



HAL
open science

Approches interculturelles dans une démarche d'orientation à destination de publics issus de l'immigration

Noureddine Kheloufi

► **To cite this version:**

Noureddine Kheloufi. Approches interculturelles dans une démarche d'orientation à destination de publics issus de l'immigration. Psychologie. HESAM Université, 2021. Français. NNT : 2021HESAC048 . tel-03691825

HAL Id: tel-03691825

<https://theses.hal.science/tel-03691825>

Submitted on 9 Jun 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

ECOLE DOCTORALE : ABBE-GREGOIRE ED 546-CNA

Centre de recherche du travail et du développement- E4132.

THESE

Présentée par **Noureddine KHELOUFI**

Soutenue le 10 décembre 2021

pour obtenir le grade de **Docteur d'HESAM** Université

préparée au **Centre national des arts et métiers**

Spécialité : **Psychologie**

Approches interculturelles dans une démarche d'orientation à destination de publics issus de l'immigration

Thèse dirigée par

M. Jean-Luc Bernaud, Professeur des universités, CNAM

JURY

M. Jean-Philippe Gaudron	Professeur, Université de Toulouse-II	Président
M. Jean-Luc Bernaud	Professeur des universités, CNAM, Paris	Directeur de thèse
Mme. Sylvie Chevrier	Professeure agrégée, Université Gustave Eiffel, Marne-la-Vallée	Rapporteure
Mme. Isabelle Soidet	Maîtresse de conférences, HDR, Université Paris Nanterre	Rapporteure
M. Christian Heslon	Maître de conférences, HDR, Université catholique de l'Ouest, Angers	Examineur

Affidavit

Je soussigné, Nouredine KHELOUFI déclare par la présente que le travail présenté dans ce manuscrit est mon propre travail, réalisé sous la direction scientifique de Jean-Luc BERNAUD (directeur de thèse) dans le respect des principes d'honnêteté, d'intégrité et de responsabilité inhérents à la mission de recherche. Les travaux de recherche et la rédaction de ce manuscrit ont été réalisés dans le respect de la charte nationale de déontologie des métiers de la recherche.

Ce travail n'a pas été précédemment soumis en France ou à l'étranger dans une version identique ou similaire à un organisme examinateur.

Fait à Paris, le 25 Mai 2022

Signature



Affidavit

I undersigned, Nouredine KHELOUFI, hereby declare that the work presented in this manuscript is my own work, carried out under the scientific direction of Jean- Luc BERNAUD (thesis director) in accordance with the principles of honesty, integrity and responsibility inherent to the research mission. The research work and the writing of this manuscript have been carried out in compliance with the French charter for Research Integrity.

This work has not been submitted previously either in France or abroad in the same or in a similar version to any other examination body.

Paris, 24th May 2022

Signature



A la mémoire de mon père

Remerciements

Tout d'abord j'adresse ma reconnaissance à mon Directeur de thèse Jean-Luc Bernaud avec qui j'ai eu le grand plaisir de travailler et d'échanger, je pense que je n'aurais pas réalisé cette thèse semée de difficultés sans ses encouragements et ses analyses toujours pertinentes. La qualité de l'encadrement notamment la finesse et la richesse de ses réflexions m'ont incité à me dépasser et à réaliser enfin cette thèse. Je dois également remercier Noëlle Lallemand qui m'a soutenu et aidé concrètement dans les analyses statistiques. Son aide a été plus que précieuse et je l'en remercie profondément. Je remercie également l'ensemble des membres du laboratoire du CRTD pour les échanges féconds qui maintiennent notre apprentissage et notre veille intellectuelle. Je remercie également les membres du jury pour m'avoir fait l'honneur d'accepter d'évaluer cette thèse.

Je n'oublie pas de remercier les salariés et les demandeurs d'emploi qui ont accepté de participer volontairement à cette thèse. Je remercie mes collègues du centre de bilan de compétences d'Evry et notamment le regretté Olivier Dulu pour son soutien et nos échanges sur le sujet. Je remercie mes parents pour l'éducation qu'ils m'ont donné.

Je remercie ma femme Barbara pour son soutien et sa disponibilité ainsi que mes enfants : Samy, Lyès et Naïm pour leur soutien et leurs encouragements et notamment Lyès pour son aide en analyses statistiques. Les moments passés avec ma famille m'ont aidé à garder le cap et à « m'accrocher ».

Je remercie enfin, tous mes proches, amis, collègues pour leur compréhension et leur soutien.

Acknowledgements

First of all, I would like to express my gratitude to my thesis supervisor Jean-Luc Bernaud with whom I had the great pleasure of working and discussing. I think that I would not have completed this thesis strewn with difficulties without his encouragement and his insightful analyses. The quality of his supervision, in particular the finesse and depth of his reflections, encouraged me to surpass myself and finally complete this dissertation. I also want to thank Noëlle Lallemand who supported me and helped me concretely in the statistical analyses. Her help was invaluable and I thank her deeply. I would also like to thank all the members of the CRTD laboratory for the fruitful discussions that nurture our learning and our intellectual alertness. I would also like to thank the members of the jury for having done me the honor of accepting to evaluate this thesis. I would like to thank the employees and job seekers who agreed to voluntarily participate in this thesis. I would like to thank my colleagues at the Evry Skills Assessment Center and in particular the late Olivier Dulu for his support and our discussions on the subject. I thank my parents for the education they gave me. I would like to thank my wife Barbara for her support and her availability as well as my children : Samy, Lyès and Naïm for their support and their encouragement and in particular Lyès for helping me with statistical analyses. The moments spent with my family helped me stay the course. Finally, I would like to thank all my relatives, friends and colleagues for their understanding and support.

Résumé

Cette étude se propose d'explorer les relations existantes entre les variables culturelles et les attitudes, comportements dans le cadre d'une démarche de comparaison (bilan de compétences, VAE, dispositif d'insertion professionnelle), à partir de travaux théoriques et empiriques. Ces travaux mettent en évidence des différences majeures de comportements et d'attitudes en rapport avec la notion : individualisme/collectivisme (Taras et al., 2012 ; Hofstede, 1994 ; Triandis, 1995 ; Oyserman & Lee, 2008) ainsi que les notions de rapport au temps (Hall, 1971, 1979, 1984 ; Zimbardo & Boyd, 1999 ; Bearden, Money & Nevins, 2006). Nous avons fait le choix d'un modèle mixte exploratoire (Creswell & Plano Clark, 2011). L'intention première est d'explorer le problème avec une méthode qualitative auprès d'un échantillon représentatif. La phase suivante consiste à concevoir un instrument permettant de mesurer les variables de l'étude. Une première analyse qualitative avec un groupe de 15 participants (10 immigrés et 5 autochtones) dans le cadre d'une démarche de bilan de compétences a permis d'observer la différence du rapport au temps dans une action d'orientation. La seconde menée auprès de 239 participants en bilan de compétences et en VAE (validation des acquis de l'expérience) dans un dispositif VSI (valoriser son image) a montré une différence entre les deux groupes étudiés (groupe immigré/groupe autochtone) sur plusieurs échelles : rapport au temps, orientation court terme/long terme et de manière plus significative, le rapport à la foi. Il y a une différence notable entre les deux groupes en faveur du groupe immigré sur ce dernier point. C'est la question du sens que l'on donne à son existence (Bernaud, 2021). C'est une question qui pourra faire l'objet de prolongements pour des recherches futures en orientation professionnelle.

Mots-clés : individualisme, collectivisme, interculturalité, bilan de compétences, orientation professionnelle.

Abstract

This study proposes to explore the existing relationships between cultural variables and attitudes, behaviors within the framework of a comparison approach (skills assessment, VAE, professional integration system), based on theoretical and empirical work which highlight major differences in behavior and attitudes in relation to the notion individualism/collectivism (Taras et al., 2012; Hofstede, 1994; Triandis, 1995; Oyserman & Lee, 2008) as well as the notion of relationship to time (Hall, 1971, 1979, 1984 ; Zimbardo & Boyd, 1999; Bearden, Money & Nevins, 2006). We have chosen an exploratory mixed design (Creswell & Plano Clark, 2011). We first intend to explore the problem with a qualitative method using a representative sample. The following phase consists in designing an instrument to measure the variables of the study. A first qualitative analysis with a group of 15 participants (10 immigrants and 5 natives) as part of a skills assessment process allowed us to observe the difference in the relationship to time in an orientation process. The second phase conducted with 239 participants in three processes - career-counselling, validation of acquired experience (VAE) and a training program "Enhancing one's self-presentation" (VSI, "Valoriser son image") - showed a difference between the two groups studied on several scales: relationship to time, short-term/long-term orientation and more significantly in relationship to faith. There is a notable difference between the two groups in favor of the immigrant group on this point. It brings up the question of the meaning that one gives to one's existence (Bernaud, 2021), which could be the subject of extensions for future research in career counselling.

