauvre et courte vie de l'auteure Ichiyo Higuchi, morte de tuberculose à 24 ans, ne fait pas d'elle, en dépit de sa renommée littéraire, un exemple évident de modèle féministe.

Alors que les billets de banque japonais présentent deux portraits féminins et deux portraits masculins, il faut constater que les femmes sont presque absentes du monnayage en euros. Certes, des femmes sont représentées sur un certain nombre de pièces comme allégories ou symboles nationaux, par exemple Marianne en France ou la jeune femme lettone, certes la reine des Pays-Bas apparaissait sur les euros

²² 140.000 votes exprimés par voie électronique: www.nbs.sk/en/banknotes-and-coins/euro-coins/how-the-slovak-euro-coin-designs-were-chosen/public-survey-on-the-art-designs-for-the-slovak-sides-of-euro-coins, la Slovaquie a environ 5.500.000 habitants.

²³ Latvijas Banka, *Latvian Euro Coins* (2019, consulté le 8 février 2020) : www.bank.lv/en/banknotes-and-coins/latvian-euro-coins.

hollandais jusqu'à son abdication en 2013, mais si l'on considère les femmes ayant réellement existé honorées d'un portrait pour leurs actions, une seule pièce peut être prise en compte²⁴ : la pièce de 2 € autrichienne montre le portrait de Bertha von Suttner, romancière et essayiste, lauréate en 1905 du prix Nobel de la paix²⁵.



***Autriche, 2 €. Portrait de Bertha von Suttner ; Wikimedia Commons,
fr.wikipedia.org/w/index.php?curid=6312870***

Une si faible présence visuelle des femmes relève de la misogynie, inconsciente on l'espère. Elle contraste fortement avec l'image de garante, voire de missionnaire, du respect de l'égalité entre hommes et femmes que l'Union européenne souhaite donner d'elle-même. Par exemple, il existe au sein de l'Union européenne une agence consacrée spécifiquement à ce domaine d'action politique : l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, dont le but est de « faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une réalité dans l'UE et au-delà [c'est moi qui souligne], afin que chacun puisse avoir les mêmes opportunités dans la vie, quel que soit son sexe. Les recherches de l'[Institut] ouvrent la voie à une compréhension et à une prise de

²⁴ Pour les hommes, on peut compter 9 portraits : Mozart (Autriche, 1 €) ; Cervantes (Espagne : 0, 50 ; 0, 20 ; 0, 10 €) ; Eleftherios Venizelos, Ioannis Capodistrias et Rigas Fereos (Grèce : 0, 50 ; 0, 20 ; 0, 10 €) ; Dante et Marc-Aurèle (Italie : 2 et 0, 50 €) ; France Prešeren et Primož Trubar (Slovénie, 2 et 1 €).

²⁵ Un portrait de Bertha von Suttner était imprimé au verso des billets de 1000 schillings de 1966 à 1985.

conscience accrues de l'égalité de genre dans tous les domaines de la vie. Nous recensons les écarts entre les femmes et les hommes, et nous recueillons et analysons les données relatives aux inégalités de genre. En fournissant des informations pratiques et fondées sur des données factuelles, nous aidons les responsables politiques à rapprocher l'Europe de l'égalité de genre et à améliorer la vie des femmes et des hommes. »²⁶.

L'écart de représentation des femmes et des hommes sur les monnaies euro va à l'encontre de toutes ces belles intentions.

5. Regards tournés vers le futur et le passé

Plusieurs éléments du monnayage japonais moderne montrent un intérêt pour l'avenir ou la modernité et témoignent d'un certain optimisme. On pense en particulier aux différents dessins de jeunes pousses, qui témoignent de l'espoir de renaissance du Japon après les destructions de la Seconde Guerre Mondiale.



*Avers d'une pièce de 5 ¥ ; épis de riz, ligne symboles de l'eau, roue dentée.
Domaine public, commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=788247*

²⁶ Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, *L'EIGE en résumé 2018* : eige.europa.eu/fr/in-brief.

La pièce de 5 ¥ en particulier est remarquable pour son appel à une prospérité moderne, car elle mêle, de façon simple et efficace, trois éléments : l'agriculture avec son image d'épis de riz, la pêche avec ses lignes symbolisant l'eau et l'industrie avec sa roue dentée centrale.

En contraste, en ce qui concerne la zone euro, si l'on omet les billets de 200 € et 500 € avec leurs images d'architecture allant du 19^e au 21^e s., seule la pièce grecque de 0, 05 € affiche un intérêt pour l'industrie moderne avec la représentation d'un navire pétrolier (et n'oublions pas que la production des billets de 500 € a cessé).

Le tableau ci-dessous montre la répartition chronologique des 63 motifs de faces nationales de pièces euro qui peuvent être datés, les autres pièces montrant des éléments de nature, de paysage ou des allégories :

Préhistoire	Antiquité gréco-romaine	Moyen-Âge	15e-18e s.	19e-20e s.	21e s.
2	6	8	10	10	1(+24+2) ²⁷

Si l'on fait abstraction des monarques vivants, on voit que l'iconographie de l'euro est caractérisée en grande partie par le respect du passé ou la valorisation du patrimoine, pas par quelque notion de progrès ou souci du futur.

Pour les pièces et billets de banque japonais, le même tableau donne ceci :

Préhistoire	Antiquité	Moyen-Âge	15e-18e s.	19e-20e s.	21e s.
0	0	3	2	8	0

Dans la mesure où il est possible de comparer des données si différentes, le Japon semble donc bien plus soucieux de modernité que l'Europe dans les images de sa production monétaire.

²⁷ La pièce grecque de 0, 05 € et les portraits du chef d'Etat en exercice des monarchies de la zone euro : la Belgique (8), le Luxembourg (8), les Pays-Bas (8) et l'Espagne (2).

5.1 *Nostalgie et manque d'audace*

Les images des monnaies de l'euro illustrent vivement en elles-mêmes cet attachement au passé et au patrimoine car nombre d'entre elles sont des variations plus ou moins fidèles, voire des copies, de monnaies nationales antérieures au changement d'unité monétaire de 2002. Ce conservatisme est expliqué et mis en avant sur le site internet de la banque centrale européenne de façon répétée. Ainsi, par exemple, on peut y lire : « [Allemagne] Pièces de 1, 2 et 5 cent(ime)s - Le rameau de chêne, rappel du motif ornant autrefois les pfennigs, illustre ces pièces. »²⁸ ; « la Finlande a sélectionné trois motifs s'inspirant de ceux figurant autrefois sur les pièces finlandaises »²⁹ ; « Pièces de 10, 20 et 50 cent(ime)s – Le thème de la Semeuse est une constante de l'histoire du franc français. »³⁰ ; l'Irlande a décidé d'utiliser sur sa face nationale des pièces d'euro le même motif que celui qui apparaissait sur les pièces d'une livre irlandaise : la harpe celtique³¹ ; « [Portugal] Le graphiste Vítor Manuel Fernandes dos Santos, qui s'est inspiré des symboles historiques et des sceaux du premier roi du Portugal, Alphonse 1er Henriques. »³². Si l'on ajoute à ces exemples, les pièces frappées par les monarchies européennes, qui ont maintenu leur tradition de représenter leur souverain, on constate que peu de pays ont été audacieux dans le choix de leur iconographie monétaire.

Bien sûr, ce conservatisme parfois a une signification historique et a une portée plus grande qu'il ne pourrait le paraître à première vue. Ainsi, en Lettonie, « la pièce de 2 euros représente une jeune femme lettone en costume traditionnel. À l'origine, ce motif a été utilisé en 1929 sur la pièce d'argent de 5 lats. »³³. Sous l'occupation soviétique, le rouble a remplacé le lats, et il était interdit de garder chez soi les vieilles

²⁸ www.ecb.europa.eu/euro/coins/html/de.fr.html.

²⁹ www.ecb.europa.eu/euro/coins/html/fi.fr.html.

³⁰ www.ecb.europa.eu/euro/coins/html/fr.fr.html.

³¹ www.centralbank.ie/consumer-hub/notes-and-coins/euro-coins.

³² www.ecb.europa.eu/euro/coins/html/pt.fr.html.

³³ www.ecb.europa.eu/euro/coins/html/lv.fr.html.

pièces nationales, mais beaucoup de gens en auraient cachées chez eux³⁴. Le design conservateur de l'euro letton est donc aussi une façon de rappeler la perte de l'indépendance nationale, les souffrances subies sous occupation étrangère et les petits actes de résistance symbolique.

6. Religions

Le Japon et l'Europe sont actuellement parmi les régions du monde où le sentiment religieux est le moins fort. En outre, au Japon et dans plusieurs pays européens, la séparation entre l'État et la religion est légalement forte. Ainsi, l'attachement de la France à l'idée de laïcité a joué un rôle important dans le fait que la notion de religion ne soit pas mentionnée dans le traité établissant une constitution pour l'Europe de 2005, en particulier dans son Article I-2 portant sur Les valeurs de l'Union :

« L'Union est fondée sur les valeurs de respect de la dignité humaine, de liberté, de démocratie, d'égalité, de l'État de droit, ainsi que de respect des droits de l'homme, y compris des droits des personnes appartenant à des minorités. Ces valeurs sont communes aux États membres dans une société caractérisée par le pluralisme, la non-discrimination, la tolérance, la justice, la solidarité et l'égalité entre les femmes et les hommes. ».

Toutefois, dans les préambules du traité, on peut lire la justification suivante :

« S'inspirant des héritages culturels, religieux et humanistes de l'Europe, à partir desquels se sont développées les valeurs universelles que constituent les droits inviolables et inaliénables de la personne humaine, ainsi que la liberté, la démocratie, l'égalité et l'État de droit ».

La reconnaissance officielle de l'héritage religieux de l'Europe et le souci du patrimoine observé ci-dessus dans l'iconographie de l'euro font qu'il est normal d'y voir la religion représentée. Ainsi, les billets de banque de 10 et 20 € montrent des éléments architecturaux d'églises romane et gothique. Cependant, comme le montre le

³⁴ LatvijasBanka, The Artist and his Muse (25 février 2014) (vidéo YouTube officielle de la banque centrale de Lettonie : youtu.be/z43OkqDCEDY).

tableau ci-dessous, la présence religieuse est vraiment modeste sur les pièces d'euro³⁵ :

<i>Polythéismes antiques</i>	<i>Église catholique</i>	<i>Croix</i>	<i>Devise</i>
Grèce 2 € : rapt d'Europe	Autriche 0, 10 € : Cathédrale Saint-Etienne à Vienne	Lituanie : croix sur un bouclier (armoiries)	Slovénie 2 € : « Shivé naj vsi naródi » (« Que Dieu bénisse tous les peuples »)
Italie 0, 10 € : Naissance de Venus de Botticelli	Espagne 0, 05 0, 02 0, 01 € : Église Saint-Jacques à Compostelle	Malte 1 et 2 € : croix de Malte	
Malte : 0, 05 ; 0, 02 ; 0, 01 € : autel du temple mégalithique de Mnajdra		Portugal 0, 05 0, 02 0, 01 € : croix sur un sceau royal	
		Slovaquie 2 et 1 € : double croix, qui apparaît aussi, plus petite, sur toutes les autres pièces	

Les image de polythéisme antique relèvent plus de la culture humaniste ou du prestige culturel que de la religion ; les deux bâtiments catholiques sont tous deux repris sur les listes du patrimoine mondial de l'UNESCO, comme le temple de Mnajdra d'ailleurs, et les représentations de croix sont justifiées par leur nature héraldique.

Toutefois, on peut déplorer que deux autres religions constitutives de l'histoire et

³⁵ Comme on ne connaît en fait pas sa fonction, je n'ai pas placé dans ce tableau l' « Idole de Pomos », une statuette chalcolithique cruciforme qui orne les pièces chypriotes de 2 et 1 €. Son apparence de croix et le fait qu'elle porte un pendentif cruciforme lui-aussi font qu'elle a parfois été hâtivement interprétée comme chrétienne par certains de mes étudiants. www.centralbank.cy/en/banknotes-and-coins/coins/%CE%B5uro-coins-in-pictures/images-2-euro: "[The cruciform idol] is a characteristic example of prehistoric art in Cyprus, reflecting the island's antiquity and civilization."

du patrimoine européens, l'islam et le judaïsme, sont absentes de l'euro, l'islam complètement, le judaïsme n'apparaissant, et je ne le mentionne que pour mémoire, que sur la pièce italienne de 0, 02 € avec l'image de la Mole Antonelliana, le bâtiment emblématique de Turin, initialement conçu pour être une synagogue, mais qui n'a jamais servi en tant que telle.

En ce qui concerne le Japon, le temple bouddhiste du Byodo-in apparaît sur les pièces de 10 ¥ et une de ses sculptures sur les billets de 10.000 ¥. Cela peut paraître entrer en contradiction, dans l'esprit, avec l'article 20 de la Constitution, promulguée en 1946. :

« La liberté de religion est garantie à tous. Aucune organisation religieuse ne peut recevoir de privilèges quelconques de l'État, pas plus qu'elle ne peut exercer une autorité politique.

Nul ne peut être contraint de prendre part à un acte, service, rite ou cérémonial religieux.

L'État et ses organes s'abstiendront de l'enseignement religieux ou de toutes autres activités religieuses. »

De nouveau, comme pour certaines pièces européennes, le statut culturel du bâtiment, lui aussi, incidemment, repris sur les listes du patrimoine mondial de l'UNESCO, explique probablement ce choix de sujet monétaire, et il ne faut pas y voir selon moi quelque forme de prosélytisme que ce soit³⁶.

7. Quelques idées pour une nouvelle iconographie de l'euro

Dans les lignes qui suivent, je voudrais avancer quelques idées qui, me semble-t-il, permettraient de résoudre le problème de la faible présence des femmes sur l'euro, de dynamiser les images de cette monnaie et d'en faire un meilleur symbole de l'Union européenne.

³⁶ Des sanctuaires shinto ont servi avant et pendant la seconde guerre mondiale pour orner des billets de banque, mais, sauf erreur de ma part, seuls des temples bouddhistes ont été représentés sur ceux-ci après 1946. Il est possible que cela soit une réaction à l'association officielle du shinto à l'impérialisme japonais jusqu'en 1945.

Il me semble d'abord important de conserver le principe d'organisation séparée des billets et des pièces de monnaie, qui fait toute l'originalité de l'euro d'un point de vue numismatique et est en soi un symbole fort des caractéristiques de l'Union européenne. L'idée d'avoir une monnaie célébrant à la fois par ses billets l'Union et par ses pièces de monnaie les identités nationales me semble excellente. Il faut toutefois, je pense, mieux la défendre et la mettre en valeur qu'on ne le fait actuellement. Le site internet de la banque centrale européenne met très mal en valeur ses pièces et ses billets, alors qu'il vient de célébrer les 20 ans de l'euro ; on voit bien que l'iconographie et les symboles qu'ils portent ou l'histoire qu'ils convoient n'intéresse que très peu les responsables de la Banque. Je conseille donc de consacrer clairement et avec ambition une partie de ce site à expliquer les différents symboles monétaires des faces nationales de l'euro, de façon dynamique. On peut par exemple imaginer la mise en valeur mensuelle successive des faces nationales. Ainsi, l'Union Européenne montrerait qu'elle respecte et promeut ses symboles nationaux, ce qui permettrait à tout le monde, chaque mois, de découvrir et comprendre les symboles nationaux d'un pays membre de l'Union Européenne et par ce biais d'avoir une introduction à la culture des pays membres de l'Union qu'on connaît mal. En particulier, cela pourrait contribuer à combler le fossé culturel entre l'Europe de l'Ouest et les pays anciennement sous domination soviétique. On peut aussi imaginer que la Banque centrale européenne s'associe avec Europeana³⁷, la plateforme numérique des institutions culturelles de l'Union européenne afin de se livrer à un travail pédagogique passionnant d'explication et de mise en contexte historique et artistique de l'iconographie de l'euro.

En ce qui concerne les billets, j'abandonnerais l'iconographie actuelle de l'euro, froide, déshumanisée et, oserais-je dire, vraiment trop simpliste. Je propose aussi qu'on abandonne le thème qui avait motivé la succession actuelle de représentations d'époques historiques, « un thème spécifique illustrant les Epoque et styles en Europe évoquant l'héritage culturel européen », car il est redondant avec les possibilités qu'offrent les faces nationales des monnaies. Je propose plutôt d'utiliser pour le thème des billets de banque de la zone euro l'article I-2 du traité établissant une constitution

³⁷ www.europeana.eu/portal/fr.

pour l'Europe de 2005, que j'ai cité plus haut et qui porte sur les valeurs de l'Union. Selon des modalités à préciser, on organiserait d'abord un concours de dessinateurs pour des projets de billets ayant pour thèmes la dignité humaine, la liberté, la démocratie, l'égalité, l'État de droit, le respect des droits de l'homme, y compris des droits des personnes appartenant à des minorités, le pluralisme, la non-discrimination, la tolérance, la justice, la solidarité et l'égalité entre les femmes et les hommes. Ensuite, on tiendrait une consultation populaire, comme il a été fait dans plusieurs pays lors de la création des faces nationales des monnaies, en édictant des règles de transparence et d'équilibrage des différences démographiques entre pays. Il me semble qu'un tel choix de thèmes, même s'il est vaste et vague, voire sans grande originalité, permettrait de ne pas se focaliser sur une vision nostalgique et passéiste du continent. Il est aussi important que les symboles de l'Europe ne soient pas choisis par un comité d'experts non-élus, lors de réunions à huis clos.

