

Vivre et travailler au Japon

Cahiers d'Études Interculturelles

N°9 – Novembre 2020

CULTUREL ET INTERCULTUREL

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

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. Lorsqu'un évènement potentiellement nocif est perçu par l'individu, celui-ci va

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.

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 Siegriest (1996)

En 1996, Siegriest 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 Malaisiens. 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 stresseurs.

Pays	Catégories de stresseurs au travail	Résultats de Idris, Dollard et Winefield, 2009		Résultats de Kinman et Jones, 2005
		Malaisie	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 évènements 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 fémininité. 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.

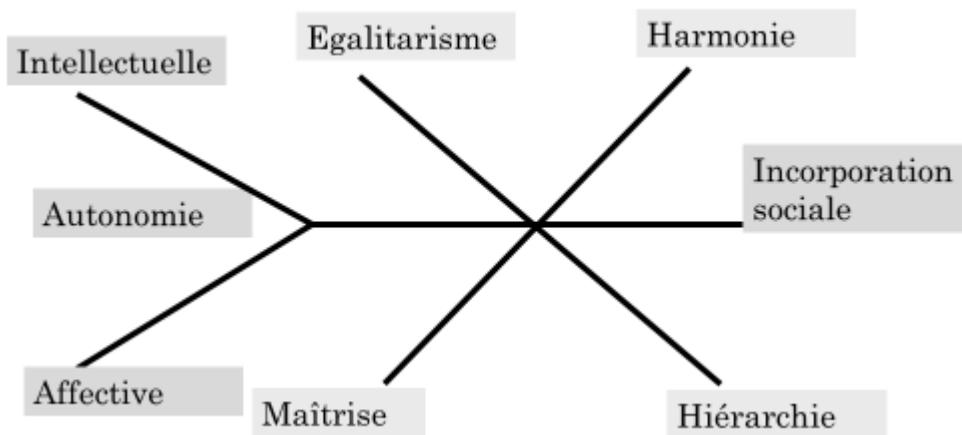


Schéma 1 : Modèle des valeurs de Schwartz

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 inspiré 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(.1.032)	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 Canda – 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 évènements 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 séder 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 nords-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 nords-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 nords-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 considèreraient 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 nords-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 scenarii 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. Tetrck, J. Campbell Quick, & L. Tetrck (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, RS., & 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.

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'appllicable 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 résoud 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 soumets 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.

VENEZ 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
azra@almalang.com

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

ISSN 2433-3379