Keywords : individualism, collectivism, interculturality, skills assessment, professional orientation.

Table des matières

Résumé.....	6
Abstract	7
Table des matières.....	8
INTRODUCTION	13
PARTIE 1 : CADRE THEORIQUE	15
CHAPITRE 1 : REVUE DE LITTERATURE	15
1. INTRODUCTION	15
1.1. La dimension individualisme/collectivisme (Hofstede, 1980)	15
1.2. L'orientation long terme versus orientation à court terme, (Hofstede, 1994).....	15
1.3. La gestion du temps « Monochronie et Polychronie » (Hall 1984).....	15
1.4. Les dimensions : rapport individualisme/collectivisme et rapport au temps.....	19
1.5. Méthode mixte envisagée	21
1.6. Les recherches d'Hofstede.....	21
1.7 L'étude de Globe.....	23
1.8. L'inventaire des valeurs de Shalom Schwartz	23
1.9. A quoi serviront les résultats de notre recherche ? Que ferons-nous de ces nouvelles connaissances ?	24
2. APPROCHES CONCEPTUELLES	27
2.1. Essai de définition du concept de Migrants : Immigrés, migrants, demandeur d'asile, réfugiés	27
2.1.1. Émigrants, immigrants, migrants, réfugiés.....	27
2.1.2. Le statut de réfugié.....	31
2.2. Essai de définition du concept : La notion de Culture.	32
2.2.1. Culture anthropologique et évolutionnisme.	34
2.2.2. L'école anglaise et la tradition anthropologique britannique.	35
2.2.3. L'anthropologie culturelle américaine.....	35
2.2.5. Les quatre niveaux de culture de Preiswerk (1975), cité par Emérique, 2011, p.77.	39
2.2.5.1 La culture nationale	39
2.2.5.2. La culture régionale.	39
2.2.5.3. La microculture	39
2.2.5.4. La macroculture.	39
3. LA PSYCHOLOGIE DES CONTACTS CULTURELS.....	39
3.1. Les trois branches de la psychologie interculturelle.....	40
3.1.1. La psychologie interculturelle comparative (Cross-cultural psychology).	40
3.1.2. La psychologie culturelle (cultural psychology).	41
3.1.3. La psychologie interculturelle (interculturel ou acculturation psychology).	41
4. LES APPROCHES ETIC (absolutiste)et EMIC (relativiste)	41
4.1 définitions	41
4.2. L'interculturel.	42
4.3. Les concepts : Acculturation, enculturation, interculturation.....	43
4.3.1. Enculturation.	43
4.3.2. Interculturation.....	43
4.3.3. Acculturation.	43
4.3.3.1. Le modèle bidimensionnel de l'acculturation psychologique de Berry.....	44
4.3.3.2. Le niveau culturel du groupe	45
4.3.3.3. Le niveau individuel	46
4.3.3.4. L'intégration.....	46
4.3.3.5. L'assimilation.	47
4.3.3.6. La séparation.	47
4.3.3.7. La marginalisation.....	47

5. ACCULTURATION ET FACTEURS D'ADAPTATION DES INDIVIDUS A LEURS ENVIRONNEMENTS.....	48
5.1. Facteurs avant l'acculturation	48
5.1.1. L'âge.....	48
5.1.2. Le sexe.	48
5.1.3. L'éducation.	49
5.1.4. Le statut	49
5.1.5. Le projet migratoire.	49
5.1.6. La distance culturelle.	49
5.1.7. La personnalité.	49
5.2. Les facteurs qui interviennent en cours d'acculturation	50
5.2.1. La phase	50
5.2.2. La stratégie d'acculturation	50
5.2.3. Le soutien social.....	51
5.2.4. Les préjugés et les discriminations	52
6. LE MODELE COMPLEMENTAIRE/ LE MODELE D'ACCULTURATION INTERACTIF.....	53
6.1. L'idéologie pluraliste.....	54
6.2. L'idéologie civique	54
6.3. L'idéologie assimilationniste.....	54
6.4. L'idéologie ethniste.....	54
7. LA COMMUNICATION INTERCULTURELLE	56
7.1. La communication non verbale	57
7.2. La diversité des codes culturels	57
7.3. Les rituels d'interaction	58
7.4. L'ethnocentrisme :	58
7.5. Communication interculturelle et valeurs	58
7.6. Obstacles à la communication interculturelle	59
7.6.1. Obstacles d'ordre culturel.	59
7.6.2. Obstacles d'ordre politique.	59
8. PROBLEMATIQUE DES DIFFERENCES CULTURELLES DANS LE CHAMP DE L'ORIENTATION ET DE LA RELATION D'AIDE	60
8.1. Évaluation des intérêts professionnels dans un contexte multiculturel.....	60
8.2. Les attitudes face à la relation d'aide et de conseil	61
8.3. L'évaluation psychologique dans un contexte multiculturel	62
8.4. Apport des modèles constructionnistes	63
9. PREGNANCE DES INEGALITES D'ACCES A L'EMPLOI ET COMPORTEMENTS DE SOUS-REALISATION ET DECLASSEMENT DES PUBLICS ISSUS DE L'IMMIGRATION.....	64
10. CONCLUSION	67
11. RESUME DU CHAPITRE 1	68
CHAPITRE II : Les théoriciens des dimensions culturelles	69
1. INTRODUCTION	69
1.1. Recherches antérieures	69
1.2. La théorie des dimensions culturelles d'Hofstede.....	69
1.3. Les travaux de Triandis	75
1.4. Le modèle anthropologique de Hall	77
1.4.1. Le rapport au contexte E.T. Hall (1979).	77
1.4.2. Le rapport au temps E. T. Hall (1984).	78
1.4.3. Le rapport à l'espace (Hall, 1979).	78
1.5. La perspective temporelle	79
1.6. La question de la religiosité et de la spiritualité.	81
1.7. F. Kluckhohn et F. Stodtbeck (1961)	81
1.8. M. Cohen-Emerique	82
1.9. P. D'iribarne (1989).....	83
1.10. E. Mutabazi et « le modèle circulatoire »	83

APPROCHES INTERCULTURELLES DANS UNE DEMARCHE D'ORIENTATION	10
2. <i>ELEMENTS CONTEXTUELS</i>	86
2.1. Présentation du dispositif des bilans de compétences.....	86
2.2. La VAE, historique et procédures	89
2.3. Prestation du Pôle emploi : Valoriser son image.....	91
2.4. Interférence des dispositifs présentés avec le sujet de recherche :.....	92
2.5. Aspects historiques des cultures choisies pour notre thèse.....	92
3. <i>CONCLUSION</i>	96
4. <i>RESUME DU CHAPITRE II</i>	97
CHAPITRE III : PROBLEMATIQUE ET HYPOTHESES	99
1. <i>HYPOTHESES GENERALES DE RECHERCHE</i>	99
1.1. Les recherches sur l'immigration et l'insertion	101
1.2. Hypothèses pour la recherche qualitative.....	102
1.2.1. Dimension Individualisme versus collectivisme (Hofstede,1980).....	102
1.2.2. Relation au temps, perspectives temporelles : Orientation long terme, orientation court terme (Hofstede, 1994).	102
1.2.3. Relation au temps : perspective temporelle, temps monochronique, temps polychronique (Hall, 1984).	103
1.2.4. Valeurs culturelles et rapport au travail.	103
1.3. Hypothèses pour l'étude quantitative	103
1.3.1. Rapport individu/groupe.	103
1.3.2. Orientation court terme/ long terme. (Hofstede, 1994 ; Bearden et al., 2006).	103
1.3.3. Perspective temporelles (Zimbardo & Boyd, 1999).	104
1.3.4. Valeurs du travail.	104
1.3.5. Indécision vocationnelle.	104
1.3.6. Rapport à la religion.....	104
1.3.7. Satisfaction de vie.	104
<i>PARTIE II : CADRE EMPIRIQUE</i>	105
CHAPITRE I : METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE QUALITATIVE	105
1. <i>CHOIX METHODOLOGIQUE ET JUSTIFICATION DU MODELE D'ANALYSE MIXTE</i>	105
1.1. La méthode qualitative	106
1.1.1. L'entretien semi-directif.	106
1.1.2. L'analyse de contenu.	106
1.1.3. Méthode d'analyse de données.	107
1.1.4. Présentation du guide d'entretien.....	109
1.1.5. Échantillon.	111
1.1.6. Recueil des données.	115
2. <i>RESULTATS</i>	117
2.1. Analyse thématique et séquentielle des entretiens en lien avec les hypothèses de recherche	117
2.1.1. Analyse thématique et séquentielle de Madame Chrystelle (Prénom d'emprunt).....	117
2.1.2. Analyse thématique et séquentielle de Monsieur Karim (prénom d'emprunt).	133
2.1.3. Analyse thématique et séquentielle de Monsieur Hamid (prénom d'emprunt).	149
3. <i>SYNTHESE EN COMPARANT LES INDICATEURS DES DEUX GROUPES</i>	172
3.1. Dimension Individualisme versus collectivisme (Hofstede,1980).....	172
3.2. Alternance des entretiens individuels et collectifs en bilan	173
3.3. Relation au temps, perspectives temporelles : Orientation long terme, orientation court terme. (Hofstede, 1994)	173
3.4. Relation au temps : Gestion du temps, temps monochronique, temps polychronique : (Hall, 1979). (Hypothèses 6 et 7).....	173
3.5. Rapport au travail et perception de non-reconnaissance (Hypothèses 8 et 9).	174
3.6. L'importance des valeurs religieuses pour les sujets issus de l'immigration dans la sphère personnelle et professionnelle	174
CHAPITRE II : ANALYSE DES RESULTATS DE L'ETUDE QUALITATIVE	175