Enfin, pour résoudre le problème de l'absence visuelle de femmes sur les monnaies de l'euro, je n'hésite pas à soumettre la proposition qu'il faudrait d'une façon ou d'une autre instaurer un quota garantissant un pourcentage de portraits historiques féminins sur les faces nationales de l'euro. Le principe de quota de genres et de parité n'est pas étranger à l'Union européenne, sans qu'il ait été nécessaire de l'imposer par une loi communautaire. Ainsi, par exemple, la parité des membres de la Commission européenne a été un engagement pris et presque parfaitement respecté par Ursula von der Leyen en 2019³⁸. En outre, onze pays membre de l'Union avaient des lois imposant des quotas de genres lors des élections européennes de 2019³⁹. L'Autriche pourrait être un modèle : sa série de monnaies compte actuellement un portrait féminin, un portrait masculin, des représentations de bâtiments historiques et des images de fleurs. En l'état actuel des institutions européennes, il n'est pas envisageable d'imaginer un système

³⁸ Voir, par exemple, Le Monde avec AFP, La nouvelle Commission européenne quasiment paritaire, avec treize femmes et quatorze hommes, *Le Monde* (9 septembre 2019). (www.lemonde.fr/international/article/2019/09/09/la-nouvelle-commission-europeenne-proche-de-la-parite-avec-treize-femmes-et-quatorze-hommes_5508232_3210.html).

³⁹ Parlement européen, *Women in Parliaments* (2019) ([www.europarl.europa.eu/cmsdata/161126/EPRS_ATA\(2019\)635530_EN-Women-in-parliaments-2p.pdf](http://www.europarl.europa.eu/cmsdata/161126/EPRS_ATA(2019)635530_EN-Women-in-parliaments-2p.pdf)).

unique pour tous les pays membres de l'Union ; c'est aux citoyens de se faire entendre sur ce point, en faisant connaître leurs opinions en alertant l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, en utilisant le système des pétitions au Parlement européen⁴⁰ ou en écrivant des articles comme celui que vous venez de lire. ■

⁴⁰ www.europarl.europa.eu/at-your-service/fr/be-heard/petitions.

**Stress au travail et soutien social,
exploration de différences de perceptions :
comparaison interculturelle d'un échantillon de
travailleurs français, canadiens et américains**

Sandrine Schoenenberger, Université Catholique de Lille
PERSEUS, Université de Lorraine, Metz

Nicolas Westrelin, Université Catholique de Lille

Résumé

Le but de cet article est d'explorer des différences culturelles dans la perception du stress au travail et du soutien social. Pour cela, nous avons construit des situations professionnelles exposant les protagonistes à des situations stressantes. Nous avons demandé à un échantillon de répondants français, canadiens et américains d'évaluer le stress et le soutien social perçus par les protagonistes de ces scénarii. Les résultats obtenus nous montrent des variations dans la perception du stress et du soutien social. L'échantillon français évalue les situations comme soutenantes lorsque les interactions (collègues ou hiérarchies) amènent du soutien, quelle que soit sa forme (instrumentale, émotionnelle, informative) alors que les répondants américains et canadiens voient du soutien social dès qu'il y a interaction, même si l'interaction ne correspond pas à du soutien social. Nous observons également des variations dans la perception du stress en accord avec les différents modèles de valeurs culturelles, tels que les dimensions gestion de l'incertitude ou autonomie affective.

Mots-clés : culture, stress au travail, soutien social, France, Canada, USA

Remerciements

Les auteurs tiennent à remercier Suzanne Bray et Caroline Lecocq pour l'aide qu'elles ont apportée pour la traduction du questionnaire et les feedbacks sur les situations élaborées.

Introduction

Le champ d'étude qu'est la santé au travail s'intéresse à l'ensemble des facteurs liés au travail qui peuvent avoir des dommages sur la santé physique et/ou psychique des individus. Si la santé physique est aisément observable, une radio montre si un os est cassé ou non, la santé psychologique est sujette à plus d'interprétation. Le stress est le premier facteur de risque psycho-social. Il engendre des pathologies importantes (augmentation des maladies cardiovasculaires, insomnies, troubles digestifs par exemple) et représente un coût de 3 à 4% du PIB d'un pays (perte de productivité, remplacement des congés maladie, frais de santé). Pour autant, le stress est difficile à mesurer et prévenir, une même situation pouvant être stressante pour un employé et calme pour un autre. Aussi, plusieurs modèles de stress, et de stress au travail, nous permettent de comprendre les mécanismes impliqués. Nous choisissons ici de ne présenter que les trois modèles les plus utilisés en psychologie du travail¹.

1. Santé au travail et stress

1.1. Le modèle de Lazarus & Folkman (1984)

Le modèle de Lazarus et Folkman introduit comme origine du stress l'interaction entre l'individu et son environnement. Ainsi, l'individu n'est pas passif au sein de son environnement, il a un rôle actif dans l'évaluation qu'il fait des stimuli qu'il rencontre.

¹ Pour le lecteur souhaitant une présentation plus exhaustive des modèles théoriques du stress, nous recommandons l'ouvrage de Guillet, L. (2012) *Le stress*, Bruxelles : De Boeck.

Lorsqu'un évènement potentiellement nocif est perçu par l'individu, celui-ci va déterminer si cet évènement représente pour lui un risque ou non, mais il va également estimer les ressources à sa disposition pour faire face à cet évènement (Ponnelle & Lancry, 2004). Si l'individu pense être dans une situation stressante, il va tenter d'intervenir sur la situation afin de réduire le stress. Pour cela, il utilisera une ou plusieurs stratégies de coping. Le coping, ou stratégie d'adaptation, correspond aux actions permettant de réduire le stress perçu. La littérature propose deux principales stratégies de coping. Bruchon-Schweitzer (2001) suggère d'en ajouter deux :

- Le coping centré sur la tâche : l'individu va intervenir sur la situation. Par exemple, un étudiant stressé par les examens, va organiser ses journées de révisions, lire des textes complémentaires, réaliser les exercices donnés par ses enseignants ;
- Le coping centré sur l'émotion : l'individu va chercher à réduire la part émotionnelle du stress. Par exemple, participer à des séances de yoga, commencer la sophrologie. Cela ne modifie pas la situation mais permet de gérer les émotions et éviter un débordement ;
- Le soutien social : l'individu va chercher de l'aide auprès de ses proches. Par exemple, demander de l'aide à ses collègues pour réaliser une tâche trop complexe ;
- L'évitement : l'individu n'agit pas pour modifier ni la situation, ni ses émotions. Il est dans une stratégie de fuite.

Le modèle de Lazarus et Folkman est intéressant car il tient compte de la subjectivité de l'individu et sa perception de la situation d'une part, et d'autre part des moyens à disposition pour réduire le stress.

Nous allons maintenant nous intéresser aux modèles de stress au travail, tout en gardant ce modèle transactionnel à l'esprit.

1.2 Les modèles de stress au travail

1.2.1. Le modèle de Karasek & Theorell (1990)

Le modèle de Karasek et Theorell (1990) soutient que le stress au travail vient de trois facteurs :

- La demande psychologique, se référant aux exigences du travail et à ses conditions de réalisation ;
- La latitude décisionnelle, correspondant à l'autonomie dont dispose le travailleur pour réaliser son travail ;
- Le soutien social reçu de la part des collègues et de la hiérarchie.

Karasek et Theorell (1990) suggèrent que la demande psychologique peut être très importante mais sans conséquences pour l'individu s'il dispose d'une latitude décisionnelle élevée et d'un fort soutien social. L'individu est alors dans un contexte professionnel stimulant. En revanche, s'il ne dispose pas d'autonomie ni d'aide de ses collègues et hiérarchie, alors il est dans une situation stressante, dangereuse pour sa santé psychologique. La latitude décisionnelle et le soutien social ont un rôle protecteur qui permet de modérer les effets des exigences au travail (Truchot, 2004).

1.2.2 Le modèle de Siegrist (1996)

En 1996, Siegrist développe un nouveau modèle du stress : le modèle effort-récompense qui repose sur la réciprocité : l'individu s'investit et attend que cet effort soit compensé par une récompense adaptée à son degré d'investissement. L'auteur distingue trois types de récompense : la rémunération, l'estime du travail, et le contrôle sur le statut professionnel (Siegrist, 1996). Quand les efforts investis sont perçus comme étant supérieurs aux récompenses reçues, l'individu ressent du stress. À l'inverse, quand l'individu reçoit une récompense appropriée à son investissement, il ressent des émotions positives, permettant ainsi de maintenir, voire d'améliorer son état de santé et de bien-être (Gauster & Griffiths, 2014).

Les études suggèrent que les individus surinvestis professionnellement présentent

plus de risques de ressentir des effets négatifs pour leur santé, et ce, indépendamment des spécificités de leurs emplois (Gauster & Griffiths, 2014). Ainsi, les individus « surinvestis » tendent à s'exposer à des niveaux de demandes professionnelles plus élevées, ou à fournir plus d'efforts que ce qui est demandé dans la situation. Avoir un niveau d'investissement élevé semble également augmenter la frustration liée à l'écart entre les récompenses attendues et les récompenses réelles (Siegrist, et al., 2004). L'auteur ajoute qu'une telle caractéristique influence la perception de l'individu, ce qui implique que l'individu perçoit différemment les demandes, soit en les surestimant, ou au contraire en les sous-estimant (Siegrist, 1996).

1.3. Le soutien social comme facteur de protection

Les modèles exposés suggèrent que le stress peut être modéré par le soutien social reçu. Le soutien social se réfère à « *l'influence des ressources interpersonnelles sur le processus général du stress et la qualité de vie des individus* » (Ruiller, 2008, p 68). Le soutien social peut être tangible (aide matérielle, information) ou intangible (émotionnel) et revêt plusieurs formes.

House (1981) propose quatre formes de soutien social :

- le soutien émotionnel / affectif correspondant aux affects positifs qu'on manifeste envers une personne : amitié, réconfort, sympathie ;
- le soutien d'estime visant à rassurer, encourager un individu concernant ses compétences et ses valeurs et lui permet ainsi de conserver une bonne confiance en lui-même ;
- le soutien informatif : conseils, suggestions, apport de connaissances sur un domaine ;
- le soutien matériel ou instrumental consistant en une implication effective : donner du temps pour aider un collègue, prêt de matériel.

Karasek et Theorell (1990) distinguent les formes de soutien selon qu'il est donné par un collègue ou un supérieur. Le soutien de la part des collègues revêt trois aspects : le nombre de collègues, le soutien instrumental (aide apportée) et le soutien socio-

émotionnel (nombre de collègues de travail considérés comme des amis). Le soutien de la part des supérieurs hiérarchiques comprend quatre formes : le soutien instrumental (proposition d'amélioration des conditions de travail par exemple), le soutien réceptif (par exemple disponibilité d'écoute du supérieur hiérarchique), le soutien d'initiative (tel que l'autonomie que la hiérarchie donne à ses salariés) et enfin le soutien d'autorité (attentes du manager telles que ponctualité, implication par exemple).

Tous ces types de soutien permettent soit d'améliorer la situation stressante, soit d'améliorer les émotions associées au stress. Ainsi, le soutien instrumental apporte à l'individu des informations, compétences augmentant ses ressources et donc sa capacité à gérer la situation. Le soutien émotionnel permet de rassurer la personne et l'aider à dépasser l'angoisse pour affronter la situation.

1.4. Le rôle de la perception

Nous venons d'exposer trois des modèles les plus présents dans la littérature sur le stress et le stress au travail. Toutefois, l'ensemble des dimensions présentées, pour avoir un effet sur le stress et la santé des travailleurs, doit d'abord être perçue par eux et les perceptions varient d'un individu à l'autre et d'une situation à l'autre. En effet, le soutien social, comme les récompenses, ne peut jouer son rôle protecteur que dans la mesure où l'individu perçoit recevoir du soutien (Barrera, 1981). En outre, un individu déjà épuisé percevra une demande comme plus exigeante que ce qu'il aurait perçu à un autre moment (Bakker et Demerouti, 2007). Le stress est donc lié à la perception, qui est un processus cognitif influencé par différents facteurs comme la personnalité ou la culture. Nous allons ensuite présenter l'impact que la culture peut avoir dans la santé.

1.5 La santé comme construit culturel

La santé est basée sur une perception. Or, la culture affecte les perceptions, cognitions et peut dès lors mener à des pratiques et comportements différents (Chartrand et Bargh, 1999 ; Hofstede, 2001 ; Triandis, 2004). Gervais et Jovchelovitch (1998), Jodelet (2006) montrent que la culture influence à la fois notre perception de

la santé mais aussi celle de notre système de soin. C'est cette double influence qui va venir jouer sur nos comportements et donc l'usage de ce système au sein d'un groupe culturel. Par exemple, Jodelet indique que les Mexicains évoquent peu les systèmes de soin et d'assurance santé alors que ces points sont très largement présents dans le discours des Français. En revanche, les Mexicains évoquent la dimension relationnelle et de soutien (famille, amis) alors que cet aspect est absent du discours des Français. Les différences culturelles, et de politique, entre ces deux pays se révèlent dans les discours des interviewés. Pour les Français, le système de soin et la sécurité sociale sont les ressources externes auxquels ils font appel alors que les Mexicains, plus collectivistes, sont plus orientés vers le soutien social des proches.

Une étude de Gervais et Jovchelovitch (1998) à base d'interviews au sein de la communauté chinoise vivant en Angleterre (immigrés et leurs enfants) montre également une différence dans l'usage des systèmes de soins selon le type d'intégration dans la culture britannique. Les migrants chinois catégorisés comme ayant une « faible intégration » ont une représentation de la santé basée sur les thérapies et pratiques chinoises et se tournent vers des herboristeries. À l'inverse, les migrants catégorisés comme ayant une « intégration élevée » utilisent les services de santé occidentaux et de la NHS (National Health Security). Ils ont une consommation des soins qui mélange les conceptions orientales et occidentales, consommation qui mélange les deux cultures auxquelles ils appartiennent.

La santé au travail perçue est également affectée par la culture. Lors d'entretiens avec des salariés japonais, il est apparu que certains répondants considèrent qu'une entreprise permettant une bonne santé au travail est une entreprise qui permet d'avoir trois repas par jour. Cette préoccupation vient des temps de trajet travail-domicile et de l'heure tardive à laquelle les employés sont régulièrement amenés à quitter leurs bureaux. Une fois arrivé chez eux, ils ont le choix entre se coucher tôt et récupérer de leur fatigue en se passant de dîner ou prendre le temps de dîner et retarder l'heure du coucher tout en réduisant les heures de sommeil. Cette question est absente du discours des salariés français. La tradition gastronomique et l'importance des repas dans la culture française sont tellement importantes que la possibilité d'avoir trois repas par jour n'est jamais remise en question. Il est également apparu que les salariés français

recherchent de la reconnaissance extrinsèque (primes, augmentations de salaires, compliments de leur hiérarchie) alors que les salariés japonais attendent de la reconnaissance intrinsèque via leur propre satisfaction de réaliser correctement le travail (Schoenenberger et Westrelin, 2017). Il s'agit là d'une illustration montrant que la santé au travail dépend également de facteurs culturels : le collectivisme japonais où l'individu agira d'abord pour le bien commun – ici l'entreprise pour laquelle il va travailler de nombreuses heures en considérant parfois ses propres besoins physiologiques comme non prioritaires – opposés à l'individualisme français – ici les besoins physiologiques individuels ne sauraient être moins importants que les besoins collectifs.

Selon les pays, le stress au travail n'a pas les mêmes significations, causes et implications. Sharpley et Gardner (2001) ont noté, auprès de 36 interviewés Australiens, que le stress est considéré comme venant de causes environnementales. Pour 22 employées canadiennes interviewées par Harkness et al. (2005), le stress vient d'une situation professionnelle inconfortable, comme le fait d'être sous-apprécié par la hiérarchie. Kinman et Jones (2005) ont constaté que, pour 45 interviewés britanniques, le stress vient de facteurs organisationnels.

Idris, Dollard et Winefield (2009) ont reproduit la méthodologie et Kinman et Jones (2005) auprès de 48 employés Malaysiens. La comparaison des résultats de ces deux études est intéressante (Tableau §1).

Tableau 1 : comparaison des résultats entre les études de Idris, Dollard et Winefield (2009) et Kinman et Jones (2005), traduit de Idris, Dollard et Winefield (2009)

Les chiffres indiquent le pourcentage du discours pour chaque type de stressseurs.

Catégories de stressseurs au travail	Résultats de Idris, Dollard et Winefield, 2009	Résultats de Kinman et Jones, 2005
Pays	Malaysie	UK
Stresseurs externes, dont	55	78
Insécurité au travail	2,80	7,43
Pression temporelle	10,28	8,17
Surcharge de travail	5,6	6,31

Travail ennuyeux et/ou répétitif	2,80	4,46
Manque de soutien social	0,93	4,46
Responsabilité du bien-être des autres	0,93	4,08
Manque d'autonomie	0,93	4,08
Manque de ressources	0,93	4,08
Conflits interpersonnels	Non évoqué	3,71
Gestion de personnes stressées (clients, patients, etc)	Non évoqué	3,71
Longues périodes de travail	Non évoqué	3,34
Stresseurs individuels, dont	45	22
Personnalité	17,75	9,29
Mauvaise adéquation individu - environnement	9,34	1,85
Manque de capacité de gestion du temps	5,60	0,74
« Test divin »	1,87	Non évoqué

La comparaison des interviews de ces deux pays indique que les britanniques envisagent, plus que les malaysiens, le stress comme venant de facteurs externes. Les interviewés malaysiens estiment, plus que les britanniques, que le stress vient de facteurs internes. Les britanniques semblent alors voir l'organisation comme cause principale de stress. Les malaysiens sont plus proches d'une représentation mêlant organisation et facteurs individuels.