1. L'ORIGINE DE LA DEMANDE DE BILANS :	175
2. LES ATTENTES.....	176
3. LA GESTION DU TEMPS :	177
3.1. Tableaux comparatifs sur la gestion du temps	177
4. LE RAPPORT INDIVIDUALISME VERSUS COLLECTIVISME	181
4.1. Tableau comparatif.....	181
5. ADHESION OU REJET DES NOTIONS/ AFFIRMATION DE SOI, CONSTRUCTION DE SOI.	185
5.1. Tableau comparatif.....	185
6. L'ORIENTATION A COURT TERME / ORIENTATION LONG TERME	188
6.1. Tableau comparatif.....	188
7. EXPRESSION D'UN TRAVAIL INDIVIDUEL OU COLLECTIF EN ENTRETIEN DE BILAN	190
7.1. Tableau comparatif.....	190
8. LE RAPPORT AU TRAVAIL ET A L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL.....	191
8.1. Tableau comparatif.....	191
CHAPITRE III : METHODOLOGIE POUR L'ETUDE QUANTITATIVE	194
1. LA METHODE QUANTITATIVE.....	194
1.1. Hypothèses générales et opérationnelles	194
1.1.1. Rapport individu/groupe.	194
1.1.2. Orientation court terme/ long terme. (Hofstede, 1994 ; Bearden et al., 2006).	194
1.1.3. Perspective temporelle (Zimbardo & Boyd, 1999).	194
1.1.4. Valeurs au travail	195
1.1.5. Indécision vocationnelle	195
1.1.6. Rapport à la religion.....	195
1.1.7. Satisfaction de vie.	195
1.2. Construction du questionnaire	196
1.2.1. Les instruments de mesure.....	196
1.2.1.1. L'échelle du rapport individualisme/collectivisme (Hofstede, 1994).	196
1.2.1.2. L'échelle orientation court terme/orientation long terme. (Hofstede, 1994 ; Bearden, Money & Nevins, 2006).	196
1.2.1.3. L'échelle valeurs de travail : (Perron & Dupont, 1974).....	197
1.2.1.4. L'échelle rapport au temps (Zimbardo & Boyd, 1999).....	199
1.2.1.5. L'échelle indécision vocationnelle (Gati et al.,1996).....	200
1.2.1.6. L'échelle satisfaction de vie (Diener et al, 1985).	202
1.2.1.7. Questionnaire rapport à la foi.	202
1.3. Répartition des items.....	203
1.4. Modes d'administration du questionnaire, modalités de passation	203
1.4.1. Intervenants.....	203
1.4.2. Echantillon.	204
1.5. Analyses factorielles	204
1.5.1. L'échelle individualisme/collectivisme.	204
1.5.2. L'échelle rapport au temps, perspective temporelle.....	206
1.5.3. L'échelle Orientation court terme/ long terme.	209
1.5.6. L'échelle indécision vocationnelle.	210
1.5.7. L'échelle valeurs de travail.	212
1.5.8. L'échelle rapport à la foi :	213
1.5.9. L'échelle satisfaction de vie	214
1.6. Statistiques descriptives	216
1.7. Modes d'administration du questionnaire et traitement des données	220
2. RESULTATS DE L'ENQUETE QUANTITATIVE	221
2.1. Validité psychométrique du questionnaire	221
2.2. Normalité des distributions	221
2.3. Sensibilité des échelles :	221

3. PASSATION DU QUESTIONNAIRE	221
3.1. Analyse de comparaison de moyennes.	221
3.1.1. Comparaison des moyennes en fonction de l'origine des participants.	222
3.1.2. Comparaison des moyennes en fonction du contexte (Bilans de compétences, VAE, VSI).	224
3. ANALYSE PAR CORRELATION.....	228
4. DISCUSSION	230
5. DISCUSSION GENERALE	235
5.1. Apports et limites de la recherche.....	236
5.2. Les apports.....	236
5.3. Liens avec les autres disciplines.....	238
5.4. Les limites	238
5.5. Enjeux pour les approches interculturelles et perspectives de recherches futures	240
5.6. Perspectives de recherches futures :	246
6. CONCLUSION :	247
Bibliographie	248
ANNEXES	277
Annexe A.....	277
Analyse thématique et séquentielle (Samir, prénom d'emprunt) : Entretien numéro 3.	277
Annexe B.....	291
Entretien, analyse thématique et séquentielle numéro 12 de Madame Fatia (Prénom d'emprunt).	291
Annexe C :	304
Protocole de recherche : chapitre III et IV.	304
Annexe D.....	306
Questionnaire sur les valeurs culturelles et travail.	306
Annexe E	311
Tableau de la répartition globale des effectifs.	311
Annexe F	312
Test de normalité.....	312
Annexe G.....	313
Tableau représentant le cadre européen de référence pour les langues (CECRL).	313
Annexe H.....	316
Tableau représentant un déroulé pédagogique à destination des professionnels de santé.	316
Annexe I	318
Tableau de répartition de l'effectif de l'échantillon par sexe.....	318
Annexe j	319
Test d'homogénéité des variances en fonction du contexte.....	319
Annexe K.....	320
Test de Levene sur l'égalité des variances en fonction de l'origine des participants.	320
Annexe L	321
Tableau de corrélations	321

INTRODUCTION

Le travail doctoral que nous présentons ici vise à analyser le fonctionnement de la caractéristique bipolaire « individualisme/collectivisme » ainsi que la notion de perspective temporelle, temps polychronique, temps monochronique, passé, présent, futur sur les conduites de consultants issus de l'immigration d'Afrique du Nord lors de la construction des intentions d'avenir professionnel.

Cette thèse s'inscrit dans le courant des théories constructionnistes. Parmi ceux-ci, deux modèles issus des théories constructionnistes peuvent être particulièrement efficaces au vu des changements sociétaux récents, notamment celles du sens de la vie et du travail, et du life-design. Nous évoquerons en premier, le modèle d'accompagnement au sens de la vie et du travail. Selon ces auteurs :

L'émergence au XXI^{ème} siècle d'une valorisation des carrières protéennes c'est-à-dire valorisant la responsabilité et l'autonomie dans la construction des projets associé à une perte de repères traditionnelles (économiques, politiques, culturels, spirituels), rend d'autant plus urgente la nécessité pour les personnes à donner du sens à leurs parcours et à leurs événements de vie, de façon à définir des buts existentiels et d'effectuer des choix convergents avec ces objectifs ». (Bernaud & Bideault, 2005, p. 2).

Si cette approche se fonde sur une épistémologie qu'on peut qualifier de constructionniste, elle entend plus largement faire référence au sens donné à son existence. Elle serait adaptative et préventive et concernerait tous les contextes y compris le contexte multiculturel. Cela dépasse bien entendu le cadre du bilan de compétences mais peut être pertinent dans le sens donné à ses choix vocationnels. S'orienter dans le monde d'aujourd'hui nécessite de poser la question fondamentale du sens que l'on souhaite donner à sa vie. Nous évoquerons en second lieu, le modèle du life-designing (Construire sa vie) (Saviskas et al., 2009). Ce modèle est fondé sur l'épistémologie du constructionnisme social en mettant notamment l'accent sur :

1. Le fait que les savoirs, les compétences et l'identité d'un individu sont le produit de processus sociaux et cognitifs qui se déroulent dans un contexte d'interactions et de négociations entre individus et groupes (Gasper, 1999) ;

2. L'idée que le sens qu'un individu donne à la réalité est co-construit dans un contexte social, historique et culturel par la médiation des discours et dialogues par lesquels nous nous relions à autrui (Young & Collin, 2004). Ce modèle, pour des interventions d'accompagnement dans l'orientation de sa vie, met en œuvre les théories de la construction

de soi (Guichard, 2005) et de la construction de son parcours professionnel (Savickas, 2005) qui décrivent les conduites d'orientation professionnelle et leur développement. Ce modèle s'organise tout au long de la vie, il se veut holistique et préventif. Nous essayerons de voir si le rapport au temps (importance du temps passé, temps présent, le futur, ainsi que les notions de temps polychronique, temps monochronique (Hall, 1984), temps passé, présent et futur (Zimbardo & Boyd, 1999) en tant que variables, influencent la démarche d'orientation chez des participants issus de l'immigration.

Cette thèse comprend deux parties ; la première partie renvoie au cadre théorique et comprend deux chapitres. Dans le premier chapitre nous aborderons les approches conceptuelles, les concepts de la psychologie culturelle, les caractéristiques de la notion de culture et ses différentes déclinaisons : culture nationale, culture régionale, macro-culture, micro-culture ainsi que les notions de stéréotypes, de préjugés.

Nous aborderons également la notion d'identité et les dynamiques identitaires des acteurs sociaux et la notion de l'interculturel en tant que champ de recherche.

Le Chapitre 2 sera consacré à l'analyse des recherches antérieures autour du sujet qui nous préoccupe. Nous aborderons dans le détail les différentes approches et modèles sur lesquelles nous nous appuyons pour notre thèse : Hofstede (1994) ; Triandis (1995) ; Hall (1979) ; Cohen-Emerique (1991) ; Camilleri (1989) ; Verbunt (2001). Nous préciserons le contexte dans lequel s'enracine notre recherche ainsi que l'analyse des dispositifs, bilan de compétences et VAE. Nous exposerons les caractéristiques culturelles des publics « immigrés » ciblés ainsi que les caractéristiques culturelles des sociétés algériennes, tunisiennes et marocaines.

Enfin le troisième chapitre sera consacré à notre problématique et aux hypothèses qui en découlent. Dans la deuxième partie, nous exposerons le cadre empirique de la recherche. Cette partie comprend six chapitres. Le premier chapitre correspond au choix méthodologique de la recherche. La justification du choix méthodologique mixte : une étude qualitative et une étude quantitative.

Nous présenterons d'abord le déroulement de l'enquête qualitative nous évoquerons la population d'étude et le terrain de recherche ainsi que les résultats de l'enquête qualitative.

Dans le troisième chapitre : l'interprétation et la discussion des résultats au regard des hypothèses formulées. Le troisième chapitre sera consacré au déroulement de l'enquête quantitative nous présenterons la population d'étude et le terrain de recherche.

Dans le quatrième chapitre nous présenterons les résultats de l'enquête quantitative. Le cinquième chapitre sera consacré à l'interprétation et la discussion des résultats au regard des hypothèses formulées. Nous discuterons également des apports et des limites de cette thèse.

PARTIE 1 : CADRE THEORIQUE

CHAPITRE 1 : REVUE DE LITTERATURE.

1. INTRODUCTION

Le but de notre recherche est de comprendre les relations existantes entre les variables culturelles, les attitudes et les comportements dans le cadre d'une démarche d'orientation professionnelle (bilan de compétences, VAE, démarche d'élaboration de projet au sein d'un dispositif d'insertion professionnelle etc...).

Il s'agit également de revisiter travaux théoriques et empiriques sur les différences de comportements et d'attitudes en rapport avec les deux dimensions du modèle culturel de G. Hofstede : l'individualisme et le collectivisme, l'orientation à court terme et l'orientation à long terme, ainsi que le modèle proposé par l'anthropologue E.T Hall, le rapport au temps. Nous sommes partis des recherches suivantes :

1.1. La dimension individualisme/collectivisme (Hofstede, 1980)

L'intérêt de la notion d'individualisme/collectivisme (Triandis et al.,1988 ; Oyserman & Lee, 2008 ; Brewer et Chen, 2007 ; Sotelo & Gimeno, 2003 ; Javidan, 2006 ; Taras et al., 2012) sur les attitudes des consultants issus de l'immigration dans le cadre d'une démarche d'orientation.

1.2. L'orientation long terme versus orientation à court terme, (Hofstede, 1994)

Cette dimension décrit l'horizon temporel d'une société. Les cultures orientées à court terme attribuent de la valeur aux méthodes traditionnelles, prendre un temps considérable pour créer des relations et, en général, perçoivent le temps comme circulaire. Cela signifie que passé et présent sont interconnectés et que ce qui ne peut être fait aujourd'hui peut l'être demain. L'opposé est l'orientation à long terme, c'est une perception du temps linéaire qui investit le futur plutôt que le présent ou le passé (Hofstede,1994).

1.3. La gestion du temps « Monochronie et Polychronie » (Hall 1984)

Les cultures monochroniques ont une vue du temps linéaire et compartimentée, alors que les cultures polychroniques en ont une plus flexible. Dans les cultures polychroniques, les choses sont plus importantes que le moment pour les faire. Les cultures monochroniques accordent de l'importance à la ponctualité, au contraire des polychroniques qui sont moins organisés, mais capables de faire plusieurs choses en même temps (Mutabazi, 2006 ; (Zimbardo & Boyd, 1999 ; Adler, 2001 ; Marquardt & Horvath, 2001 ; Bearden et al.,2006). La variable temps étant essentielle dans la compréhension de notre objet, un point entier lui sera consacré plus avant dans notre réflexion.

La question de recherche concerne la dimension interculturelle qui n'est souvent pas prise en compte dans une démarche d'orientation professionnelle. Nous avons cherché, dans cette recherche à analyser les déterminants culturels dans le cadre d'une démarche d'orientation professionnelle. Les dimensions culturelles telles que le rapport individualisme versus le collectivisme ainsi que le rapport et la gestion du temps affectent-ils les attitudes des personnes dans les démarches d'orientations professionnelles et notamment dans la construction de leur projet ?

La problématique liée à l'accompagnement professionnel des publics de cultures différentes sera abordée. Les difficultés liées à cette recherche sont nombreuses. Tout d'abord, la difficulté à généraliser et à élaborer un modèle unique dans le cadre d'une démarche d'orientation pour un public spécifique. La multitude des variables contextuelles impliquées (qui s'expriment au niveau de la famille, du travail, de la culture, du relationnel, etc.) implique de bien délimiter leur rôle avec des variables individuelles. Dans le cas de notre étude doctorale ce sont les contextes immédiats de l'entourage familial, amical, social et dans le milieu du travail, des contextes culturels, religieux, économiques, historiques, etc. La relation individu-contexte est perçue comme quelque chose de dynamique, un processus adaptatif réciproque entre un individu actif en lien avec des contextes changeants. Nous souhaitons dans notre thèse bien mettre en valeur l'influence des caractéristiques culturelles d'un individu dans une démarche d'orientation professionnelle et plus précisément dans un cadre structuré proposé par des dispositifs tels que le bilan de compétences, la VAE et les dispositifs d'insertion professionnelle.

Nous avons constaté la rareté des recherches en France en psychologie interculturelle. Les concepts énoncés (concept bipolaire individualisme versus collectivisme, notion de rapport au temps, temps circulaire, perspective du temps à long terme, temps polychronique, temps monochronique, passé, présent et futur) dans le cadre d'une démarche d'orientation professionnelle à destination de publics étrangers, immigrés d'Afrique du nord (Algérie, Maroc, Tunisie). Cependant un grand nombre de recherches autour de ce thème existent outre-Atlantique et dans d'autres pays. Ces recherches couvrent un champ très vaste et ont produit une littérature abondante.

Les analyses transculturelles nord-américaines relatives à ces deux concepts bipolaires concernent des Américains, des Asiatiques, des Latino-américains (Sotelo & Gimeno, 2003 ; Taras et al., 2012) mais très peu à notre connaissance des populations issues des pays du Maghreb. C'est un terrain nous semble-t-il qui reste vierge dans le champ de l'orientation. Nous avons la conviction que l'intérêt de la recherche dans ce domaine est au moins double. D'une part pour la communauté scientifique, cela réinterroge les modèles d'orientation existants dans le but de les rendre plus équitables et intégrer la dimension d'égalité des chances et d'équité dans le conseil. L'orientation des adultes se caractérise par une importante diversité de conception. Les pratiques de l'orientation se sont diversifiées

et transformées et on est passé d'un modèle « d'appariement » c'est-à-dire une recherche d'adéquation entre les habiletés individuelles et celles qui sont requises par une profession, un métier à plutôt un modèle d'accompagnement c'est-à-dire accompagner des personnes dans leurs transitions professionnelles.

On peut parler de « grands courants de la psychologie de l'orientation que l'on oppose généralement : le courant classique, dans lequel le praticien, expert, procède au diagnostic à l'aide d'outils scientifiques, évalue et conseille (ce que l'on appelle le bilan de positionnement s'inscrit dans cette première conception) et le courant éducatif dans lequel le praticien accompagne un sujet actif qui va se révéler à lui-même à travers une série d'expériences vécues (ce que l'on appelle le bilan d'orientation s'inscrit dans cette seconde conception. (Gaudron et al., 2001, p. 486).