Ces différentes conceptions du stress au travail – et du travail en lui-même, montrent bien l'importance de la prise en compte de la culture dans les études en santé au travail et les outils de mesure idoines. Les modèles des valeurs culturelles et de management interculturel peuvent nous éclairer sur les variations possibles de représentation de la santé au travail, et plus particulièrement du stress au travail.

2. Culture et interculturel au travail

Plusieurs auteurs ont proposé des modèles de cultures nationales et de management. Ils nous permettent d'éclairer les conceptions du stress au travail. Nous choisissons de proposer ici trois modèles qui vont nous permettre d'affiner cette

recherche.

2.1. Modèle de Hofstede et différences de perception du stress

Afin de comparer les cultures entre elles, G. Hofstede a créé un modèle en six dimensions distinctes (Hofstede, 1980, Hofstede, 1994 ; Hofstede, Hofstede & Minkov 2010).

D'après Hofstede, ces dimensions auraient pour effet de moduler la perception que les individus ont, du temps, de l'espace, mais aussi des relations interpersonnelles. Ces dimensions entreraient en compte dans trois niveaux de réalité : l'individuel, le collectif, et l'universel. Ce modèle a pour intérêt de mettre en valeur les différences, mais aussi les similitudes qui peuvent exister entre les cultures (Meier, 2013). Les dimensions étudiées sont les suivantes :

- Distance hiérarchique : attitude d'un groupe vis-à-vis des inégalités de pouvoir en son sein. Ainsi, les pays privilégiant le formalisme et un degré élevé de dépendance envers la hiérarchie auront un score plus élevé dans cette dimension que les pays valorisant l'autonomie des employés ;
- Individualisme et collectivisme : tendance des individus au sein d'une culture à se considérer comme membre d'un groupe (loyauté, solidarité, ...) ou comme une personne indépendante (compétition, valorisation de soi, ...) ;
- Contrôle de l'incertitude : représente les interactions entre les membres d'un groupe et leur besoin de maîtrise sur les événements nouveaux ou méconnus. Dans ce sens, on retrouve des cultures qui tendent vers la prudence et la peur de l'inconnu, et d'autres qui valorisent la prise de risque et la découverte de nouveaux phénomènes ;
- Masculinité et féminité : symbolise l'importance qu'une culture accorde à la distinction entre les rôles masculins et féminins. Dans ce sens, certaines cultures considèrent ces rôles comme interchangeables – et ont des valeurs centrées sur le consensus et la qualité de vie - là où d'autres mettent en avant les spécificités de chaque rôle – avec des valeurs de compétitions ;
- Orientation à long-terme et court-terme : rapport aux temps au sein d'une culture. Les cultures orientées sur le long-terme, privilégient l'économie, leurs capacités

d'adaptation et favorisent le futur. À l'inverse, les sociétés à court-terme sont, quant à elles, tournées vers les traditions passées et les résultats immédiats ;

- Indulgence et modération : Les cultures dites indulgentes peuvent être qualifiées de « hédoniques », elles favorisent la prise de plaisir et la satisfaction des besoins humains. Les cultures portées sur la modération, quant à elles, régissent la satisfaction des besoins par des normes sociales strictes.

Si ces dimensions jouent un rôle dans la manière dont les membres d'un groupe culturel perçoivent le monde, il paraît alors naturel que celles-ci aient une influence sur la santé au travail. Par exemple, dans les cultures considérées comme collectivistes, les individus vont recevoir et attendre plus de soutien social et percevoir plus fréquemment ce type de soutien qu'au sein des cultures individualistes (Goodwin & Plaza, 2000). Ainsi, pour les individus collectivistes, le soutien social aura une plus grande influence sur leur bien-être, que d'autres variables plus individualistes comme la satisfaction au travail (Ibrahim, & Ohtsuka, 2014).

Pour continuer à illustrer ces différences, les cultures intolérantes face à l'incertitude peuvent réduire leur stress en augmentant leur contrôle sur leurs tâches, alors que les cultures tolérantes envers l'incertitude peuvent le réduire en augmentant leur niveau de participation aux processus de décisions (Jang, Shen, Allen & Zang, 2017).

Enfin, le besoin de soutien social est commun à toutes les cultures. Néanmoins, les besoins peuvent différer selon le type de culture. Dans ce sens, Pines, Ben-Ari, Utasi et Larson (2002) évoquaient que le type de support nécessaire pour faire face au stress et au burn-out pourrait différer en fonction du positionnement sur la masculinité et la féminité. Par exemple dans les cultures plus féminines, l'écoute et le soutien émotionnel sont considérés comme plus disponibles et plus importants pour faire face à l'épuisement que dans les cultures masculines (Pines, et al., 2002).

Alors que le modèle de Hofstede se centre plus sur les valeurs en partant du contexte professionnel, celui de Schwartz va s'intéresser aux valeurs plus larges des individus.

2.2. Modèle de Schwartz et différences de perception du stress

Le premier modèle proposait dix valeurs distinctes : pouvoir, réalisation de soi, hédonisme, stimulation, autonomie, universalisme, bienveillance, tradition, conformité et sécurité (Schwartz & Sagiv, 1995). Un nouveau modèle proposant sept valeurs sera élaboré quelques années plus tard. Les valeurs sont alors structurées en trois axes.

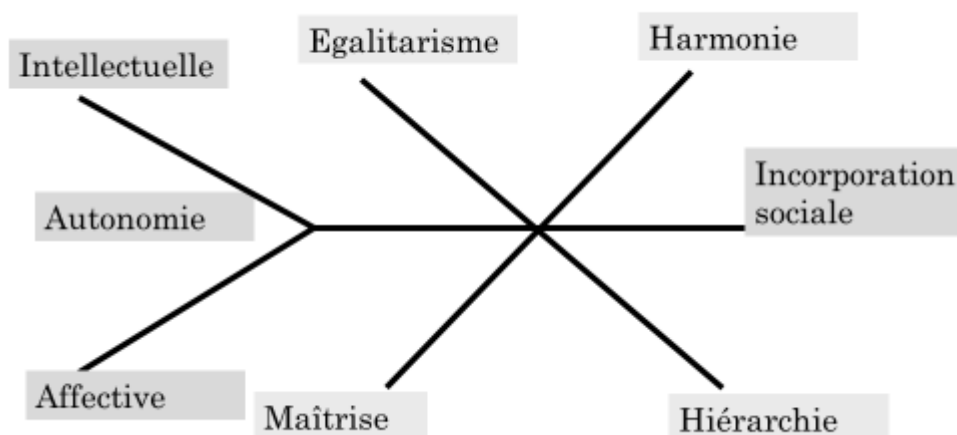


Schéma 1 : Modèle des valeurs de Schwartz

Le positionnement d'un pays sur chacun de ces axes, et sa proximité avec chaque pôle permet de créer des regroupements culturels (Schwartz, 1999).

Les valeurs du modèle sont :

- Incorporation sociale : propension des membres d'une culture à maîtriser leurs impulsions, à se limiter dans leurs actions avec pour volonté de ne pas nuire aux autres, aux normes et attentes sociales ;
- Autonomie affective : tendance d'un groupe d'individus à privilégier les activités favorisant le plaisir et la variété des expériences ;
- Autonomie intellectuelle : les cultures attachées à l'autonomie intellectuelle promulguent chez leurs membres l'indépendance d'esprit et la curiosité ;
- Hiérarchie : renvoie à l'intérêt porté au statut social, au prestige et à la dominance sur autrui au sein d'une culture. Les structures hiérarchiques visent à ce que les individus participent à la poursuite des objectifs du groupe. On note également une division inégale du pouvoir, des rôles sociaux, des ressources. La socialisation

favorise la hiérarchie ;

- Égalitarisme : symbolise les dimensions de loyauté, d'altruisme et d'honnêteté chères aux cultures qui privilégient la promotion et la préservation du bien-être des individus. Ces cultures considèrent que les individus sont égaux d'un point de vue moral, ils partagent des intérêts fondamentaux. La socialisation permet de favoriser la coopération et se soucier du bien-être des autres. ;
- Maîtrise : importance accordée à la réussite personnelle, à la notion de compétence dans un groupe culturel. Ces cultures transforment l'environnement naturel et social afin d'atteindre les objectifs personnels ou collectifs et ont des valeurs d'ambition, de succès, audace, compétence ;
- Harmonie : approche d'une culture vis-à-vis de son environnement physique (acceptation, préservation de son environnement...) en promouvant l'insertion de la personne dans le monde naturel et social : adaptation au monde plutôt que d'essayer de le changer. Les valeurs sont la paix, l'unité avec la nature, la protection de l'environnement

Ces différentes dimensions conditionnent la manière dont l'individu va appréhender et réagir face à son environnement. Par conséquent, il existe des liens entre ces composantes culturelles et la santé au travail. C'est dans ce sens qu'abondent plusieurs études.

Premièrement, bien que le stress soit ressenti par toutes les cultures, la perception de ce stress peut dépendre des valeurs entretenues par une culture. Par exemple, les cultures égalitaires encouragent la diversité et l'expression de chacun, ce qui complexifie le travail des managers et rendent leurs positionnements plus difficiles. Ainsi, les managers au sein de ces cultures sont plus sensibles aux stress générés par l'ambiguïté de rôle (Sagiv, Schwartz & Arieli, 2011).

Dans un même ordre d'idée, une étude de Glazer (2006) tend à montrer que notre perception du soutien social est également influencée par notre système culturel. Cette recherche met en avant que, dans les cultures valorisant l'autonomie (Europe de l'Ouest, pays anglo-saxons...), le soutien émotionnel de la part d'un superviseur sera plus accepté et rapporté que le soutien instrumental des collègues. À l'inverse, les pays

plus conservateurs (Asie, Europe de l'Est...), quant à eux, valorisent plus le soutien instrumental venant des pairs que le soutien émotionnel venant d'un supérieur. Pour terminer, au même titre que l'étude de Pines et al (2002) évoquée plus haut, il semble que nos besoins en matière de soutien social diffèrent d'une région à l'autre.

2.3 Modèle d'Erin Meyer et perception du stress

Le troisième modèle que nous proposons de décrire est le modèle de management interculturel d'Erin Meyer (2014). Ce modèle nous permet d'appréhender le contexte professionnel en huit dimensions :

- Communication : culture à fort ou faible contexte ;
- Feedback [négatif] : réalisé directement ou indirectement ;
- Persuasion : argumentation basée sur les principes théoriques ou à partir des faits analysés ;
- Leadership : égalitaire ou hiérarchique ;
- Décision : consensuelle ou hiérarchique descendante ;
- Confiance : confiance basée sur la collaboration durant la tâche ou à partir d'activités sociales ;
- Désaccord : confrontation ou évitement ;
- Temporalité : conception linéaire ou flexible du temps.

Ce modèle de management interculturel peut éclairer des variations dans la perception du stress au travail. Le modèle de Karasek et Theorell indique que le stress vient d'une demande au travail élevé, d'un manque d'autonomie et d'un manque de soutien social. D'un côté, l'autonomie dépend de la prise de décision et du leadership. Dans une culture avec une décision hiérarchique descendante ou une culture avec un leadership hiérarchique, l'autonomie sera plus faible que dans les cultures ayant une prise de décision consensuelle ou un leadership égalitaire, basé sur l'expression de chacun. Même si un salarié ne voit pas ses propositions être retenues et validées, il a au moins la possibilité de les exprimer et de les débattre.

3. Problématique

L'étude de la santé au travail, dans le cas de comparaison internationale, se confronte aux limites des variations de perception liées à la culture. Les outils habituellement utilisés sont des échelles demandant aux répondants d'évaluer leurs situations à partir d'items définis par le concepteur de l'échelle. Or, comme on a pu l'exposer ci-dessus, les facteurs de santé au travail (stress, soutien social entre autres) sont différents d'un pays à l'autre, d'une culture à l'autre. Aussi, les études ne mesurent pas le stress au travail au sein d'une population donnée mais la présence, dans une population donnée, des facteurs de stress existant dans un autre cadre culturel.

Plusieurs études (Harkness et al., 2005 ; Idris, Dollard et Winefield ; 2009 ; Jodelet, 2006 ; Schoenenberger et Westrelin, 2017 ; Sharpley et Gardner, 2001) montrent que la vision de la santé au travail et du stress dépend de la culture des répondants. Aussi, nous avons souhaité explorer la perception du stress, non pas en interviewant des employés, mais en leur proposant différentes situations à base de scénarii.

La littérature évoquant que le soutien social est un facteur de protection contre le stress, nous supposons que les répondants percevant du soutien social percevront moins de stress.

4. Méthodologie

4.1 Population

La population visée par l'étude est l'ensemble des personnes travaillant ou ayant travaillé, Françaises, Canadiennes et Américaines, vivant et travaillant dans leur pays de naissance. Nous avons choisi de ne pas inclure les personnes nées dans un pays et travaillant dans un autre, qu'il s'agisse d'une expatriation définitive ou temporaire, afin d'éviter les biais dus au processus d'acculturation.

L'échantillon final est décrit dans le tableau suivant :

Pays (N)	France (30)	Canada (30)	Etats-Unis (26)
Sexe, homme : N (%)	10 (33,3)	10 (33,3)	7 (26,92%)
Age : m	39,3	40,22	40,96

Tableau 2 : caractéristiques de l'échantillon, par pays

Les professions des répondants sont variées : enseignant, couvreur, soignant, pasteur, téléconseiller, géomètre, conducteur de train, musicien professionnel, manager...

4.2 Outils

Présentation et intérêt de la méthode choisie

Nous avons créé un questionnaire en nous inspirant de la méthode proposée par Lardjane et Dourgnon (2007). Ces auteurs ont étudié la différence de perception dans plusieurs pays européens. Ils ont utilisé la méthode dite des « vignettes étalons ». Il s'agit de proposer une situation puis demander aux répondants d'évaluer ladite situation. Pour illustrer cette méthode, nous pouvons présenter l'item suivant. Les répondants lisaient la description suivante : « Paul a un mal de tête une fois par mois qui diminue après qu'il ait pris un cachet. Pendant qu'il a mal à la tête, il peut mener ses activités quotidiennes. ». Ensuite, les répondants devaient répondre à la question : « En général, au cours des 30 derniers jours, quel niveau de douleurs physiques Paul a-t-il éprouvé ? ». La réponse était sous forme d'échelle type Likert en 5 points : *aucune douleur / douleur légère / douleur moyenne / douleur grave / douleur extrême*. Cette méthode permet d'identifier les différences de perception à partir d'une situation commune. D'après les résultats à cet item, les Suédois sont ceux qui perçoivent la douleur de Paul comme la plus grave et extrême comparativement aux personnes interrogées dans les autres pays (France, Belgique, Grèce, Italie, Pays-Bas, Allemagne et Espagne). En revanche, les répondants Grecs sont ceux qui considèrent que Paul ressent le moins de douleur.

L'avantage de cette méthode est de présenter une situation fictive en contrôlant

les symptômes et le contexte présentés puis d'interroger sur la représentation afin de comparer différents groupes, cultures. En effet, dans les études habituelles sur des comparaisons de plusieurs cultures dans le champ de la santé au travail, les méthodes utilisées font appel à des questionnaires où les répondants doivent faire état de leur propre situation. Aussi, les différences observées peuvent autant relever d'une différence culturelle que d'une différence contextuelle. Par exemple, si les répondants d'un pays A ont des scores de stress perçus supérieurs aux répondants d'un pays B, il n'est pas possible de conclure de l'origine de cette différence. Sont-ils plus stressés car la situation qu'ils vivent est plus angoissante ou sont-ils plus stressés car leur perception du stress, à situation équivalente, est différente et liée à une vision culturelle ? Aussi, la méthode des « vignettes étalons » permet de s'assurer que les résultats obtenus viennent d'une différence culturelle car la situation, le contexte sont présentés de manière identique pour tous les répondants.

Construction de notre questionnaire

Nous avons construit 7 « vignettes » présentant les situations professionnelles de 8 individus fictifs. Chaque vignette présente un contexte professionnel différent et se base sur un facteur de stress spécifique. Nous avons choisi d'illustrer plusieurs facteurs de stress présents dans les modèles de stress perçu dans la vie quotidienne (Lazarus et Folkman, 1984) et au travail (Karasek et Theorell, 1990) ainsi que les facteurs de risques psycho-sociaux définis par l'OMS (Leka et Jain, 2010). Les répondants devaient alors estimer le niveau de stress ressenti par l'individu décrit dans la vignette selon une échelle type Likert en 5 points : *pas de stress / stress léger / stress moyen / stress élevé / stress intense*.