Et d'autre part cela permet de prendre en compte des aspects contextuels ou culturels (Duarte & Rossier, 2008 ; Perdrix et al., 2009) ainsi que l'impact de la culture et des variables culturelles sur les besoins identifiés des participants (Fouad & Bingham, 1995).

Nous présenterons d'abord les travaux théoriques et empiriques qui analysent les effets de cette bipolarité dans le domaine du conseil, de l'aide (Taras, 2012 ; Triandis, 1988, 1995, Triandis et al., 1998 ; Cohen-Emerique, 1991, 2011) et également du management (Hofstede, 1980, 1994), les travaux de Newman et Nollen (2003) ainsi que Schuler et Rogovsky (1998) puis nous présenterons le modèle de E.T Hall (1979), de Zimbardo et Boyd (1999) et notamment la dimension du rapport au temps.

Nous nous basons assez largement sur les études de différents auteurs (Bernaud et al., 2006 ; Bernaud et Caron, 2004 ; Bernaud, 2014 ; Berry, 1992, 1997, 2005, 2006a, 2006b ; Berry et Sam, 1997 ; Camilleri, 1989 ; Camilleri & Vinsonneau, 1996 ; Fouad & Byars-Winston, 2005 ; Gibson, 2001 ; Lipiansky, 1989 ; Savickas, 2003, 2005 ; Verbunt, 2001) ainsi que sur des études plus récentes (Bernaud, 2021 ; Licata & Heine, 2012 ; Massoudi et al., 2008 ; Noels & Clement , 2015 ; Rossier et al., 2012 ; Savickas et al., 2009 ; Taras et al., 2010, 2012).

Ensuite à partir des résultats de ces recherches antérieures qui soulignent l'importance de certaines valeurs et attitudes en lien direct avec la culture d'origine, nous formulerons nos hypothèses.

Puis nous détaillerons la présente recherche et les observations recueillies et analysées.

Nous présenterons dans cette recherche de manière succincte le cadre et le contenu de la démarche du bilan de compétences et le cadre également de la Vae et une prestation du Pôle Emploi d'insertion professionnelle (Valoriser son image). Il est à préciser que ces

dispositifs ne seront pas pris en compte et ne seront pas intégrés dans les résultats de la thèse. L'objet de cette thèse est l'analyse des attitudes vocationnelles des participants à ces dispositifs dans une démarche comparative intergroupe : groupe issu de l'immigration et groupe autochtone.

Les bilans de compétences, tels que définis par la loi, existent depuis 1991 et n'ont pas d'équivalent dans les pays anglo-saxons. La loi définit le bilan de compétences comme une action permettant à toutes les personnes engagées dans la vie active ou qui s'y engagent « d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation » (article L. 900-2 du Code du travail).

Pour mener à bien la recherche, le CIBC 91 (Centre Interinstitutionnel de Bilans de Compétences), actuellement DABM (Dispositif Académique Bilans et Mobilités) nous est apparu être un terrain propice à la collecte des données, et ce à plusieurs titres : engagement de recherche des CIBC, fonctionnement en réseau, homogénéité des pratiques. Le fait que nous travaillions au sein de ce centre constitue probablement une limite à notre recherche. Pour y remédier nous avons également souhaité élargir le terrain de recherche en exploitant les échantillons de nos populations ciblées auprès de deux autres centres de bilans et de VAE autre que le CIBC 91. Il s'agit de l'Association ASTROLAB et du DABM 92 (ex-CIBC 92).

Nous avons pensé que ce cadre permettait de questionner la pratique et les méthodes utilisées pour des publics spécifiques. La discussion porte sur les pistes susceptibles d'éclairer l'intérêt de la dimension interculturelle et par extension les adaptations d'outils possibles dans une démarche d'orientation en direction d'un public multiculturel.

Cette étude s'intéressera également aux enjeux et limites des interventions dans un contexte interculturel. Cette recherche proposera une réflexion sur les actions que peuvent avoir les professionnels de l'orientation dans une démarche d'orientation professionnelle dans un contexte multiculturel.

La recherche que nous proposons est de revisiter les travaux théoriques et empiriques qui mettent en évidence des différences majeures de comportements et d'attitudes en rapport avec deux dimensions du modèle culturel de Geert Hofstede :

La notion d'individualisme/collectivisme et le modèle proposé par l'anthropologue E.T Hall et notamment sur les dimensions du rapport au temps et au contexte, de même pour l'accompagnement en VAE (Validation des acquis de l'expérience) et la démarche VSI (Valoriser son image) puisque ces trois prestations sont prescrites par l'organisme DABM 91. Nous avons fait le choix au départ pour la prestation de bilan de compétences pour les raisons évoquées ci-dessus ensuite devant la difficulté de mobiliser un échantillon significatif et quantitatif de personnes issus de l'immigration et s'inscrivant dans une démarche de

bilans de compétences, nous avons élargi notre échantillon auprès des dispositifs VAE et VSI. En effet ces deux dispositifs recouvraient un public diversifié et qui correspondait à nos critères : public autochtone et issu de l'immigration ayant 5 à 10 ans d'expérience professionnelle en France en démarche d'insertion et d'orientation professionnelle. L'objet de notre travail doctoral n'est pas d'intégrer l'analyse de ces trois dispositifs dans les résultats. Il s'agit d'analyser les attitudes vocationnelles et l'influence des valeurs culturelles (rapport à la temporalité, rapport individu/collectivité en lien avec la démarche projet des participants dans une démarche de comparaison inter-groupe : groupe issu de l'immigration et groupe autochtone).

1.4. Les dimensions : rapport individualisme/collectivisme et rapport au temps

Nous avons constaté dans nos entretiens et notamment dans le cadre de l'élaboration de projets professionnels que la notion de partage avec le groupe (familial ou autre) était primordiale pour des sujets immigrés et notamment la population d'Afrique du Nord (objet de notre recherche) observation et étude réalisées dans le cadre d'un mémoire de Master (Kheloufi, 2007). La culture du groupe est en tous les cas plus significative et influencerait les projets personnels et professionnels ; Ce qui signifie que les objectifs du groupe sont plus importants que les objectifs individuels. Les notions par exemple d'affirmation de soi, de réussite personnelle, sont loin d'être plébiscitées par les sujets immigrés (Oyserman & Lee, 2008 ; Cohen-Emerique, 2011).

Ces remarques ne se veulent pas manichéennes et n'ont pas de valeur scientifique, les sujets issus de l'immigration (nous définirons par la suite ce concept et les caractéristiques des publics ciblés), ceux qui vivent en occident ont intériorisé eux aussi les normes occidentales et on retrouve bien entendu chez eux des formes d'individuation significatives. Il existe peu d'études sur ces dimensions dans le domaine de la recherche en psychologie de l'orientation.

Nous avons privilégié dans un premier temps une approche qualitative qui tend à faire émerger les éléments sous-jacents de la culture des sujets issus de l'immigration lors de leur souhait de consultation dans le cadre d'une démarche d'orientation professionnelle et notamment celles mettant en œuvre les dimensions collectives et/ou individuelles de l'élaboration de projet ainsi que la dimension de la perception du temps.

Nous devons signaler tout au moins, les travaux du Centre Interinstitutionnel de Bilan de compétences OPTIMUM de Lille (2001) qui dans le cadre d'un projet financé avec le soutien de la communauté Européenne dans le cadre du programme Socrates a réalisé avec les partenaires Européens suivants : ASSFORSEO (Formazione Sviluppo Occupazione), Italie, Laboratoire d'Ergologie, Université Libre de Bruxelles, Belgique et Workforce, London, Royaume Uni, une étude sur le Bilan de compétences Multiculturel. C'est une étude qui est le fruit de trois années de travail et de collaboration dans le cadre

du programme Européen GRUNDTVIG. Le principal objectif de ce projet est de favoriser l'accès des populations migrantes primo-arrivantes à l'éducation et au marché de l'emploi du pays d'accueil. Le but également de cette étude est d'élaborer un « Guide de bonnes pratiques » à destination des praticiens de l'orientation. Bien que cette étude soit éloignée de notre thématique qui rappelons-le ne concerne pas les publics primo arrivants, son intérêt réside dans l'intégration des valeurs culturelles dans une démarche d'orientation et d'évaluation des publics ciblés. Ce qui est intéressant, c'est l'approche adaptative aux différences culturelles de ce projet de « Bilan de compétences multiculturel » aux besoins des publics dits primo-arrivants.