Les travaux sur le stress au quotidien et au travail de Karasek et Théorell (1990) montrent l'effet protecteur du soutien social. Nous avons alors demandé aux répondants d'évaluer le soutien social qu'ils perçoivent dans la situation. Nous avons proposé une question demandant d'évaluer le niveau de soutien social à partir d'une échelle type Likert en 5 points : *pas de soutien / soutien social léger / soutien moyen / soutien élevé / soutien intense*. Les situations décrites étant centrées sur le stress, elles ne contiennent pas toutes d'informations concernant le soutien de l'équipe de travail.

Aussi, nous avons laissé une option de choix « pas assez d'informations ».

Dans le tableau suivant, nous présentons, pour chaque situation, les facteurs de stress et de soutien social qui ont inspiré la rédaction de ladite situation. Nous présentons également les dimensions inter-culturelles pouvant expliquer une différence lorsqu'elles ont inspirée des situations.

Situation	Stress perçu et soutien social	Dimensions culturelles potentiellement sources de différence
Paul, restauration	Conflits interpersonnels Facteur des RPS de l'OMS (Leka et Jain, 2010)	Dimensions « feedback négatif » et « désaccord » de Meyer (2014)
Marc, infirmier	Violence, agression d'un patient Facteur des RPS de l'OMS (Leka et Jain, 2010)	
Anne	Injonction paradoxale Dimension « demande psychologique », item 14, de Karasek et Theorell, 1990	
John, horaires de travail	Manque de temps pour réaliser son travail Dimension « demande psychologique », item 13, de Karasek et Theorell, 1990 Facteurs de RPS de l'OMS (Leka et Jain, 2010)	
Sophie, presse quotidienne	Attente du travail d'un collègue Dimension « demande psychologique », item 18, de Karasek et Theorell, 1990	Dimension « temporalité » de Meyer (2014) Dimension « gestion de l'incertitude » de Hofstede
Marie, fusion d'entreprise	Changement organisationnel, incertitude Facteurs de RPS défini par l'OMS (Leka et Jain, 2010)	Dimension « gestion de l'incertitude » de Hofstede
Philippe, besoin d'aide	Soutien social émotionnel	

	Dimension « soutien social », item 24, de Karasek et Theorell (1990) Manque de soutien instrumental Facteur des RPS de l’OMS (Leka et Jain, 2010)	
--	--	--

Tableau 3 : construction des vignettes

Après avoir défini les thématiques de chaque situation, nous les avons illustrées en partant de cas rencontrés lors de précédentes études. Nous avons ensuite demandé à des collègues anglo-saxons, chercheur en littérature et linguistique, de traduire le questionnaire en anglais. Nous avons ensuite créé un questionnaire en ligne diffusé par réseaux sociaux.

5. Résultats

Nous allons présenter les résultats en deux temps. Un premier temps sera consacré à l’analyse par vignette. Nous y présenterons les résultats descriptifs par échantillon (moyennes et écart-types) ainsi que les analyses inférentielles qui nous permettront de conclure à la significativité des résultats (ANOVA pour comparer les trois pays ; comparaisons de moyenne pour évaluer les pays deux à deux lorsque l’ANOVA est significative). Dans un second temps, nous présenterons les analyses de corrélations

5.1. Vignette 1 : Paul, cuisinier.

Vignette proposée : « Paul est cuisinier dans un restaurant. Il est en charge du rangement de la réserve alimentaire depuis 3 jours. Aujourd’hui, les collègues de Paul ont des difficultés à trouver les produits dans la réserve : pas à la place habituelle, produits bientôt périmés derrière les produits neufs. A chaque fois qu’ils ne trouvent pas un produit, les collègues de Paul lui en font la remarque dans la cuisine, devant le reste de l’équipe. »

Question 1 : A la fin de la journée, quel niveau de stress au travail Paul a-t-il ressenti ?

Question 2 : A la fin de la journée, quel niveau de soutien social de la part de son équipe Paul a-

t-il ressenti ?

	France m(σ)	Canada m(σ)	USA m(σ)	ANOVA F(p)
Stress perçu	3.83(.699)	3.53(.776)	3.62(.888)	1.149(ns)
Soutien social perçu	1.25(.585)	1.73(.778)	2.00(.816)	6.963(.002)

Tableau 4 : moyennes et ANOVA sur les questions de la vignette Paul

Les Français paraissent les plus nombreux à interpréter la situation de Paul comme stressante (stress élevé et stress intense) alors que les Canadiens et Américains évaluent cette situation comme moins stressante (stress léger et stress moyen). Toutefois, ces différences ne sont pas significatives.

Concernant le soutien social, nous constatons que les répondants français considèrent majoritairement que Paul ne reçoit aucun soutien de la part de son équipe, contrairement aux répondants canadiens et américains. Ici, le résultat est significatif. Les comparaisons de moyennes par paires de pays indiquent qu'il n'y a pas de différence significative entre les répondants canadiens et américains ($t = -1.282$, $p = .204$), alors que les résultats de l'échantillon français diffèrent significativement de l'échantillon canadiens ($t = -2.435$, $p = .017$) et de l'échantillon américain ($t = -3.631$, $p = .001$).

5.2. Vignette 2 : Marc, infirmier hospitalier.

Vignette proposée : « Marc est infirmier hospitalier. Environ deux fois par semaine, Marc et son équipe sont confrontés à un patient violent, agressif, qu'ils doivent calmer. Pour cela, ils doivent injecter un sédatif au patient et l'attacher. »

Question 1 : Dans le mois écoulé, quel niveau de stress au travail Marc a-t-il ressenti à son travail ?

Question 2 : A la fin de la journée, quel niveau de soutien social de la part de son équipe Marc a-t-il ressenti ?

	France m(σ)	Canada m(σ)	USA m(σ)	ANOVA F(p)
Stress perçu	4.00(.743)	3.33(.884)	2.77(.1032)	13.525(.000)
Soutien social perçu	4.11(.737)	3.83(.514)	3.50(.802)	3.789(.028)

Tableau 5 : moyennes et ANOVA sur les questions de la vignette Marc

Les répondants français considèrent que la situation vécue par Marc représente un stress intense et élevé. À l'inverse, les répondants nord-américains envisagent cette situation comme pouvant être un stress léger voire inexistant. Ces différences sont significatives. Les comparaisons de moyennes par paires indiquent une différence significative pour les comparaisons France - Canada ($t = 3.162$, $p = .003$), France – USA ($t = 5.053$, $p = .000$) et Canada – USA ($t = 2.179$, $p = .034$).

En outre, parmi les répondants ayant considéré avoir suffisamment d'informations pour répondre à la question, les répondants français estiment, plus que les répondants américains et canadiens, que Marc reçoit plus de soutien de ses collègues. Ce résultat est significatif. Nous voyons également que les réponses des américains sont significativement différentes des réponses des français ($t = 2.743$, $p = .008$) alors que les différences sont non-significatives entre les français et les canadiens ($t = 1.174$, $p = .246$) ni entre les canadiens et les américains ($t = 1.489$, $p = .142$).

5.3. Vignette 3 : Anne

Vignette proposée : « Anne travaille sous la responsabilité de deux personnes. Dans les tâches de gestion quotidienne, lorsque l'une donne des recommandations, l'autre donne des indications inverses. »

Question 1 : Dans le mois écoulé, quel niveau de stress au travail Anne a-t-elle ressenti à son travail ?

Question 2 : A la fin de la journée, quel niveau de soutien social de la part de son équipe Anne a-t-elle ressenti ?

	France m(σ)	Canada m(σ)	USA m(σ)	ANOVA F(p)
Stress perçu	3.77(1.040)	3.47(.776)	3.88(.766)	1.734(ns)
Soutien social perçu	1.30(.571)	1.95(.970)	2.17(1.129)	4.915(.011)

Tableau 6 : moyennes et ANOVA sur les questions de la vignette Anne

La situation de Anne se réfère aux injonctions paradoxales, risque psycho-social défini par l’OMS. Les répondants français se répartissent sur l’ensemble de l’échelle de stress proposé, de pas de stress à stress intense. Pour autant, les américains évaluent en moyenne la situation comme plus stressante alors que les canadiens évaluent le stress comme plus faible. Toutefois, ces différences ne sont pas significatives.

Concernant le soutien social, la moitié des répondants français considèrent que Anne ne reçoit aucun soutien social, à l’inverse des Canadiens et surtout des Américains. Ces derniers sont d’ailleurs les moins nombreux à manquer d’informations pour répondre. Nous observons que les différences de moyenne par paires sont significatives concernant les comparaisons France – Canada ($t = -2.522$, $p = .017$), France – USA ($t = -3.288$, $p = .002$) mais la comparaison Canada – USA ne l’est pas ($t = -.684$, $p = .498$).

5.4. Vignette 4 : John

Vignette proposée : « John travaille dans l’importation de produits venant de pays limitrophes. Il gère les commandes de ses clients, prospecte de nouveaux clients et fournisseurs, organise des événements pour faire découvrir ces produits. Alors que ses horaires sont 9h / 9am du matin – 17h / 5pm, John arrive tous les jours à son bureau à 8h / 8am du matin afin de répondre à ses nombreux mails. Il quitte son travail vers 19h / 7pm afin de gérer l’ensemble de son travail. »

Question 1 : Dans le mois écoulé, quel niveau de stress au travail John a-t-il ressenti à son travail ?

Question 2 : À la fin de la journée, quel niveau de soutien social de la part de son équipe John a-t-il ressenti ?

	France m(σ)	Canada m(σ)	USA m(σ)	ANOVA F(p)
Stress perçu	3.60(.894)	3.20(.997)	3.50(.927)	1.520(ns)
Soutien social perçu	1.50(.730)	1.94(.873)	2.10(.768)	2.663(.079)

Tableau 7 : moyennes et ANOVA sur les questions de la vignette John

Les répondants des trois groupes considèrent majoritairement qu'il s'agit d'un stress moyen ou élevé. Les Français évoquent également qu'il s'agit d'un stress intense alors que les Nords-américains envisagent que le stress peut être léger ou absent.

Les répondants des trois groupes considèrent qu'il n'y a ni soutien élevé ni soutien intense. Le soutien qu'ils envisagent dans la situation de John reste globalement faible. Toutefois, les répondants français considèrent majoritairement que John n'a pas de soutien alors que les anglo-saxons interrogés voient un soutien léger et moyen.

Que ce soit pour le stress comme pour le soutien social, les différences entre les pays ne sont pas significatives.

5.5. Vignette 5 : Sophie

Vignette proposée : « Sophie travaille dans un journal quotidien. Elle reçoit les articles des journalistes et les corrige avant de les envoyer au maquettage pour la mise en page. Chaque mois, un journaliste est en retard et Sophie doit attendre son article pour avancer dans son propre travail. »

Question 1 : Dans le mois écoulé, quel niveau de stress au travail Sophie a-t-elle ressenti à son travail ?

Question 2 : A la fin de la journée, quel niveau de soutien social de la part de son équipe Sophie a-t-elle ressenti ?

	France m(σ)	Canada m(σ)	USA m(σ)	ANOVA F(p)
Stress perçu	3.13(.776)	3.03(.890)	2.73(.778)	1.797 (ns)
Soutien social perçu	1.91(.811)	2.60(.821)	2.82(.1.053)	6.027(.004)

Tableau 8 : moyennes et ANOVA sur les questions de la vignette Sophie

Dans la situation de Sophie, les répondants français et canadiens tendent à évaluer qu'il s'agit d'un stress moyen et intense alors que les répondants américains voient un stress léger et moyen. Les différences entre les pays ne sont toutefois pas significatives.

La situation de Sophie montre un ralentissement de son travail dû au retard d'un collègue. Les Français considèrent que cette situation n'apporte pas de soutien à Sophie. À l'inverse, les Canadiens voient un soutien moyen et les Américains voient un soutien plus important. Un répondant a même considéré que Sophie reçoit un soutien intense. La différence entre le Canada et les USA n'est pas significative ($t = -.753$, $p = .456$). L'échantillon français perçoit significativement moins de soutien que l'échantillon canadien ($t = -2.740$, $p = .009$) et américain ($t = -3.208$, $p = .003$).

5.6. Vignette 6 : Marie

Vignette proposée : « Marie travaille dans une société qui va fusionner avec un concurrent. À cette occasion, les deux établissements vont quitter leurs locaux respectifs pour un immeuble plus grand. Marie et ses collègues vont déménager pour un bureau situé à l'autre bout de la ville dont la desserte en transport en commun est plus complexe. »

Question 1 : Dans le mois écoulé, quel niveau de stress au travail Marie a-t-elle ressenti à son travail ?

Question 2 : A la fin de la journée, quel niveau de soutien social de la part de son équipe Marie a-t-elle ressenti ?

	France m(σ)	Canada m(σ)	USA m(σ)	ANOVA F(p)
Stress perçu	3.43(.858)	3.10(.960)	2.81(1.021)	3.073(.052)
Soutien social perçu	2.93(1.280)	2.71(.920)	2.71(1.105)	.221(ns)

Tableau 9 : moyennes et ANOVA sur les questions de la vignette Marie

Les répondants français ont majoritairement considéré que la situation relève d'un stress élevé et n'ont jamais choisi l'item « pas de stress ». Leurs résultats montrent une évaluation du stress plus importante que les répondants américains ($t = 2.471$, $p = .016$). Les résultats des canadiens ne diffèrent significativement ni des français ($t = 1.366$, $p = .176$) ni des américains ($t = 1.155$, $p = .252$).

Concernant le soutien social, les répondants ont eu plus de difficultés à évaluer la situation. On note toutefois que les français voient légèrement plus de soutien que les canadiens et les américains, même si cette différence n'est pas significative.

5.7. Vignette 7 : Philippe

Vignette proposée : « Depuis quelques semaines, Philippe est confronté à des tâches complexes qu'il ne sait réaliser. Il demande conseil à ses collègues. Ceux-ci lui font part de leur sympathie et l'encourage à trouver le moyen de réussir ses tâches. »

Question 1 : Dans le mois écoulé, quel niveau de stress au travail Philippe a-t-il ressenti à son travail ?

Question 2 : À la fin de la journée, quel niveau de soutien social de la part de son équipe Philippe a-t-il ressenti ?

	France m(σ)	Canada m(σ)	USA m(σ)	ANOVA F(p)
Stress perçu	3.22(1.073)	3.47(.937)	3.58(1.027)	.853 (ns)
Soutien social perçu	3.73(1.143)	2.87(1.137)	2.88(1.033)	5.858(.004)

Tableau 10 : moyennes et ANOVA sur les questions de la vignette Philippe

L'échantillon français a l'évaluation la plus légère du stress perçu par Philippe,

contrairement aux répondants nords-américains. Cette différence n'est pas significative.

En revanche, ils perçoivent plus de soutien. Ici, le soutien, d'estime, est clairement exprimé dans la situation : collègues empathiques en encourageants. Les différences dans les réponses de l'échantillon français sont significativement différentes des réponses des échantillons canadien ($t = 3.028$, $p = .003$) et américain ($t = 2.857$, $p = .005$). Les américains et les canadiens ont une évaluation similaire du soutien social ($t = -.060$, $p = .952$).

5.8. *Stress et soutien social perçus*

Vignette	Corrélation $r(p)$
Paul	-.163(ns)
Marc	-.008(ns)
Anne	-.197(.ns)
John	-.436(.001)
Sophie	-.360(.003)
Marie	-.180(ns)
Philippe	-.480(.000)

Tableau 11 : résultats des corrélations entre le stress et le soutien social, pour chaque vignette

Les résultats montrent que toutes les corrélations sont négatives, ce qui indique que plus un répondant perçoit que la situation est stressante, moins il perçoit que le protagoniste reçoit du soutien social. Trois vignettes (John, Sophie et Philippe) montrent des corrélations élevées et significatives, permettant de montrer un lien fort entre stress et soutien social, renforçant le rôle protecteur du soutien social dans la prévention du stress. Trois vignettes (Paul, Anne et Marie) ont des corrélations non-significatives mais suffisamment élevées pour envisager une tendance. La dernière vignette, Marc, a une corrélation non-significative et très proche de 0. La situation indique donc une totale indépendance du stress et du soutien social.

6. Discussion et conclusion

6.1. Culture et stress

Nous constatons des variations dans l'évaluation de la part des trois groupes de notre échantillon. Toutefois, ces variations sont bien souvent non significatives. A l'exception des résultats de la vignette de Marc, les résultats des autres vignettes seront vus comme des tendances exploratoires.

Les vignettes de Sophie et Marie placent les protagonistes dans une incertitude. Pour Sophie, il s'agit de la réception à temps du travail d'un collègue. Pour Marie il s'agit d'un changement organisationnel : fusion d'entreprise, déménagement de locaux donc nouvelle organisation, nouveaux collègues, nouvel espace à investir. Dans ces deux vignettes, les Français évaluent le stress comme légèrement plus important que les répondants anglo-saxons. Même si ces différences ne sont pas significatives, elles peuvent révéler une différence culturelle. En effet, la dimension « gestion de l'incertitude » du modèle d'Hofstede indique que les Français ont plus de difficultés à accepter les situations incertaines, expliquant ainsi les résultats obtenus à ces deux vignettes. Dans le cas de Sophie, bien qu'elle dépende des journalistes pour faire son travail, elle a un rôle de coordination et a donc un contrôle plus élevé sur ses tâches : c'est à elle que revient la décision finale. Dans le cas de Marie, son contrôle sur la tâche est moindre, voire nulle. Elle doit s'adapter aux changements de son organisation. Dans les travaux de Jang et al (2017), le contrôle sur la tâche est décrit comme plus important et moins associé au stress dans les cultures individualistes et ayant un niveau de contrôle de l'incertitude élevé. Or, bien que les trois cultures étudiées soient individualistes (Canada = 80, France = 71 et les États-Unis = 91), la France est la seule à avoir un contrôle de l'incertitude élevé (86 contre 48 pour le Canada et 46 pour les États-Unis). Cela peut expliquer pourquoi la perception du stress est relativement proche entre ces cultures, sauf, dans les situations faisant écho au contrôle sur la tâche, comme c'est le cas dans la vignette de Marie.

Du point de vue du modèle de Schwartz, il existe également des similarités entre ces trois pays. En effet, Sagiv et al (2011) évoque que les pays pour lesquels

l'égalitarisme est une valeur importante, le stress lié à l'ambiguïté de rôle serait plus important. Or, dans la vignette d'Anne évoquant cette ambiguïté de rôle, il n'y a pas de différence dans la perception du stress. On remarque en effet, qu'en terme d'égalitarisme, la France, le Canada et les États-Unis sont assez proches (dans l'ordre, 5.05, 4.8 et 4.68). En revanche, leurs travaux nous apprennent également que dans les cultures où l'harmonie est importante, les conflits de rôle et la surcharge de travail seront considérés comme plus présents. Ainsi, il existe des divergences entre les trois cultures sur cette dimension. En effet, là où cette dimension semble importante en France (4.21), elle le semble moins pour le Canada (3.83) et encore moins pour les États-Unis (3.46) (Schwartz, 2008). C'est dans la vignette de Marc qu'on peut observer cette divergence de perception. En effet, au de-là de la violence subie par Marc, il existe cette contradiction entre le fait d'être un soignant et le fait de devoir attacher et sédaté un patient. On remarque que cette situation génère le plus de stress chez les français (4.00), puis chez les canadiens (3.33) et en dernier chez les américains (2.77). Dans cette situation, on peut supposer que l'importance apportée à l'harmonie par une culture a influencé la perception du stress ressenti par Marc.

6.2. Culture et soutien social : soutien ou contact social ?

Les répondants nord-américains voient généralement plus de soutien social que les répondants français. Qu'il s'agisse de feedback négatif, situation de Paul, de contact avec les clients, situation de John, ou de retard du travail d'un collègue, situation de Sophie, ils perçoivent du soutien social alors que les répondants français considèrent qu'il n'y en a pas ou peu. Nous pouvons envisager une différence d'interprétation du terme « soutien ». En psychologie du travail, le soutien social correspond à l'aide que le salarié peut recevoir, de la part d'un collègue, de la hiérarchie. Pour House (1981), le soutien social au travail revêt quatre formes : soutien émotionnel (affects positifs, empathie par exemple) ; évaluation (feedback tel que « tu as fait un bon travail ») ; soutien informatif (conseils pour résoudre des problèmes par exemple) et soutien instrumental (aide concrète). Ce soutien peut venir des collègues comme de la hiérarchie (Karasek et Theorell, 1990). Dans les situations de Paul, John, Anne et Sophie, il n'y a pas de soutien au sens de ces modèles théoriques. Les feedbacks reçus

par Paul sont des feedbacks négatifs ; la situation de John ne mentionne ni collègues, ni hiérarchie ; la situation d'Anne concerne des injonctions paradoxales reçues par ses supérieurs hiérarchiques ; la situation de Sophie fait état de collègues freinant son travail. Pour autant, les répondants nord-américains y perçoivent du soutien. Nous supposons qu'ils pourraient envisager que la communication est elle-même source de soutien : critiques de la part des collègues de Paul ; contacts avec les clients de John ; réception du travail de ses collègues pour Sophie. Les répondants français, qui y voient moins de soutien, pourraient entendre ce terme au sens du soutien social et de l'aide apportée par les collègues, que cette aide soit informationnelle ou émotionnelle. La vignette de Philippe renforce cette idée. Les collègues de Philippe lui apportent un soutien entièrement d'estime. Les évaluations des répondants français montrent qu'ils perçoivent un soutien plus élevé que les répondants nord-américains. Là où Glazer (2006) estimait que les pays d'Europe de l'ouest et anglo-saxons valorisent plus le soutien émotionnel au soutien instrumental, nos résultats dépeignent une vision différente. En effet, dans cette étude, il semble qu'il existe une différence de perception entre la France d'un côté (pays d'Europe de l'ouest) et le Canada et les États-Unis de l'autre (pays anglo-saxons). Ainsi, nos résultats semblent plus consistants avec les travaux de Pines et al (2002), qui révèlent que dans les pays où la dimension de masculinité est moins élevée, le soutien social dit « émotionnel » est considéré comme plus important. Dans ce sens, des trois cultures étudiées, la France a le niveau de masculinité le moins élevé (43). Ainsi, les attentes en termes de soutien social sont différentes entre les Américains qui attendront un soutien plus instrumental, là où les Français recevront plus d'effet bénéfique via le soutien.

La situation de Paul évoque un feedback négatif, ses collègues lui reprochent son mauvais rangement de la réserve. Or, la culture française admet facilement des feedbacks négatifs, exprimés ouvertement alors que les cultures anglo-saxonnes tendent à éviter les confrontations (Meyer, 2014). Il est possible d'envisager que les répondants français aient perçu qu'il s'agit d'un feedback négatif direct, donc sans soutien, alors que les répondants nord-américains interprètent la situation comme étant un feedback négatif indirect, peut-être orienté sous forme de conseils donnés à Paul. Dans ce cas, ils considéreraient les remarques des collègues de Paul comme étant du

soutien social.

Dans la vignette de Marie, les répondants français éprouvent des difficultés à évaluer le soutien social qu'elle reçoit. Parmi les répondants estimant avoir suffisamment d'informations pour évaluer le soutien social, les répondants nord-américains, surtout américains, parviennent plus facilement à identifier du soutien. Ils l'évaluent alors comme étant moyen, pour l'échantillon canadien, ou léger, pour l'échantillon américain. Les Français semblent voir légèrement plus de soutien que les Américains, culture plus individualiste. La psychologie du groupe peut éclairer cette situation. En effet, plus un groupe est entitatif, plus les membres s'identifient et adhèrent au groupe (Campbell, 1958). L'un des facteurs de l'entitativité est le sort commun. Plus les membres d'un groupe partagent un sort commun, plus le groupe est considéré comme un collectif. Ici, la fusion de deux entreprises et le déménagement représentent le sort commun. La mention des collègues de Marie renforce la présence du groupe et donc son entitativité. Les Français, plus collectivistes, peuvent inférer que le partage du sort commun active la solidarité entre les membres du groupe et donc du soutien. Ces résultats restent à relativiser dans le sens où la moitié de l'échantillon français déclare ne pas avoir assez d'information pour répondre.

Les comparaisons des trois groupes indiquent que les répondants canadiens ont également rarement des différences significatives avec l'échantillon américain. On pourrait supposer que la proximité géographique, les échanges commerciaux et artistiques contribuent à l'émergence d'une culture commune. Ceci n'est pas surprenant en considérant les fortes proximités culturelles observées dans les modèles de Meyer, Hofstede et Schwartz. Ils ont des réponses qui se situent généralement entre les répondants français et américains, que ce soit pour l'évaluation du stress (4 vignettes sur 7) comme celle du soutien social (6 vignettes sur 7). Cette tendance à un positionnement intermédiaire peut s'expliquer par la nature même du Canada et sa division en provinces anglophones et francophones. En effet, Licata et Heine (2012) expliquent que le Canada francophone s'approche plus des tendances culturelles des pays de l'Europe occidentale que des pays anglo-saxons. Or, l'échantillon canadien de notre étude est composé de canadiens francophones et de canadiens anglophone.

6.3. Soutien social et stress perçu

Pour toutes les vignettes proposées, les résultats montrent une corrélation négative significative entre le stress perçu et le soutien social perçu, même si elles ne sont pas toutes significatives. Lorsque les répondants ont estimé que les personnages recevaient du soutien, ils indiquaient également que les personnages percevaient moins de stress dans la situation. Les modèles du stress, en psychologie de la santé et en psychologie du travail (Lazarus et Folkman, 1984 ; Karasek et Theorell, 1990), indiquent que le soutien social est un facteur protecteur de stress. Nos résultats tendent en ce sens.

La seule vignette montrant une absence de lien entre le stress et le soutien social est la vignette de Marc. Il s'agit également de la seule vignette où la source de stress est (1) venant d'un acteur extérieur à la structure où Marc travaille, (2) de la violence et (3) illégitime. Par comparaison, la source de stress vécue par John implique également des acteurs extérieurs à l'entreprise – les clients – mais le facteur de stress – surcharge de travail et heures supplémentaires – est vu comme légitime. Dans la situation de Marc, quel que soit le niveau de soutien social, cela ne suffit pas à faire barrière à la violence du patient.

6.4. Limites de l'étude

La méthode des vignettes étalon nous permet de voir que la perception du stress et du soutien social diffère d'un pays à l'autre. Toutefois, les résultats de la situation 1, la vignette de Paul, nous ont surpris. La situation fut conçue sur la base d'un feedback négatif de la part des autres membres de l'équipe de Paul, feedback donné en public. Il était question ici de se baser sur la dimension d'Erin Meyer (2014) quant à la manière dont les cultures réalisent des feedbacks négatifs, soit de manière directe éventuellement en public – comme cela est le cas en France – soit de manière indirecte en privilégiant les échanges individuels – comme cela est le cas dans les pays anglo-saxons. Le contexte de Paul, feedback négatif réalisé en public, est, certes plus stressant, mais également plus soutenant pour les nords-américains. Nous nous interrogeons dès lors sur les informations exposées dans la vignette. Nous y avons précisé que « A chaque fois qu'ils ne trouvent pas un produit, les collègues de Paul lui en font la

remarque dans la cuisine, devant le reste de l'équipe ». Nous n'avons pas donné plus de précisions sur lesdites remarques des collègues de Paul. Notre culture française nous laissait interpréter qu'il s'agissait de remarques négatives et nous avons inféré que cela serait explicite. Le fait que les américains et canadiens voient du soutien social nous laisse penser qu'ils pourraient avoir inféré qu'il s'agissait de remarques constructives, de suggestions données à Paul lui permettant de mieux réaliser son travail par la suite. Dans ce cas, il s'agirait effectivement de soutien social informatif (House, 1981). Nous conseillons donc, pour de futurs travaux utilisant cet outil, de proposer moins de vignettes mais des vignettes plus détaillées, voire des scénarii précis, avec les propos des acteurs et ce afin de limiter les risques d'interprétation.

En outre, les chercheurs ayant rédigé le questionnaire sont français. Il est envisageable que le questionnaire soit également orienté culturellement et que les facteurs de stress présentés dans les vignettes soient plus parlants pour des répondants français, pouvant expliquer qu'ils perçoivent plus de stress que les répondants américains et canadiens.

De plus, malgré l'intérêt des résultats obtenus, ils ne peuvent être généralisables à la population au vu de la taille des échantillons. Une étude à plus grande échelle sera nécessaire afin de renforcer les observations de cet article. ■

Bibliographie

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Barrera, M.J., (1981), Social support in the adjustment of pregnant adolescents: Assessment issues, In, B. Gottlieb (Ed) *Social networks and social support*, (pp 69-96), Beverly Hills, Sage Editions
- Bruchon-Schweitzer, M. (2001) Le coping et les stratégies d'ajustement face au stress, *Recherches en soins infirmiers*, 67, 68-83
- Chartrand, T., & Bargh, J. (1999). The chameleon effect: The perception-behavior link and social interaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(6), 893–910.
- Gauster, D. C., & Griffiths, A. (2014). Theories of Occupational Stress. In J. Campbell Quick, L. Tetrick, J. Campbell Quick, & L. Tetrick (Éds.), *Handbook of Occupational Health Psychology*. (pp. 37-54). Washington DC: American Psychology Association.
- Gervais, M.C., & Jovchelovitch, S. (1998) *The health beliefs of the Chinese community*

- in England: a qualitative research study*. Health Education Authority, London, England.
- Glazer, S. (2006). Social support across cultures. *International Journal of Intercultural Relations*, 30(5), 605-622.
- Goodwin, R., & Hernandez Plaza, S. (2000). Perceived and received social support in two cultures: Collectivism and support among British and Spanish students. *Journal of Social and Personal Relationships*, 17(2), 282-291.
- Harkness, A.M.B., Long, B.C., Bermbach, N., Patterson, K., Jordan, S. & Kahn, H. (2005), Talking about work stress: discourse analysis and implications for stress interventions, *Work and Stress*, 19(2), 121-36
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills: CA: Sage Publications
- Hofstede, G. (1994). Vivre dans un monde multiculturel. Comprendre nos programmations mentales. Paris: Les éditions de l'organisation.
- Hofstede, G. (2001), *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*, Thousand Oaks, CA : Sage publications
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010, 3ème édition). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. New York: McGraw-Hill USA.
- House, J.S. 1981, *Work, Stress and Social Support*, Addison-Wesley, Reading, MA
- Ibrahim, R. Z. A. R., & Ohtsuka, K. (2014). Review of the Job Demand-Control and Job Demand-Control-Support models: Elusive moderating predictor effects and cultural implications. *Southeast Asia Psychology Journal*, 1, 10-21
- Jang, S., Shen, W., Allen, T. D., & Zhang, H. (2018). Societal individualism-collectivism and uncertainty avoidance as cultural moderators of relationships between job resources and strain. *Journal of organizational behavior*, 39(4), 507-524.
- Jodelet, D. (2006). Culture et pratique de santé. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 219-239.
- Karasek R, & Theorell T. (1990) *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books
- Kinman, G. & Jones, F. (2005), Lay representations of workplace stress: what do people really mean when they say they are stressed?, *Work and Stress*, 19(2), 101-20
- Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984) *Stress appraisal and coping*. New-York, Springer publishing company
- Leka, S., & Jain, A. (2010) Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview. WHO Library Cataloguing in Publication Data
- Licata, L., & Heine, A. (2012). *Introduction à la psychologie interculturelle*. Bruxelles: De Boeck.
- Meier, O. (2013). *Management Interculturel*. Paris: Dunod.
- Meyer, E. (2014) *The culture map*, New York: Public Affairs Book

- Pines, A. M., Ben-Ari, A., Utasi, A., & Larson, D. (2002). A cross-cultural investigation of social support and burnout. *European Psychologist*, 7(4), 256.
- Ponnelle, S., & Lancry, A. (2004). La santé psychique au travail. In E. Brangier, A. Laucry, & C. Louche (Eds), *Les dimensions humaines du travail* (pp. 285-312). Nancy : Presses universitaires de France.
- Ruiller, C. (2008) *Le soutien social au travail : conceptualisation, mesure et influence sur l'épuisement professionnel et l'implication organisationnelle : l'étude d'un cas hospitalier*, thèse de doctorat, Université de Rennes
- Sagiv, L., Schwartz, S. H., & Arieli, S. (2011). Organizational values: Individual and national perspective. In N. N. Ashkanasy, C. Wilderom, & M. F. Peterson (Eds.) *Handbook of organizational culture and climate*, (pp 515-537). Newbury Park, CA: SAGE Publications.
- Schwartz, S. H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied psychology*, 48(1), 23-47.
- Schwartz, S. H., & Sagiv, L. (1995). Identifying culture-specifics in the content and structure of values. *Journal of cross-cultural psychology*, 26(1), 92-116
- Sharpley, C.F. and Gardner, J. (2001), Managers' understanding of stress and its effects in the workplace, *Journal of Applied Health Behaviour*, 3(1), 24-30
- Siegrist, J. (1996). Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). *The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. Social Science & Medicine*, 58, 1483-1499.
- Triandis, H.C. (2004), The many dimensions of culture, *Academy of Management Executive*, 18(1), 88-93
- Truchot, D. (2004). *Epuisement professionnel et burnout: Concepts, modèles, interventions*. Paris: Dunod.

Travailler au Japon, des différences aussi dans la forme

Céline Tonus, Ingénieur en génie industriel

Ce témoignage portant sur mes expériences personnelles, je commencerai par une brève présentation de mon parcours professionnel pour éclairer le lecteur sur les milieux de travail que je compare.

Après avoir fait des études d'ingénieur en Génie Industriel et des études de japonais au lycée (cours du CNED), j'ai décidé de faire un séjour linguistique à Fukuoka pour pratiquer mon japonais et surtout me familiariser avec ce pays qui m'attirait depuis longtemps.

Avant cela, j'avais travaillé pendant trois ans dans une entreprise pharmaceutique à Agen (Bristol-Myers Squibb, plus connue pour fabriquer les médicaments de la marque UPSA). J'ai ensuite été ingénieur en Méthodes Maintenance chez Snecma Propulsion Solide du groupe Safran, puis Ingénieur en Energie chez Eiffage Energie pour proposer des plans d'économie d'énergie et participer à des projets d'implantation de cogénérations.

Après un an d'adaptation, j'ai trouvé un emploi dans un nouveau pôle culturel international qui incluait guest house, salle de location pour évènements, et bar international. Puis j'ai rebondi dans une entreprise de fabrication de pompes centrifuges à haute technologie comme technico-commerciale pour le marché de Taiwan (Honda Kiko Co). Cependant, je n'arrivais toujours pas à être satisfaite de mon quotidien et j'ai décidé de tenter au Japon le métier que j'avais toujours voulu faire : architecte d'intérieur.