Nous avons fait le choix également de traiter la dimension orientation/long terme et orientation court terme qu'Hofstede (1994) a intégré en reprenant les recherches des travaux de Newman et Nollen (2003). Pour ce qui concerne la conception de la notion du temps en nous basant essentiellement sur le modèle de l'anthropologue E.T Hall et notamment à partir des dimensions développées par l'auteur, polychronie versus monochronie et également la notion de perspective du temps à long terme (Zimbardo & Boyd, 1999).

C'est à partir d'expériences professionnelles dans le conseil et l'aide auprès de publics issus de l'immigration que nous avons pu constater des différences dans la gestion des perspectives temporaires, dans la gestion du temps tout court et notamment dans la perspective et la réalisation d'un projet. Ceci peut avoir comme conséquences des difficultés de communication et l'apparition de malentendus entre les sujets bénéficiaires de dispositifs tel que le bilan de compétences par exemple. Pour des personnes étrangères, immigrées d'Afrique du Nord (Algérie, Maroc, Tunisie, Égypte, Libye mais également des pays d'Afrique noire), la notion d'échéances, de priorités et d'objectifs à atteindre de manière linéaire pourrait paraître complètement étrangère à leurs façons de se mouvoir dans le temps et de gérer leurs objectifs qui est plutôt de manière circulaire (Mutabazi, 2006). Dans une relation d'aide à l'orientation ce qui est primordial pour les personnes étrangères, immigrées c'est la qualité de sa relation avec son conseiller. Ce n'est pas le contenu qui prime, c'est la relation. Le temps n'est pas à perdre ou à gagner « Time is money », il se partage à l'aune d'une relation toujours recherchée. Le temps c'est l'occasion d'échanger, d'apprendre à se connaître. Il est souple et illimité. Nous présenterons un cadre théorique pluridisciplinaire et une double enquête.

1.5. Méthode mixte envisagée

Il existe une complémentarité opérationnelle entre les deux approches : L'étude qualitative inscrit les représentations dans le cadre conceptuel de recherche, elle participe à la définition des variables pertinentes et d'hypothèses à tester. L'étude quantitative permet de confirmer ou d'infirmer des résultats. Ils sont traduisibles en hypothèses statistiquement réfutables.

La méthode serait la combinaison de données qualitatives et quantitatives dans notre thèse. L'utilisation de données mixtes favorise une meilleure compréhension (Klassen et al., 2012). Le protocole de recherche est un protocole mixte exploratoire dans le but de généraliser les résultats. Nous avons fait le choix d'un modèle (design) mixte exploratoire. L'intention première est d'explorer le problème avec une méthode qualitative auprès d'un échantillon représentatif et ensuite cette phase consiste à concevoir un instrument permettant de mesurer les variables de l'étude. L'instrument quantitatif, les variables sont utilisées dans une procédure de collecte et d'analyse de données quantitatives. L'idée centrale c'est d'avoir une meilleure compréhension du problème posé.

1.6. Les recherches d'Hofstede.

L'œuvre d'Hofstede (1980-2011) a été largement critiquée par de nombreux auteurs (Tayeb, 2001 ; Holden, 2002 ; Noorbehbahani & Salehi, 2020). Même si l'œuvre de Hofstede reste le symbole d'une culture « culture nationale » homogène et statique et que cela reflète davantage une conception dominante des recherches anglo-américaines (Livian, 2011) il n'en demeure pas moins qu'elle reste une référence dans le champ de la psychologie interculturelle. Cependant nous pouvons relever quelques faiblesses et apporter quelques remarques critiques à ce modèle qui continue à alimenter les recherches dans ce domaine. Livian (2011), l'affirme :

Le modèle d'analyse proposé en 1980 est maintenu à travers le temps par l'auteur et son pouvoir explicatif est même étendu à des questions sociétales (dans la nouvelle édition de 2001 de "*Culture's consequences*"). Un classement, et certains disent une hiérarchie des pays, émerge de ces travaux, mettant en évidence la souplesse et le caractère démocratique des valeurs occidentales (surtout dans les pays anglo-saxons) opposées au caractère rigide et autoritaire des valeurs dominantes en Asie ou en Afrique. Les cultures des pays développés y apparaissent comme plus "modernes", plus "avancées", l'Afrique notamment paraissant condamnée au retard économique (Fougère & Moulettes, 2005 ; Ailon, 2008).

Certains auteurs lui reprochent donc de contribuer à un ethnocentrisme occidental déguisé. (Livian, 2011, p.6).

Pour Hofstede (1994) la culture est un programme mental collectif et qui diffère d'un groupe à l'autre. L'auteur décrit la culture comme une programmation mentale à trois niveaux, (Hofstede, 1994) cité par Badraoui, Lalouana et Belarouci, 2014 p. 240. « Le niveau personnel : c'est un programme mental individuel unique qui n'est pas partagée avec l'autre. Le niveau universel : il désigne un programme mental universel qui peut être comprise par la personne en soi même. Par exemple, la capacité d'exprimer la colère, l'amour, le bonheur, la tristesse et le partage des besoins avec les autres et le niveau collectif, il s'agit d'un programme mental collectif qui diffère d'un groupe à l'autre ou d'une catégorie d'individus à l'autre ». Hofstede (1980) a mené une étude sur la façon dont les valeurs en milieu de travail sont influencées par la culture. Il a analysé une base des données des valeurs des employés recueillis au sein d'IBM entre 1967 et 1973. Les données ont couvert plus de 70 pays.

Les limites du modèle proposé :

On peut dire que le choix des dimensions culturelles au niveau national est discutable, parce que mis à part cinq dimensions culturelles de Hofstede (1994), il y a d'autres facteurs sur lesquels la culture peut être analysée. Il existe d'autres niveaux d'évaluation de la culture. Ces niveaux sont négligés et pas suffisamment mis en valeur souvent en raison de la nature de la construction des cultures et sociétés, et ne peuvent pas être uniques pour représenter l'ensemble des nations (Witte, 2012). (Badraoui et al., 2014, p. 243).

Au niveau individuel, les dimensions culturelles de Hofstede (1994) permettent aux utilisateurs de distinguer les pays, mais n'insistent pas sur les différences entre les membres de la société. Ils ne définissent pas nécessairement la personnalité des individus. Les scores nationaux sont interprétés comme étant déterministes pour les particuliers. Or on peut se poser la question suivante : comment passer d'une analyse des organisations à l'individu ? Les scores au niveau national ne déterminent pas les comportements et les différences entre les individus. De même pour les différences entre les sexes.

« En dépit de sa large utilisation dans les études traitant de la culture nationale (Brouthers et Brouthers, 2001 ; Harzing et Pudelko, 2016 ; Kogut et Singh, 1988 ; Padmanabhan & Cho, 1996), le cadre culturel de Hofstede est très critiqué et de nombreuses limites ont été soulignées par divers auteurs (Schwartz, 1994 ; Shenkar, 2001, 2012 ; Steenkamp, 2001) ». (Moalla 2016, p.27).

1.7 L'étude de Globe

D'autres chercheurs se sont fondés sur l'approche des dimensions d'Hofstede, pour proposer d'autres classifications de la culture. Dans les années 1990, le projet GLOBE par exemple présente d'autres dimensions culturelles (Chhokar et al., 2008, House et al., 2004). Une équipe de chercheurs a recueilli des données relatives à environ 17000 cadres dirigeants. C'est une enquête qui a été conduite dans près de 1000 organisations et dans trois secteurs industriels : agro-alimentaire, services financiers et télécommunications. Elle a, tout d'abord, porté sur le lien entre la culture et les styles de leadership pour s'orienter à d'autres aspects des cultures nationales et organisationnelles.

Le projet GLOBE identifie neuf dimensions (House et al., 2004) : l'équipe va garder deux dimensions d'Hofstede (1980), la distance hiérarchique et le contrôle de l'incertitude. Elle va en proposer sept autres : l'orientation humaine, le collectivisme institutionnel, le collectivisme endogroupe, la confiance en soi, l'égalitarisme des sexes, l'orientation vers l'avenir et l'orientation vers la performance. On peut avancer que dans le champ du management interculturel, le projet GLOBE se présente comme une alternative aux cadre culturel d'Hofstede.

Par ailleurs, on peut y ajouter les travaux du psychologue Shalom H. Schwartz qui a mené une enquête auprès d'un échantillon d'étudiants et d'instituteurs dans plus de soixante pays entre 1988 et 2007. Il a développé un ensemble d'items (56-57). L'analyse a porté à la fois sur le niveau individuel et culturel, puisque les valeurs reflètent l'expérience de l'individu et également l'influence culturelle.