Après un an d'étude, j'ai trouvé du travail à Tokyo dans un petit cabinet qui

proposait une offre modulable et complète pour les clients professionnels (bureaux, hôtels, restaurants) : recherche de locaux, plans d'architecte pour remodeler l'existant selon le besoin client, suivi des travaux, ameublement, plan marketing pour lancer l'entreprise, proposition de graphismes pour construire la marque. J'ai par la suite eu la chance qu'on me propose un emploi de Responsable Supply Chain dans une petite entreprise de fabrication d'accessoires en cuir de luxe (Bonaventura Co) où j'ai évolué quelques années avant de me mettre à mon compte en tant que consultant. Dans ma carrière, j'ai ainsi pu voir l'approche business de trois entreprises françaises différentes, et de quatre petites à moyennes entreprises japonaises.

Dans cet article, je ne vais pas chercher à établir le fonctionnement social de l'entreprise au Japon, mais simplement apporter mon témoignage sur ce qui m'a surpris dans le milieu industriel japonais par comparaison au milieu industriel français.

1. Les entretiens d'embauche

La première chose qui surprend quand on veut rentrer dans le monde du travail au Japon (et de surcroît, dans une entreprise japonaise), est la manière dont on passe les entretiens.

L'employeur passe autant de temps à présenter l'entreprise et à en vendre les points forts que de temps à comprendre les expériences et les compétences professionnelles du candidat. J'ai eu à plusieurs reprises l'agréable sensation que les rôles étaient inversés et que c'était moi qui choisissais dans quelle entreprise exercer mon talent.

Pour ma part, comme je viens de France, la moitié du temps qui est consacré pour parler de moi tourne généralement autour de la question pourquoi et comment je suis venue au Japon, et si je compte y rester.

En France, j'étudie moi-même en détail l'entreprise pour placer quelques connaissances durant l'entretien et ainsi prouver mon intérêt, ce qui est toujours apprécié et sûrement attendu par le recruteur. On attend aussi du candidat de « se vendre », c'est à dire de démontrer en quoi l'entreprise a besoin de lui et ce qui fait

qu'elle sera gagnante en l'employant plutôt qu'un autre. Il y a toujours en arrière-plan une comparaison avec les autres candidats.

Dans tous mes entretiens au Japon, cette manière de se vendre, de se définir mieux qu'un autre, n'a jamais été abordée. L'entreprise attend que l'on fasse son maximum en étant fier de contribuer à sa bonne croissance, et ainsi d'avoir un état d'esprit qui correspond à la culture de l'entreprise.

2. L'organisation de l'espace de travail

La disposition des bureaux est la première chose surprenante quand on marche enfin dans l'enceinte du nouvel environnement de travail japonais.

L'open-space est de rigueur, organisé en rangées de bureaux perpendiculaires à un bureau central où le manager a vue sur tout le service. Derrière chaque manager ou à côté si l'on manque de place, le Responsable de Service.

Les moins gradés sont ainsi au plus près de la porte d'entrée pour aussi s'occuper des visiteurs si besoin. Chacun reporte les informations ou les documents à son supérieur hiérarchique direct, qui se situe au plus proche de soi, formant ainsi une pyramide physique.

Dû au grand nombre de personnes dans le même espace et au fait que tout ce qui est dit peut être entendu par les supérieurs, il plane une ambiance plate, je dirai presque morose, où personne ne s'autorise ni à parler ni à se lever du siège pour une pause. Les Japonais prendraient ainsi leur pause devant leur écran par des moments d'inattention prolongée. J'ai pu observer certains collègues, même gradés, regarder pendant 10 minutes le même écran sans bouger.

Dans certains bureaux, il peut être de rigueur de dire à haute voix où l'on va quand on se lève de son bureau (pour aller dans un autre service, à l'usine, au self pour le déjeuner ou bien même à l'extérieur si exceptionnellement on ne déjeune pas au self). Il s'agit sûrement de savoir où l'on peut être joint si besoin. Il m'a semblé que c'était aussi par soucis de ne pas surprendre son voisin s'il ne voit personne à notre bureau.

3. Les premières minutes d'une journée ordinaire

Après être avoir été recrutée dans une entreprise et avoir découvert l'environnement de travail, la surprise suivante a été les dix premières minutes qui commencent la journée.

Il est de rigueur d'arriver minimum dix minutes avant l'horaire d'embauche. La raison en est qu'à ce moment-là, une mélodie est diffusée par les haut-parleurs de chaque bureau pour accompagner une petite gymnastique matinale de cinq minutes. Les paroles rythment les mouvements à faire, et chacun s'exécute. J'aimais beaucoup ce moment car il nous permettait d'être ensemble, et de se voir avant de replonger la tête dans l'ordinateur jusqu'à la fin de la journée même, pour ceux qui prennent leur pause déjeuner sur leur siège de bureau.

Les gens ne font plus attention les uns aux autres et restent figés devant leur écran, ce qui est aussi un moyen de montrer que l'on travaille, de ne pas être blâmé pour faire autre chose que du travail. Le bonjour matinal ne trouve pas beaucoup d'échos.

Cette gymnastique se perd avec le temps. On ne la trouve plus dans les bureaux de service ou dans les start-ups, mais elle semble perdurer dans les entreprises familiales ou traditionnelles, dans le milieu industriel ou chez les fonctionnaires, les pompiers par exemple.

Après la gymnastique vient le mot du manager ou du patron.

Cette micro réunion matin appelée *chorei* (réunion du matin) a pour but de résumer les situations internes ou externes au service ou à l'entreprise.

Quand mon bureau était à l'intendance, c'était le PDG ou le Responsable Financier qui prenait la parole. Cela pouvait concerner grossièrement le chiffre d'affaires des antennes commerciales, une difficulté particulière dans l'usine, des clients en visite dans l'entreprise, ou plus basiquement de faire attention à sa santé quand il commençait à faire froid.

Quand j'étais au service commercial, il s'agissait à tour de rôle de faire un point sur le marché dont on est en charge, les difficultés qu'on a eu la veille, et ce que l'on prévoit de faire dans la journée. Cela sous-entendait d'avoir déjà lu et intégré tous les

emails qu'on avait reçu entre notre départ la veille et cette réunion du matin.

Dans la start-up aussi, chaque personne reportait la situation du service qu'il avait en charge (service client, ou E-commerce, ou avancée des nouveaux produits, logistique, etc.)

Comme il n'y a pas d'avancée notable tous les jours, je ne savais pas trop quoi dire lors de ces réunions, jusqu'à ce que je note que les gens restent flou sur leur travail de sorte à se laisser une marge de liberté, et j'observais que le manager ne contrôlait pas vraiment les dires de chacun. Néanmoins, je dirai que cela permet de garder un œil sur les affaires en cours et de partager les informations générales.

Pour moi, je ressentais cette séance du matin comme une preuve de manque de communication dans le travail au quotidien et comme une absence de confiance de la part du manager envers ses collaborateurs. Il en a résulté un stress permanent et une certaine irritation face à ce manque de performance masquée sous de bonnes manières !

La fin de la journée de travail est annoncée par une sonnerie (dans la plupart des entreprises du corps industriel, même dans les bureaux).

Une feuille « d'autorisation à faire des heures supplémentaires » circule. On y écrit si l'on pense faire des heures supplémentaires, combien et pourquoi. Elle sera ensuite vérifiée par le manager pour validation. Comme les heures supplémentaires étaient payées, les employés (hommes surtout) de l'entreprise où je travaillais jugeaient plus intéressant de travailler doucement et longtemps pour avoir ainsi un revenu supplémentaire et mieux subvenir aux besoins de leur famille.

Les horaires de travail sont propres à chaque entreprise, mais dans le milieu industriel il est très courant de devoir arriver au moins dix minutes avant l'heure pour pouvoir faire ces deux activités avant l'heure indiquée sur son contrat de travail, et afin d'être efficace dans son travail à l'heure de commencement officielle.

Donner ainsi dix minutes de son temps gratuitement à l'entreprise tous les jours serait sûrement un sujet de contestation en France, où la badgeuse sert justement à compter de manière précise les heures de travail pour pouvoir ajuster son temps supplémentaire par la prise de RTT.

Ici aussi au Japon, la très grande majorité des entreprises utilise un système de pointeuse mais ce n'est pas pour ajuster le temps de travail. C'est d'une part pour confirmer que l'employé n'est pas en retard, et d'autre part pour pouvoir juger de son investissement dans l'entreprise. Si l'employé fait des heures supplémentaires, cela sert aussi de preuve pour les payer.

Quant aux retards, ils devaient être justifiés sur papier puis signés par la hiérarchie, et enfin contrôlés par l'intendance. Une seule minute est un retard, et les retards peuvent entraîner une baisse significative de la prime sur participation.

De même, pour prendre des vacances, on remplit un papier stipulant la raison de la prise de jours de congés, et le lieu où l'on se trouvera. Ces papiers sont à faire tamponner par le supérieur hiérarchique puis à envoyer à l'intendance pour validation finale.

En France, je signifiais simplement mon congé à mon chef en passant à son bureau puis je rentrais mes jours de vacances dans un système informatique. Tout était ainsi validé automatiquement, et chacun y avait accès. Ce calendrier des absences était en corrélation avec le calendrier de réservation des salles de réunions, et il était ainsi facile d'organiser des réunions de groupe en tenant compte des vacances de chacun.

4. La tenue de travail

A mon arrivée dans l'entreprise, il m'a été remis une tenue de travail : veste bleue de travail brodée à mon nom et jupe-short portefeuille noire qui arrive aux genoux.

En effet, tous les employés de l'usine à l'exception des cadres supérieurs portaient un uniforme : jupe et gilet sur chemise blanche pour les femmes, pantalon et veste de type bleu de travail pour les hommes.

Les femmes qui sont amenées à aller dans les ateliers de l'usine (inspection qualité par exemple) peuvent choisir entre jupe-short portefeuille ou jupe, et portent la veste de travail bleue en échange du gilet.

L'été les vestes sont plus légères mais toujours à manches longues.

En plus de cet uniforme bleu, les opérateurs de l'usine doivent porter une casquette bleue obligatoire et tout visiteur qui entre dans l'usine (y compris les employés ou le PDG) une casquette rouge. Cette règle est appliquée tellement strictement que je me demande même si dans les mentalités cette casquette ne représente pas un équipement de sécurité. En France, c'est le port des chaussures de sécurité qui est obligatoire quand on rentre dans l'usine et du casque de sécurité dans une zone en travaux. Au Japon, les chaussures de sécurité ne sont pas distribuées aux visiteurs.

De même que la gymnastique matinale, il semblerait que le port de l'uniforme soit typique des vieilles entreprises traditionnelles, du milieu industriel et de certains corps de métier publics tels que La Poste. Cependant, même dans les entreprises (de service, par exemple) où il n'y a pas d'uniforme officiel, souvent le règlement d'entreprise stipule une tenue obligatoire de travail : chemise blanche ou bleue claire pour les hommes, talons de tant de centimètre pour les femmes. Le mouvement *#KuToo* lancé en 2019 pour dénoncer ces inégalités et les problèmes de santé qui découlent du port prolongé des talons hauts n'a d'ailleurs à ce jour pas trouvé d'échos positifs auprès du Ministre du Travail qui a répondu que la situation actuelle est « nécessaire et appropriée ».

L'interdiction de se teindre les cheveux est aussi fréquente, et certaines de mes amies qui se faisaient une couleur châtain se sont refait teindre les cheveux en noir profond avant d'entrer dans une nouvelle entreprise.

5. La prise de décision

Tous mes supérieurs m'ont toujours encouragée à faire valoir ma manière de penser « différente de celle d'un Japonais » et à partager mes idées, car ce serait une des raisons phares de l'emploi d'un étranger.

Mais dans la pratique, aucune des propositions d'amélioration ou des commentaires que j'ai partagés avec mes supérieurs respectifs n'ont été discutés. Les conversations se finissaient par des phrases voulant dire « je comprends, c'est bien » mais sans que s'ensuive aucune action. En en reparlant plusieurs fois, finalement on

me répondait poliment que non, cela n'allait pas, et que je devais continuer de travailler comme avant. Si j'essayais d'approfondir ou d'argumenter, on restait vague ou on répliquait par un silence qui voulait dire « retourne travailler ! »

Plus que le fond, je pense que le fait de retenir ou non une proposition est une question d'approche : avant tout, l'idée retenue doit venir d'en haut de la pyramide, c'est-à-dire d'un supérieur.

Il faut savoir que le langage japonais est très riche en formules de politesse et emploie fréquemment des tournures de phrase indirectes. Il y a maintes manières de ne dire que les grandes lignes d'un sujet puis de laisser l'interlocuteur interpréter et enrichir. On peut déployer doucement notre argumentaire et aiguiller la conversation de manière indirecte par des phrases interrogatives par exemple (« Que penseriez-vous de ? »), pour que l'interlocuteur continue de réfléchir et finisse par trouver presque seul une idée qui lui correspond, avec le sentiment de satisfaction qui l'accompagne.

Cette manière de faire prend évidemment du temps, voire des semaines dans mon cas. Dans le milieu professionnel français elle serait en décalage avec les attentes de pro-activité et de résultats rapides de l'entreprise.

A l'inverse, on se butera très souvent à son supérieur si on essaye de prendre des initiatives et de faire ce qui nous paraît être le mieux pour obtenir des résultats. Je me souviens d'un cas où mon supérieur direct a mis fin à nos échanges d'e-mails par un bref « c'est moi le chef » quand j'essayais poliment d'argumenter à son encontre.

Là où la proactivité est valorisée en France, elle est douteuse au Japon, peut-être parce qu'elle signifie d'abord de sortir du rang (j'entends du groupe) et prendre le risque qu'à l'inverse une mauvaise initiative individuelle pénalise l'entreprise, donc le collectif.

L'initiative n'est d'ailleurs pas évidente car quand on débute dans un nouvel environnement, on se doit de demander confirmation à son supérieur avant chaque action jusqu'à ce qu'il estime qu'on ait compris et qu'il nous dise explicitement qu'on n'a plus besoin de demander. Pour ceux qui ont visité le Japon, vous aurez peut-être remarqué comment les nouvelles recrues dans les cafés ou les combini montrent à un de leur aînés combien de billets ils rendent au client, pour que le supérieur puisse

vérifier et confirmer la transaction. De même, tout document émis doit être signé par 3 fois : l'émetteur, le N+1 et le N+2.

Pour les feuilles de calcul ou les demandes de congés par exemple, je devais ainsi imprimer les documents, les tamponner, et les mettre dans la bannette du supérieur immédiat pour qu'il le fasse lui-même passer à son supérieur. Ensuite, celui-ci demandera à un des moins gradés de l'entreprise de repasser les documents signés à l'émetteur d'origine, pour qu'il puisse passer à la seconde étape de son travail (rédiger un devis par exemple).

En France, je passais directement au bureau de mon supérieur, je lui expliquais brièvement ma méthode ou mes choix des composantes de calcul, je répondais directement à ses questions et je progressais en écoutant ses explications. Au Japon, tout se fait indirectement et sur papier : les corrections comme la communication. Si je ne comprends pas une correction, je demandais à un collègue voisin de m'expliquer, mais jamais au chef directement.

Ce système basé sur la soumission à son supérieur s'explique notamment par le type de candidats recherchés pour un recrutement : des jeunes sortant de l'université.

Il faut savoir que les universités japonaises ont un programme général et ne forment pas à un métier. Il est ainsi entendu que même les jeunes élites japonaises sortent de plusieurs années d'études prestigieuses sans rien savoir faire concrètement. Même dans le cas où ils ont une spécialité, il est très très fréquent de ne pas en tenir compte dans leur travail. J'ai par exemple eu rencontré un juriste qui avait fait ses études dans la biologie, ou encore un chef de projet dans la maintenance des lignes de chemin de fer qui avait fait une thèse sur l'étude des sols et les rejets chimiques.

Le plus jeune qui débute dans le milieu professionnel doit donc être formé par son entreprise. Il est prévu à cet effet 2 à 3 mois de formation où les nouveaux ne sont pas à leur poste mais passent un peu dans tous les services pour comprendre toutes les fonctions de l'entreprise. Dans les entreprises les plus strictes, des tests finaux peuvent même avoir lieu.

On comprend qu'il s'installe naturellement un sentiment de reconnaissance envers l'entreprise et ses supérieurs, pour y avoir été admis (malgré un manque de compétence

et le fait que les aînés consacrent aux cadets beaucoup de temps pour leur formation). C'est d'ailleurs de cette manière que l'on se présente le premier jour : « je ne sais encore rien faire et je vais vous causer des ennuis, mais je vais faire mon maximum pour apprendre aussi vite que possible, ne serait-ce qu'un jour plus rapidement ».

A noter que cet état d'esprit s'est atténué à Tokyo, mégapole internationale, et avec la jeune génération qui aspire à plus de liberté et à pouvoir vivre confortablement sans avoir à faire des efforts pénibles. Il n'en reste pas moins présent. Il est difficile de s'y plier pour un occidental, qui, qui plus est, serait qualifié et expérimenté.

Conclusion

Comme toute expérience professionnelle à l'étranger, travailler au Japon est avant tout une expérience exceptionnelle pour enrichir son développement personnel. Élément inconnu et différent dans un système harmonieux qui fonctionne, l'étranger est poussé à revoir ses points de vues, ses valeurs et ses jugements préconçus sur ce qui est bon pour une entreprise.

Le Japon a cette spécificité d'être basé sur des règles strictes et sur peu de liberté de penser individuelle, avec des dirigeants qui peuvent légitimement avoir la fierté de penser qu'ils sont dans le juste puisque ce système les a amenés à devenir une des plus grandes puissances économiques du monde. Avant tout, travailler au Japon est une grande leçon d'humilité.

Selon mon expérience, l'atmosphère d'une entreprise au Japon est celle d'un ensemble d'employés s'investissant pour la même entité, alors qu'en France c'est celle de la somme des employés oeuvrant individuellement pour chacun faire valoir sa place par des composantes économiques.

Au Japon, on se sent ainsi protégé par la responsabilité collective, alors qu'en France il est nécessaire de se battre pour justifier la valeur de son travail et ainsi sa place dans l'entreprise.

Je tiens aussi à préciser qu'à part une expérience malheureuse, j'ai toujours été bien accueillie en tant que femme dans les milieux masculins et je n'ai jamais senti de

différence de traitement dû à mon genre. Si certains doutes étaient présents les premiers temps, c'était sans doute dû au fait que je sois nouvelle et que je ne sois pas Japonaise (en particulier, doutes sur mes capacités de compréhension de la langue). Cependant, une fois que j'ai eu fait mes preuves, les relations ont toujours été très cordiales et à l'égal de mes collègues masculins. ■

Étudiants français au Japon : idées fausses, idées justes sur la société japonaise

Jean-Luc Azra, université Seinan Gakuin

Depuis 2004, je donne un cours intitulé « Initiation aux études japonaises », auquel assistent des étudiants d'échange venus de la francophonie. Ce cours accueille de trois à dix étudiants par semestre. Il consiste à explorer les aspects de la vie quotidienne au Japon, la vie étudiante, le système éducatif, ou encore les comportements en société, en famille, dans la vie amoureuse. Pour cela, J'utilise mon livre *Les Japonais sont-ils différents ?*¹ et nous en étudions deux à trois fiches thématiques par cours.

Depuis 2008, j'utilise un système *question / hypothèse / réponse* qui me permet de saisir ce que les étudiants ont appris du cours, et la manière dont leurs pensées s'organisent à propos de la société japonaise. On trouve dans leurs analyses des notions acquises pendant leur séjour au Japon ou au cours de leurs études de japonais en France. Beaucoup de ces analyses sont solides. Elles trahissent des réflexions personnelles poussées et éloignées des stéréotypes actuels sur le Japon. Mais souvent aussi, ces analyses s'entrecroisent avec des notions stéréotypiques souvent acquises en France (« les Japonais sont disciplinés », etc.).

Dans cette petite note, Je vais proposer quelques exemples de ce mélange entre idées justes et idées fausses sur la société japonaise, telles que je les ai observées régulièrement au cours de ces nombreuses années au contact des étudiants français et francophones de mon cours.

¹ Azra, J.-L. (2011a) *Les Japonais sont-ils différents ?* Connaissances et Savoirs.

1. Civilité et incivilité au Japon et en France

En arrivant au Japon, nos étudiants d'échange ont tendance à soutenir que les Japonais sont fondamentalement honnêtes et polis. C'est certainement vrai en comparaison avec la situation française, si on définit l'honnêteté comme le respect des règles sociales et parmi elles le respect de la propriété des autres. On connaît tous l'exemple de l'objet oublié dans un train japonais, objet qu'on va retrouver le plus souvent en bout de ligne, alors qu'en France quelqu'un s'appropriera immédiatement cet objet. Cependant, il existe aussi toutes sortes de situations dans lesquelles les Japonais font preuve de comportements asociaux, en tout cas aux yeux des Français (on pensera au stationnement gênant généralisé des deux roues, ou encore au non respect des équipements pour handicapés)².

2. Les langues étrangères

Nos étudiants d'échange se demandent souvent pourquoi les Japonais ne parlent pas anglais, ou en tout cas ne le parlent pas *à ce point*. En effet, il est étonnant qu'une grande nation industrielle, au niveau d'éducation élevé, ne forme pas ses étudiants à des compétences internationales alors que des nations moins avancées d'Asie comme l'Indonésie ou Singapour le font. La position de nos étudiants est souvent que le Japon est un pays fermé, et que les Japonais, dans l'ensemble, n'ont ni besoin ni envie d'apprendre l'anglais ou d'autres langues étrangères. Cette position constitue une part de l'explication. Il y a cependant des facteurs historiques et éducatifs complexes, qu'il faut aussi prendre en compte. Ma position est que les Japonais ont une idée généralement fautive de ce qu'est la communication dans une langue étrangère, ainsi qu'un système éducatif qui fait de l'anglais une matière à examen essentiellement³.

² J'ai traité ces questions dans Azra, J.-L. (2012) « Macro-structures sociales et incivilités en France et au Japon », Études de langue et de littérature française 55, Université Seinan Gakuin, pp. 1-38 ■ ainsi que dans le chapitre 46 de Azra (2011a), cité.

³ Voir Azra, J.-L. (2016) « Quatre niveaux d'objectifs dans les descriptifs de cours de langues », Études de langue et de littérature française 59, Université Seinan Gakuin, pp. 1-24 ■ (2017) « La notion de langue étrangère au Japon et ses conséquences pour l'enseignement en classe de langue »,

3. L'opinion personnelle

Les étudiants demandent souvent pourquoi les Japonais n'expriment pas leur opinion personnelle. Cependant, la question de l'opinion personnelle s'inscrit dans un système d'opinion et d'expression qui est profondément différent du système occidental. On pensera par exemple à la différence entre *honne* et *tatemae* (opinion profonde et opinion de surface), ou encore à la notion de *wa* (système d'évitement du conflit qui prévient d'exprimer une opinion qui puisse blesser, choquer ou même tout simplement entraîner des différents). La notion d'opinion personnelle n'est pas claire dans le système japonais car, entre autres, exprimer une opinion de surface par opposition à une opinion profonde n'exclut pas du tout qu'on fasse entièrement sienne cette opinion de surface. Par ailleurs, l'opinion profonde n'est pas forcément l'équivalent d'une opinion personnelle : elle peut tout aussi bien être l'expression d'une opinion profonde mais collective. Bref, les notions françaises et japonaises d'opinion personnelle se recoupent, se croisent, s'opposent, selon toutes sortes d'angles différents. On ne peut ainsi ni dire que les Japonais n'expriment pas leur opinion personnelle, ni qu'ils n'ont pas d'opinion personnelle.

Dans la prise de décision, qui devrait être le terrain sur lequel s'exprime le plus facilement l'opinion personnelle, on relève aussi des différences majeures entre la France et le Japon. Au Japon, l'opinion personnelle a des espaces précis pour s'exprimer : dans certaines réunions par exemple, mais pas dans toutes. Ce n'est d'ailleurs pas vraiment l'opinion individuelle qui importe mais la construction du consensus collectif, avec souvent la volonté d'aboutir à une décision unanime. Ce processus fait que bien souvent, les individus limitent leur expression afin d'aboutir plus vite à ce consensus ou à ne pas entraver le processus proposé par d'autres⁴. En

Études de langue et de littérature française 60, Université Seinan Gakuin, pp.1-30 ■ (2017) « La perception des langues étrangères au Japon dans la vie quotidienne et dans l'apprentissage : quelles pistes pour nos classes de français ? » Bulletin de l'Association d'Études Françaises de l'Université Dokkyô 30 pp.5-7.

⁴ Voir Azra, J.-L (2005), « “Décider” au Japon et en France – À propos des difficultés d'ordre culturel rencontrées par les entreprises françaises qui travaillent avec le Japon » Études de langue et de littérature française 46, Université Seinan Gakuin, pp. 1-31 ■ Azra, J.-L. & Vannieuwenhuse B. (2016) « Le choc des politesses : silence et longueur des réponses dans le cours de langue », Vivre et

France en revanche, l'opinion personnelle s'exprime dans tous les espaces et à tous les moments et les locuteurs n'hésitent pas à faire valoir leur point de vue même si celui-ci crée une obstruction⁵.

4. La hiérarchie

Beaucoup d'étudiants s'étonnent de la discipline dont les jeunes Japonais feraient preuve vis-à-vis de leurs aînés et les subordonnés vis-à-vis de leurs supérieurs. Ils soutiennent parfois qu'en France, il y a peu de hiérarchie et que les chefs exercent moins de rapport d'autorité. En fait, l'erreur conceptuelle commise ici est de confondre les structures hiérarchiques françaises et japonaises. En effet, en France, on peut parler d'une part de hiérarchie, et d'autre part de rapport d'autorité. Un supérieur « hiérarchique » est quelqu'un qui a le pouvoir de décision et exprime en général sa fonction à travers des ordres donnés à ses subordonnés. Un enseignant, par exemple un instituteur, exerce un rapport d'autorité. Cette autorité lui permet de donner des ordres, mais ce n'en est pas la fonction principale.

Au Japon, la fonction autoritaire, hiérarchique et le pouvoir de donner des ordres existent aussi, mais la position de supérieur et d'inférieur est profondément ancrée dans la structure de la société et imprègne, je dirais, presque la totalité des rapports interpersonnels. Il existe en effet au Japon une forme de rapport directionnel (qu'on appelle *ué*, pour « au-dessus » et *shita*, pour « en-dessous »⁶) qui détermine la position sociale dans l'entreprise, dans la famille, entre frères et sœurs, entre étudiants, etc. Cette structure n'est pas une hiérarchie dans le sens où elle ne détermine pas des pyramides exécutives mais plutôt des rapports entre personnes deux à deux. Ce n'est

travailler au Japon – Cahiers d'Études Interculturelles No1, pp. 5-16 ■ ainsi que les chapitres 42 à 44 de Azra (2011a), cité.

⁵ Question abordée dans le chapitre 61 de Azra (2011a), cité.

⁶ Azra, J.-L. (2007) « Utilisation de notions-clefs pour la comparaison entre cultures : le cas de la culture du travail en France et au Japon », Études de langue et de littérature française 50, Université Seinan Gakuin, pp. 43-98 ■ (2008) « Utilisation de notions-clefs pour la comparaison entre cultures (2) : Identité et Rôle en France et au Japon », Etudes de langue et de littérature française 51, Université Seinan Gakuin, pp. 1-40 ■ ainsi que les chapitres 2 et 3 de Azra (2011a), cité.

pas non plus, le plus souvent, un rapport d'autorité car la prise de décision ne se fait pas de haut en bas mais dans un rapport d'aller-retour entre les supérieurs et les inférieurs. Il est donc faux de décrire la situation hiérarchique japonaise comme étant plus stricte, et induisant plus de discipline que la situation française. Le rapport entre personnes est tout simplement différent. À la limite, on peut dire que la hiérarchie à la française implique plus d'autorité car elle est basée sur une prise de décision unilatérale et sur un système impliquant de donner et de recevoir des ordres à l'intérieur d'une institution. La discipline à la japonaise s'inscrit plutôt dans un système constitutif qui implique la société toute entière.

5. Le collectivisme et l'individualisme

L'un des stéréotypes qui est sans doute parmi les plus répandus chez nos étudiants d'échange est que le Japon serait collectiviste, alors que les pays occidentaux seraient individualistes. C'est également une idée très répandue chez les Japonais eux-mêmes. Dans les deux sociétés, l'une de ces deux notions renvoie à quelque chose de négatif, voire d'inacceptable : pour beaucoup de Japonais, l'individualisme est détestable, et pour beaucoup de Français, c'est le collectivisme qui est à proscrire.

Comme le démontre Emmanuel Lozerand⁷, la croyance en un collectivisme japonais est très ancienne (même si on ne l'appelle « collectivisme » que depuis peu). Pour ma part, j'ai souligné que c'est un des stéréotypes qu'on trouve dans Loti, et que c'est vraisemblablement Loti qui a répandu dans la population française cultivée les mêmes stéréotypes qu'on trouve en France jusqu'à la fin des années 80⁸. Enfin, parmi les universitaires, les propositions de Hofstede et de sa *Cultural Dimensions Theory* sont souvent vus comme des piliers de l'anthropologie. Pour Hofstede, le Japon serait,

⁷Lozerant, E. « Il n'y a pas d'individu au Japon... : petite anthologie », Books.openedition.org ■ (2014) « Il n'y a pas d'individu au Japon : archéologie d'un stéréotype » Ebisu 51, également en ligne.

⁸ Honoré J.-P., (2005) « De la nippophilie à la nippophobie. Les stéréotypes versatiles dans la vulgate de presse (1980-1993) », Mots, no 41, dossier « Parler du Japon », 1994, p. 9-55 ■ Azra, J.-L. & Ikezawa, M. (2005) 「フランスにおける日本のステレオタイプ —ピエール・ロチからパリ・マツチまで—」 Études de langue et de littérature française 47, Université Seinan Gakuin, pp. 73-106.

justement, collectiviste⁹.

Alors qu'en est-il ? Au final, il est certain que les Japonais sont plus souvent intégrés dans des groupes et exercent moins souvent des comportements individuels comme de donner son opinion, protester contre quelque chose, faire valoir sa valeur personnelle, etc. Les Français font le plus souvent le contraire. Mais cela ne pose en rien collectivisme et individualisme comme des structures profondes des deux sociétés, en ce sens qu'elles ne permettent pas de définir de façon *générale* et *structurée* les comportements des uns et des autres. On peut dire ainsi que ce ne sont pas des *notions explicatives* (au contraire par exemple des notions *ue/shita* et *soto/uchi* au Japon ou *classes sociales* en France, notions s'intègrent à un système d'autres notions)¹⁰.

Là encore, les situations impliquées s'appuient sur une découpe erronée. Comme on l'a vu, les divisions principales de l'organisation sociale japonaise sont *dessous* et *dessus*, *dedans* et *dehors*. Certes, ces dichotomies s'inscrivent dans le cadre de regroupements relativement réduits (de quelques personnes à quelques centaines de personnes) auxquels les individus ont une allégeance bien connue : entreprise, école, club de sport, etc. Cependant, quand on se trouve *dehors*, par exemple lorsqu'on sort de son entreprise, on redevient un individu au même titre qu'un Français ou un Américain sont des individus dans la vie de tous les jours.

Inversement, il est faux de dire que les Français sont individualistes en toutes circonstances. Ils ont des groupes d'amis, des associations, des clubs de sport, des syndicats, etc. Dans une série d'études sur le sommeil, mes collègues et moi-même avons défendu l'idée selon laquelle la vie de couple, avec le sommeil commun obligatoire en particulier, était une forme très forte de comportement dans lequel l'individu se fond dans un groupe, autrement dit un comportement collectiviste¹¹.

⁹ Hofstede, G. & Hofstede, G. J. (2005). *Cultures and Organizations: Software of the Mind* (Rev. 2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

¹⁰ Voir Azra, J.-L. (2007), cité. ■ Je pourrais citer aussi *rôles* au Japon vs. *identité* en France, *valorisation de la liberté* en France vs. *évitement du conflit* au Japon, etc. Voir les chapitres 6, 7 et 58 à 62 de Azra (2011a), cité.

¹¹ Azra, J.-L. & Vannieuwenhuse B. (2002) « Gestion du sommeil en France et au Japon : une enquête-pilote », *Studies in Language and Culture* 28, University of Osaka, pp. 53-75 ■ Azra, J.-

6. L'(in)égalité hommes-femmes

Nos étudiants d'échange sont souvent surpris, voire choqués, par le rapport entre hommes et femmes dans la société japonaise. Dans les comptes rendus d'enquêtes faits par mes étudiants sur le sujet, ceux-ci sont parfois choqués par la position des femmes dans la cellule familiale : souvent, ils découvrent un rapport entre femme et homme et entre épouse et mari qui ressemble à celui que pratiquaient leur grands-parents. Il leur semble que, par comparaison avec la France, ce rapport est inégalitaire et que cette inégalité devrait être corrigée. Dans le monde du travail, on trouve aussi une situation qui ressemble à une France qu'ils pensent déjà oubliée : plafond de verre, salaires inégaux, travail à temps partiel font le quotidien des femmes japonaises, en tout cas celles qui travaillent. Il est vrai que dans l'ensemble nos étudiantes japonaises préféreraient idéalement se marier et ne pas travailler. En ce qui concerne les garçons, dans l'ensemble, ils préféreraient aussi que leur femme s'occupe de la maison. Les étudiants français, en revanche, ont tendance à voir les rapports homme / femme sous l'angle de l'égalité. On peut dire que dans la société française, idéalement, hommes et femmes sont ou devraient être égaux, et disposer des mêmes droits et des mêmes possibilités dans la vie. Il est intéressant de constater que pour beaucoup d'étudiants français, hommes et femmes sont comme deux « versions » de la même chose¹² et non, pour le dire brutalement, comme deux sortes d'êtres humains différents. Bien sûr, ils sont conscients de ce que la société française n'est pas parfaite à cet égard et qu'il reste des différences à combler. Ce qu'ils ne comprennent pas cependant, c'est que dans la société japonaise les femmes occupent une place différente des hommes. La notion la plus prégnante est celle de « rôles ». Hommes et femmes ne sont pas nécessairement supérieurs ou inférieurs. Ils ont des rôles différents. Par exemple, en famille, les

L., Vannieuwenhuse B., Dohi I. (2002) 「睡眠の習慣と態度に関する日仏調査研究——個人主義・集団主義と『シャドウ・ワーク』からの試論——」神戸松蔭女子学院大学『研究紀要』第43号, pp. 21-39 ■ Azra, J.-L. (2011b) « Aspects de la notion de “couple” en France et au Japon à travers des commentaires d'étudiants sur le sommeil familial » Études de langue et de littérature française 54, Université Seinan Gakuin, pp. 1-30 ■ (2011c) « Horizontalité/Verticalité dans la cellule familiale en France et au Japon », Études de langue et de littérature française 54, Université Seinan Gakuin, pp. 31-84.