1.8. L'inventaire des valeurs de Shalom Schwartz

Ainsi, Schwartz (1994) a identifié sept valeurs types au niveau culturel : conservatisme, autonomie intellectuelle, autonomie affective, hiérarchie, engagement égalitaire, domination et harmonie. L'auteur les a résumées en trois dimensions bipolaires, à savoir : « Enracinement versus autonomie », « hiérarchie versus engagement égalitaire » et « maîtrise versus harmonie ». D'après Schwartz (2009) le modèle proposé permet d'obtenir une vision différente et plus fidèle des différences culturelles des valeurs que celui par exemple d'Hofstede. Ce dernier classait et considérait par exemple les Etats Unis et les pays d'Europe dans la même aire culturelle « individualiste » alors que les résultats de Schwartz (Schwartz a recueilli des données auprès de plus de 55000 personnes résidant dans 72 pays et issues de 81 groupes culturels différents entre 1998 et 2005), « montrent que l'Europe de l'ouest est plus individualiste dans la mesure où l'autonomie intellectuelle et affective y est valorisée, alors que la hiérarchie et l'incorporation sociale y sont peu valorisées ».(Licata & Heine, 2012, p. 148).

1.9. A quoi serviront les résultats de notre recherche ? Que ferons-nous de ces nouvelles connaissances ?

Nous sommes d'accord avec les propositions de Livian (2011, p.12) que nous reprenons à notre compte : « Élargir la vision de la culture : pour échapper à une conception monolithique de la culture nationale, il importe d'entrecroiser les différentes sources culturelles présentes à un moment donné. Les cultures régionales ou ethniques à l'intérieur d'un même pays sont rarement étudiées alors que de nombreuses recherches montrent que dans certains cas des variances intra-nationales sont plus fortes qu'inter-nationales ».

Selon le même auteur :

L'époque Hofstede (1980-2011) consacrait l'importance de l'entreprise multinationale, relayée par les chercheurs-consultants s'adressant essentiellement aux dirigeants de celle-ci (Trompenaars par exemple). Le marché de l'interculturel, dont on a dit dans l'introduction qu'il exerçait une pression forte, concerne principalement le conseil et la formation au management des cadres de multinationales ayant soit à s'expatrier, soit à travailler dans des contextes internationaux. (Livian, 2011, p.16).

Que la communication interculturelle soit au service des individus, des populations étudiées, l'égalité des chances en quelque sorte et non pas uniquement les affaires et le management en entreprise et même si bien entendu des connexions existent entre le management culturel et l'étude des personnes de culture différente.

La recherche porte sur les pistes susceptibles d'éclairer l'intérêt de la dimension interculturelle et par extension les adaptations d'outils possibles dans une démarche d'orientation en direction d'un public multiculturel. Nous rajouterons un élément qui nous paraît fondamental : Comment réduire les inégalités sociales ? Favoriser l'accès à une insertion digne des personnes de culture différente et un travail décent et œuvrer pour une justice sociale ? (Walsh & Savickas, 2005 ; Savickas et al., 2009).

La psychologie a de tout temps eu comme objectif de lutter contre les inégalités sociales et d'aider les individus à un avenir meilleur. Les psychologues-conseillers doivent prendre en compte le contexte des bénéficiaires du bilan de compétences par exemple afin d'endiguer les freins et les contraintes à l'insertion sociale et professionnelle (kheloufi, 2020).

La recherche peut contribuer à mettre en évidence l'importance de la culture et son influence dans les démarches d'orientation. Nous savons que les instruments de mesure utilisés (test de personnalité, test de capacités cognitives) comportent des biais culturels dans la passation et l'analyse des résultats pour des publics issus de l'immigration. Posséder des compétences multiculturelles serait une condition préalable pour travailler

efficacement dans ce cadre multiculturel (Fouad & Bingham, 1995). Ces auteurs ont identifié et présenté un modèle d'orientation professionnel pour aider les conseillers d'orientation en contact avec un public diversifié, de culture différente qui se décline en sept points : (a) l'établissement d'un rapport et d'une approche culturellement appropriée dans la relation, (b) l'identification des préoccupations de carrière, (c) l'examen de l'impact de la culture et des variables culturelles sur les besoins identifiés, (d) l'établissement d'objectifs cohérents avec la vision du monde du client, (e) l'identification des interventions, (f) la prise de décision et mise en œuvre, (g) le suivi. L'intérêt de cette recherche dans ce domaine permet d'interroger les modèles traditionnels d'orientation et d'intégrer la notion de culture et de variables culturelles dans le processus d'orientation des publics spécifiques. Cela aura pour conséquence de faciliter la compréhension, de lever les malentendus culturels et permettre par exemple aux participants des bilans de compétences de bénéficier pleinement du dispositif et de répondre à même à leurs préoccupations en termes d'orientation, de projet et d'insertion. Cela permet également aux conseillers de mieux ajuster leur accompagnement et de le calibrer en tenant compte des considérations et valeurs culturelles des participants. Ce qui aurait comme conséquence de promouvoir une égalité de traitement et une égalité de chances aux participants de culture différente dans leur quête d'insertion professionnelle.

Comment la psychologie peut-elle œuvrer pour cela de manière concrète pour les sujets dans un cadre multiculturel ? (Rossier et al., 2012 ; Fouad & Byars-Winston, 2005). Et quelle serait la place des psychologues dans le cadre des transformations contemporaines de nos sociétés dans le champ de l'orientation ? Comment peut-on agir sur ces variables culturelles de manière à les rendre optimales pour les participants sur le plan de l'orientation professionnelle ? Comment intégrer les valeurs culturelles des individus au sein des dispositifs d'orientation existants et les rendre plus opérants ?

Comme l'indiquent ces auteurs (Rossier et al., 2012) :

En effet, le contexte culturel a une incidence sur le choix professionnel et les parcours de carrière des individus. Nous sommes bien documentés notamment sur le fait que l'environnement proximal du consultant a un impact sur les choix de ce dernier et que cette influence diffère selon le contexte culturel. Le contexte culturel ne semble pas avoir une incidence sur les intérêts professionnels, mais semble avoir une influence sur la perception des perspectives professionnelles et des barrières ou contraintes socioculturelles (Fouad & Byars-Winston, 2005). Cette évolution a également une incidence sur la pratique des conseillères et des conseillers qui se doivent de proposer des interventions non seulement respectueuses des

différences culturelles, mais qui tiennent également davantage compte des aspects contextuels ou culturels (Duarte & Rossier, 2008 ; Perdrix et al., 2009).

(Rossier et al., 2012, p.16).

2. APPROCHES CONCEPTUELLES

2.1. Essai de définition du concept de Migrants : Immigrés, migrants, demandeur d'asile, réfugiés

Les notions de nation et de citoyenneté lorsqu'elles sont étudiées dans une perspective historique permettent de mieux situer les enjeux soulevés par le concept d'intégration. Avec Durkheim, la question d'intégration était posée en termes de cohésion sociale, située dans un contexte historique donné et où l'on s'interrogeait sur l'aptitude de la société « moderne » à intégrer et faire vivre ensemble des groupes hétérogènes de nouveaux venus, ruraux prolétarisés et migrants d'autres pays (Taboada-Leonetti, 1994). Les questions se posent encore de manière récurrente aujourd'hui sur l'accueil des immigrants. La notion d'intégration fait partie des termes les plus polysémiques, souvent confondue, volontairement ou involontairement, avec l'assimilation, l'insertion ou l'acculturation. Nous nous référons au modèle constructiviste de l'intégration psychosociale (Manço, A., 1999).

2.1.1. Émigrants, immigrants, migrants, réfugiés.

Il nous faut éviter une représentation globale de ce concept. En effet des distinctions sont à effectuer entre par exemple le travailleur immigré pour des raisons et des motivations économiques, le demandeur d'asile, le réfugié politique. Il importe de connaître les représentations du migrant du pays d'accueil. Il faut prendre en compte l'importance de l'histoire de la migration dans l'histoire familiale et dans l'histoire du pays d'origine (guerre d'Algérie par exemple). Elle peut avoir lieu sur plusieurs générations pour certains comme dans certaines familles algériennes par exemple.

Le travailleur immigré est à distinguer de l'étudiant étranger qui s'est définitivement installé et intégré dans le pays d'accueil. Il en va de même pour les enfants issus de l'émigration et ceux qui sont nés d'un mariage mixte, on ne peut les mettre dans les mêmes catégories. L'âge d'arrivée pour un étranger est important au niveau de l'intégration des normes sociales. Un étranger qui se trouve en France depuis 2 ou 3 ans n'a pas les mêmes perceptions qu'un étranger qui a 15 ou 20 ans d'expérience de vie en France. On peut dire que ces derniers ont intégrés les normes occidentales ce qui ne sera bien entendu pas le cas des nouveaux arrivants.

A la lumière de l'actualité récente il nous faut apporter une définition du statut du réfugié. Selon la déclaration universelle des droits de l'homme, Article 13 :

“Toute personne le droit de circuler librement et choisir sa résidence à l'intérieur d'un état”.
« Toute personne a le droit de quitter tout pays, y compris le sien, et de revenir dans son pays”.