¹² Ces points sont soulevés dans le chapitre 62 de Azra (2011a), cité.

hommes tendent à gagner l'argent mais les femmes le gèrent intégralement. Plus généralement, femmes et hommes ne sont pas deux « versions » de la même chose. Ils sont, radicalement, deux sortes différentes d'êtres humains.

En ce sens, il est très difficile à l'heure actuelle de faire évoluer le statut des femmes au Japon. Comme dit plus haut, idéalement, elles ne sont pas même censées travailler. Ce que les étudiants français voient, c'est une différence de statut, de pouvoir, et surtout de droits. Mais dans la société japonaise, il s'agit sans doute plutôt d'une différence de « rôle », cette notion de rôle englobant toutes les notions précédentes, statut, pouvoir, droits, etc.

7. La vie familiale et la vie de couple

Lorsque nous abordons la leçon sur la vie familiale, les étudiants sont souvent étonnés d'apprendre que les couples japonais ne dorment généralement pas ensemble. En particulier, après la naissance des enfants, les parents dorment dans des espaces séparés et la vie sexuelle tend à marquer le pas. Pour faire simple, pour les étudiants français, la vie de couple répond au schéma suivant :

COUPLE = AMOUR → DORMIR ENSEMBLE

DORMIR SÉPARÉ = AMOUR ÉTEINT → SÉPARATION

En effet, plusieurs évidences sont ancrées dans l'image française du couple. La première est que le couple est à la fois une cause et une conséquence de l'amour (c'est-à-dire une relation basée sur l'amour). La seconde est que des gens qui s'aiment dorment nécessairement ensemble, inversement, si on ne dort pas ensemble, c'est qu'on ne s'aime pas et que « quand on ne s'aime plus, il vaut mieux se séparer ». Ces différents points sont très profondément ancrés dans notre imaginaire du quotidien. On le voit par exemple dans les films français ou américains ou quand un couple se dispute, monsieur va dormir sur le canapé et cette séparation devient l'expression même de la désagrégation du couple. De même, dans les films français ou américains, on voit souvent un membre du couple se plaindre de ce que l'autre ne vient pas se coucher en même temps que lui.

En revanche, dans la vie de couple et la vie familiale japonaise, ces notions sont inexistantes, ou en tout cas elles se manifestent différemment : aussi surprenant que ça puisse paraître, l'amour est plutôt une notion liée à la jeunesse et au premier temps du couple, mais il n'est pas nécessaire qu'il se prolonge tout au long de la vie. De plus, l'amour disons passionnel qui peut se rencontrer parfois au début du couple, tend à se transformer suivant les cas en respect, en affection ou en indifférence. Ainsi, dormir ensemble n'est pas une nécessité dans le couple japonais. Il faut savoir aussi que les enfants dorment souvent avec leurs parents jusqu'à l'âge de 6 ou 8 ans (ce qui choque tout autant les Français). Le plus souvent, que les parents dorment ensemble puis ont des enfants, les enfants dorment dans le lit parental, et le père migre un peu plus loin dans la pièce ou dans une autre pièce de la maison¹³. Par ailleurs, pour les Japonais, l'absence d'amour ne constitue absolument pas un motif de dislocation du couple. Le couple est une unité institutionnelle qui a différentes tâches, l'une d'entre elle étant d'élever les enfants et de continuer de s'occuper d'eux quand ils ont quitté la maison.

Conclusion

En 1981, Honoré¹⁴ établissait des séries de stéréotypes positifs et négatifs sur le Japon, tels qu'on pouvait les trouver dans la presse française à cette époque. Je pense que les choses ont changé depuis dans le sens d'une meilleure connaissance du Japon, et d'une vision moins caricaturale de ses particularités.

C'est d'autant plus vrai pour les étudiants d'échange qui viennent au Japon en ayant déjà étudié la langue, sa civilisation, sa culture, etc. Néanmoins, certains stéréotypes comme la discipline ou la politesse, sans doute parce qu'ils sont plus subtils et plus difficiles à définir, restent ancrés dans l'image générale que ces jeunes Français et francophones se font du Japon.

Cette petite note arrive en quelque sorte comme un complément transversal à mes

¹³ Azra, J.-L. (2011b) « Aspects de la notion de "couple" en France et au Japon à travers des commentaires d'étudiants sur le sommeil familial », *Études de langue et de littérature française* 54, Université Seinan Gakuin, pp. 1-30.

¹⁴ Voir note 8.

travaux précédent. Plutôt que de définir des notions et d'expliquer comment fonctionne la société japonaise, j'ai tenté de montrer ici comment les Français, en partie en particulier ceux qui ont un intérêt pour le Japon et qui viennent y passer un séjour d'étude, mêlent stéréotypes acquis en France, interprétations de la littérature sociologique et anthropologique sur le Japon, ainsi que découvertes personnelles faites pendant leur séjour.

Maintenant, à quoi cela peut-il servir ? Bien sûr, à donner aux jeunes Français une vision plus réaliste du Japon, et inversement une vision plus réaliste de la France aux jeunes Japonais. Mais surtout, cette approche peut permettre de développer un recueil de réflexions où puiser pour répondre rapidement et facilement aux positions les plus courantes, surtout si elles sont fausses ou partiellement fausses.

LE Q & R DES AUTEURS

Diverses choses à savoir sur les
Cahiers d'études interculturelles (CÉTIC)

Quels sont les thèmes de la revue ?

La revue a **trois grands thèmes**, qui se recoupent mais qui peuvent être aussi traités indépendamment :

- la vie au Japon
- le FLE et la didactique du français
- les questions interculturelles.

Idéalement, les articles de la revue se trouvent à la croisée d'au moins deux de ces thèmes : par exemple, « le FLE au Japon », ou encore « les différences culturelles France-Japon ». Cependant, on acceptera aussi des articles qui n'abordent que l'un des trois thèmes.

Dans la mesure du possible, nous essayons de regrouper les articles pour faire des **numéros thématiques**. Ainsi, le No3 traitait de « *la place de l'Autre au Japon* ».

Quel avantage à publier dans les *Cahiers d'Études Interculturelles* ?

Principalement de publier. **Avoir une liste de publications est fondamental** pour la recherche d'un emploi d'enseignant, au Japon comme ailleurs. Les *Cahiers d'Études Interculturelles* ont précisément pour objectif de permettre aux chercheurs et enseignants quelque peu en marge du système d'étoffer leur liste de publications. Je pense en particulier **aux étudiants, aux jeunes chercheurs, aux enseignants à temps partiel, à ceux qui travaillent hors du système universitaire** (dans les écoles et instituts par exemple), et qui ne sont pas dans les circuits habituels. Je pense aussi aux enseignants qui, comme moi, **cherchent à publier des recherches qui sortent de leur domaine habituel**, et pour lesquelles ils n'ont pas de canal de publication.

Notez bien que les auteurs **n'auront rien à payer**, mais qu'ils ne seront pas rémunérés non plus. La revue paraîtra en ligne et un exemplaire imprimé sera donné à chaque auteur. Les auteurs qui voudront distribuer leur publication devront l'imprimer eux-mêmes. La régularité de la publication dépendra des contributions.

CÉTIC est-elle une revue académique ou une revue grand public ?

CÉTIC est une revue **semi-académique**. Il y a parfois un peu de confusion chez les auteurs, certains pensant qu'il s'agit d'une revue académique, théorique, intellectuelle et spécialisée, et d'autres la voyant comme une revue journalistique ou grand public. Cette confusion vient justement du fait que CÉTIC se situe à l'intermédiaire entre ces deux approches.

Que signifie « semi-académique » ?

D'abord, que CÉTIC n'est ***pas*** une revue académique. Elle s'intéresse peu aux idées abstraites. Mais ce n'est pas non plus un magazine. Elle ne cherche pas à produire des papiers d'opinion comme dans la presse grand public. Le sens principal de « semi-académique » est d'apporter chez le lecteur quelque chose qui provoque la pensée, mais **qui présente aussi un aspect pratique presque immédiatement exploitable dans la vie quotidienne**. Par exemple, pour un enseignant, de nouvelles manières d'envisager ses classes. Ou encore, pour un étudiant ou un jeune qui s'installe au Japon, une nouvelle manière de voir, sur un point ou un autre, la société japonaise.

Quels sont, plus précisément, les papiers qui sont publiés par CÉTIC ?

Là encore, il y a un peu de confusion car la revue est divisée en deux parties :

- d'abord, une partie **ÉTUDES** qui comprend des papiers longs, écrits par des enseignants confirmés ou par des doctorants spécialisés sur des questions interculturelles ou pédagogiques.
- Ensuite, une partie **NOTES ET TÉMOIGNAGES**, composée de documents plus légers : des professionnels peuvent y témoigner de leur situation de travail, des enseignants ou des étudiants peuvent y présenter de petites enquêtes ; enfin il peut s'agir d'interviews, de lettres ouvertes, d'éléments d'observation participante, de réflexions sur la société japonaise par exemple. On peut également inclure dans cette partie des papiers de recherche un peu moins structurés.

Quels sont les papiers qui entrent dans la partie « ÉTUDES » ?

Comme je l'ai dit, ces papiers sont relativement longs (de 20 à 50 pages). Ils comprennent des références, et dans la plupart des cas des données. Ils sont en général **issus de recherches menées par les auteurs** depuis un certain temps. Par exemple, dans le N°1, on trouve : « *Le choc des politesses : silence et longueur des réponses dans la classe de FLE au Japon* » qui est issu d'un travail de longue date de mon collègue Bruno Vannieuwenhuyse, et au sujet duquel il a déjà publié plusieurs petits articles. Dans le N°4, on trouve « *Joindre le geste à la parole : encourager la prise de parole spontanée dans la classe de conversation FLE au Japon* » qui se base sur le travail pédagogique de Bruno Jactat.

Depuis le N°3, les articles de la partie « ÉTUDES » **sont soumis à un comité de lecture**. Deux évaluateurs lisent l'article à réception, et proposent des corrections à l'auteur. La liste des évaluateurs est donnée sur la seconde page.

Comment se fait cette évaluation ?

Les évaluateurs sont choisis parmi les auteurs de la revue ou parmi des collègues extérieurs. Je leur demande simplement d'évaluer un papier de temps en temps, et s'ils n'ont pas le temps à ce moment-là, ils peuvent le refuser. Je choisis alors un autre évaluateur.

Quand un article est proposé, je décide en accord avec l'auteur s'il doit faire partie des « ÉTUDES » ou plutôt des « NOTES ET TÉMOIGNAGES ». Dans le premier cas, je le fais parvenir à deux évaluateurs, si possible aguerris aux sujets traités.

Les critères d'évaluation sont très simples. Il s'agit de considérer les questions suivantes :

- **Le travail est-il cohérent et correctement écrit ?**
- **Y a-t-il des données (enquêtes, interviews, références) ?**
- **Y a-t-il une conclusion, pas forcément révolutionnaire, mais nouvelle et/ou intéressante pour nous et nos collègues ?**

Malgré la simplicité de ces questions, certains papiers n'y résistent pas. **C'est pourquoi j'attire l'attention des auteurs**, notamment des auteurs de papiers théoriques et académiques, sur le fait qu'un minimum de données ou de références est nécessaire. Et surtout, que le papier doit apporter quelque chose d'applicable pour ses lecteurs.

Qu'en est-il des articles de la partie NOTES ET TÉMOIGNAGES ?

Les papiers de la partie NOTES ET TÉMOIGNAGES ne font pas l'objet d'une

évaluation avec correction. On vérifie simplement s'ils sont acceptables. S'ils le sont, **ils sont pris tels quels**, exception faite de petites corrections orthographiques ou typographiques. Dans le cas contraire, on peut éventuellement demander à l'auteur de revoir son travail.

Pourquoi cette division en deux parties ?

Parce qu'elles sont dissemblables, mais se complètent. Les ÉTUDES sont des travaux de recherche mais ne sont pas exagérément théoriques ou intellectualisantes. Les NOTES ET TÉMOIGNAGES présentent une version plus légère des mêmes problématiques. Ils offrent des approches pratiques, quoique plus personnelles, de situations particulières. Ce ne sont pas non plus des approches journalistiques, car elles se basent sur des expériences directes et non de seconde main, elles ne cherchent pas un « angle » qui rende le papier intéressant, mais au contraire travaillent sur des données ou essaient de débusquer un « mystère ». Par exemple, dans le N°3, l'article de Meiko Ikezawa résout la question intéressante pour nous de la manière dont les Japonais s'adressent aux étrangers. Dans le N°4, je propose une sorte de jeu mnémotechnique pour régler la difficulté chronique que nous avons à retenir le nom de nos étudiants ou de nos contacts japonais.

Imaginons : je suis un enseignant de haut niveau, connu dans mon domaine, et je serais heureux de participer à la revue afin de lui donner de la tenue et encourager d'autres auteurs à y participer. Quels genres de papier puis-je soumettre ?

La première chose est de **savoir si vous acceptez de vous soumettre au comité de lecture** ou **si vous préférez que votre papier soit publié sans évaluation**. Si vous acceptez de vous soumettre au comité de lecture et d'être publié dans la partie ÉTUDES, votre papier sera évalué sur **les trois questions** énoncées ci-dessus. J'insiste beaucoup sur ce point : comme pour tout autre papier, on regardera s'il y a des références ou des données, **et si la conclusion apporte quelque chose pour nos collègues**. Si ce n'est pas le cas, il y aura un retour d'évaluation.

Maintenant, si vous souhaitez que votre papier soit publié sans évaluation, il paraîtra dans la partie NOTES ET TÉMOIGNAGES, en tant qu'invité en quelque sorte. C'est également un point important : **notez donc bien que vous pouvez nous proposer un papier sans passer par la case évaluation**.

Imaginons : je suis étudiant, jeune chercheur, enseignant sans publications. Quels genres de papier puis-je proposer ?

Vous pouvez bien entendu proposer un travail de recherche dans la partie « ÉTUDES ».

Dans la partie « NOTES ET TÉMOIGNAGES », vous pouvez aussi proposer un témoignage personnel (une situation particulière qui vous importe, comme par exemple « la vie d'une jeune étrangère au Japon » ou « la situation d'un employé français dans une entreprise japonaise ») ou encore une note de recherche (par exemple un travail que vous avez fait avec vos étudiants, une petite enquête, un recueil de témoignages). Essayez de soulever une question que tout le monde se pose (Pourquoi les Japonais... ? Comment faut-il faire pour... ?). Relisez bien les différents numéros en ligne, de façon à vous faire une idée.

Divisez votre texte en parties claires, avec des sous-titres. Avant de l'envoyer, relisez-le bien pour vous assurer qu'il fait sens, et pour corriger les typos et la présentation.

Peut-on publier dans une autre langue que le français ?

Oui, en anglais. Cependant, nous invitons les auteurs à **faire relire leurs textes et à les corriger** avant de les soumettre. Jusqu'à présent, nous avons accepté que les articles en anglais proposés par des auteurs non anglophones ne soient pas rédigés dans un anglais parfait ou presque parfait. Mais cette politique ne fait pas sens, dans la mesure où les articles en anglais sont en principe destinés à être lus par des anglophones. Idéalement, les textes écrits en anglais par des auteurs non-anglophones, même s'ils ont confiance en leur anglais, doivent être **relus par au moins un natif ayant l'expérience de l'écriture académique ou semi-académique**, et **ensemble avec l'auteur, côte à côte à la même table**.

Enfin, si je soumetts un papier, combien de temps faudra-t-il pour qu'il soit publié ?

Ayez conscience de ce que **le temps éditorial est très long !** Il faut **cinq à huit mois entre la réception de votre article et sa publication** dans les *Cahiers d'Études Interculturelles*. ■

Vivre et travailler au Japon

Cahiers d'Études Interculturelles

APPEL À TEXTES

- Enseignants ayant des travaux en cours et des textes à publier,
- étudiants et jeunes chercheurs,
- enseignants à temps partiel,
- enseignants travaillant hors du système universitaire (écoles, cours privés),
- mais aussi employés d'entreprises françaises ou japonaises au Japon ayant des expériences interculturelles à rapporter.

ENEZ PUBLIER DANS LES CAHIERS D'ÉTUDES INTERCULTURELLES !

L'intérêt pour vous est :

- d' étoffer votre liste de publications (et d'augmenter vos chances d'obtenir d'éventuels postes)
- de travailler vos idées, de développer vos recherches, d'améliorer votre écriture...
- Je vous encourage à lire les publications de ce numéro et des précédents, et à vous demander si vous n'auriez pas, vous aussi, quelque chose à dire dans le même esprit.

- Consultez absolument le Q & R des auteurs qui se trouve dans les premières pages de cette revue.
- Dans le site revuecetic.wordpress.com, consultez et remplissez le formulaire de suggestion d'article.

Contact : Jean-Luc Azra

jeanlucazra@gmail.com

La langue de publication des *Cahiers* est en principe le français ; cependant, des textes en anglais pourront être acceptés.

ISSN 2433-3379