Il existe un flou sémantique et statistique qui entoure la question de l'immigration. Et les différents concepts utilisés. En effet, pour décrire un phénomène démographique il faut tout d'abord définir avec précision les contours de la population concernée et les flux qui l'alimentent. Un amalgame existe dans la perception entre les notions d'étrangers et d'immigrés, aussi bien au niveau administratif qu'au niveau individuel. Ceci constitue un premier obstacle à une description sérieuse des notions. Le deuxième obstacle est relatif à la politisation de la question de l'immigration. En effet, les conjonctures politiques ne sont pas neutres et elles structurent les flux d'entrée, les modes d'accueil des immigrants. Elles sont d'autant moins neutres que les statistiques produites ont été introduites dans un but de « gestion » de ce phénomène par des directives ministérielles.

La notion d'immigré, définie en 1992 par le Haut Conseil à l'Intégration repose sur les critères de nationalité et de lieu de naissance. « Un immigré est une personne née étrangère à l'étranger et résidant en France. Les personnes nées françaises à l'étranger et vivant en France ne sont donc pas comptabilisées ». L'immigration est un fait social hétérogène comme en témoigne la diversité des titres de séjour existants.

Selon le livre III du code de l'entrée et séjour des étrangers et du droit d'asile, il existe plusieurs typologies de titre de séjour pour les étrangers. Deux typologies peuvent être utilisées pour rendre compte de cette hétérogénéité. La première typologie utilise le critère de la durée. On distingue alors l'immigration à caractère permanent (au moins un an) et l'immigration à caractère temporaire (moins d'un an). La seconde typologie utilise le critère du motif d'immigration. On peut alors distinguer trois grands types de motifs même si la réalité est toujours plus complexe à appréhender.

Le premier a trait à la trajectoire socioprofessionnelle : le désir de résidence en France est alors motivé par les études ou l'accès à un emploi, les titres de séjour variant en fonction du niveau de qualification et de diplôme (cartes mentions « compétences et talents », « profession artistique », « scientifique », « salarié », « commerçant » ...) ainsi que de la durée (permanente ou temporaire). On distinguera par exemple les travailleurs saisonniers qui ont généralement une autorisation de séjour de 6 mois maximum et les travailleurs permanents qui sont titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et qui bénéficient d'un titre de séjour d'un an renouvelable.

Le second motif a trait à la trajectoire socio-familiale : il s'agit alors de s'installer pour vivre avec ses proches ou pour les rejoindre. Derrière ce motif se cachent plusieurs situations : les procédures de regroupement familial pour les conjoints d'étrangers résidant en France, les immigrants souhaitant rejoindre un membre de famille disposant de la nationalité française ou possédant le statut de réfugié... Ces personnes peuvent obtenir une carte « vie privée et familiale » d'un an, voire une carte de résident de 10 ans.

Le troisième type de motif a trait à la trajectoire politique : l'entrée en France est motivée par la demande d'un asile politique. Elle est formulée auprès de l'Office français

pour les réfugiés et les apatrides (OFPRA) créé en 1952, dans le cadre de la signature de la Convention de Genève de 1951. Si le dossier est accepté, le demandeur obtient soit le statut de réfugié, soit une protection dite subsidiaire. S'il est reconnu réfugié, il obtient une carte de résident de 10 ans renouvelable. S'il n'obtient que la protection subsidiaire, le titre de séjour ne sera que d'un an (renouvelable). Si le dossier est rejeté, le demandeur devient un « débouté du droit d'asile ».

Il existe plusieurs types de titres de séjour. Chacun est délivré dans un but défini qui confère un statut particulier lors du séjour en France.

En raison de la pandémie de Coronavirus Covid-19, la durée de validité des documents suivants, arrivés à échéance depuis le 16 mars 2020, est prolongée de 3 mois :

- Visas de long séjour,
- Tous titres de séjour (sauf titres spéciaux délivrés au personnel diplomatique et consulaire étranger)
- Autorisations provisoires de séjour
- Attestations de demande d'asile
- Récépissés de demande de titre de séjour

Cette prolongation est automatique. Elle prolonge également les droits sociaux et le droit au travail.

Nous citerons la carte de Séjour Temporaire : C'est un document autorisant un séjour en France pour une période d'un an maximum, il peut cependant être renouvelé. Il existe plusieurs sortes de CST qui offrent différents statuts :

Statut de visiteurs : La personne n'a pas l'autorisation de travailler et elle doit disposer de ressources financières suffisantes pour son séjour.

Statut d'étudiants : Ils travaillent à mi-temps pendant l'année scolaire et à temps plein pendant les vacances. Ils doivent avoir suffisamment de ressources financières pendant la période scolaire (615 €/mois) et être inscrits dans un établissement d'enseignement (université, école de commerce) reconnu par le Ministère de l'Education Nationale.

Activité salariée : Le bénéficiaire peut travailler. Pour obtenir ce permis, il doit posséder un permis de travail délivré auprès de l'inspection du travail.

Activité non salariée : Ce titre donne le droit d'exercer une activité professionnelle. Pour obtenir ce permis, le bénéficiaire doit être autorisé à exercer son activité sur le territoire français.

Vie privée et familiale : Le bénéficiaire a le droit de recevoir un permis de séjour. Le bénéficiaire peut se trouver dans les situations suivantes :

La carte de résident :

Section 1 : Dispositions générales (Articles L314-1 à L314-7-1)

Section 2 : Délivrance de la carte de résident

Sous-section 1 : Délivrance subordonnée à une durée de séjour régulier (Articles L314-8 à L314-10)

Sous-section 2 : Délivrance de plein droit (Articles L314-11 à L314-12)

Sous-section 3 : Carte de résident délivrée en Nouvelle-Calédonie (Article L314-13)

Sous-section 4 : La carte de résident permanent (Article L314-14)

- Un mineur (-18 ans) dont l'un des parents possède un titre de séjour,
- L'époux ou épouse du possesseur d'un titre de séjour, entré légalement sur le territoire,
- Un mineur vivant en France depuis l'âge de 15 ans ou moins,
- Quelqu'un qui réside en France depuis plus de 10 ans (ou 15 ans s'il possédait le statut d'étudiant),
- L'époux ou épouse d'un ressortissant français et entré légalement sur le territoire,
- Parent d'enfant de nationalité française, dépendant du demandeur financièrement ou sous sa garde.

A titre exceptionnel et sauf si sa présence constitue une menace pour l'ordre public, la carte de séjour temporaire prévue aux 1° et 2° de l'article L. 313-10 portant la mention " salarié " ou la mention " travailleur temporaire " peut être délivrée, dans l'année qui suit son dix-huitième anniversaire, à l'étranger qui a été confié à l'aide sociale à l'enfance entre l'âge de seize ans et l'âge de dix-huit ans et qui justifie suivre depuis au moins six mois une formation destinée à lui apporter une qualification professionnelle, sous réserve du caractère réel et sérieux du suivi de cette formation, de la nature de ses liens avec sa famille restée dans le pays d'origine et de l'avis de la structure d'accueil sur l'insertion de cet étranger dans la société française. Le respect de la condition prévue à l'article L. 313-2 n'est pas exigé.

Carte de séjour pluriannuelle :

Sous-section 1 : La carte de séjour pluriannuelle générale délivrée après un premier document de séjour (Articles L313-17 à L313-19)

Sous-section 2 : La carte de séjour pluriannuelle portant la mention " passeport talent " (Articles L313-20 à L313-22) Profession artistique et culturelle. On peut obtenir ce permis si on possède un contrat de plus de 3 mois avec une organisation appropriée, pour exercer des activités professionnelles artistiques ou culturelles.

Sous-section 3 : La carte de séjour pluriannuelle portant la mention " travailleur saisonnier " (Article L313-23),

Sous-section 4 : La carte de séjour pluriannuelle portant la mention " salarié détaché ICT " (Article L313-24)

Carte de Résident Permanent (CR) :

Cette carte autorise à vivre de façon permanente en France. Les titres sont valables pendant 10 ans et sont renouvelables. On peut postuler pour ce permis après avoir vécu au moins trois ans sur le territoire français à condition de prouver que l'on a un revenu suffisant. On peut obtenir ce permis sous certaines conditions, par exemple si vous êtes l'époux (se) d'un(e) Français(e).

Récépissé de demande de Carte de Séjour (RCS) :

Ce document autorise le demandeur à résider en France pendant le traitement de son dossier de titre de séjour officiel. Il est valable au moins pendant un mois, renouvelable, et peut permettre d'obtenir un permis de travail temporaire.

Autorisation Provisoire de Séjour (APS) :

Ce permis s'adresse aux étrangers qui se trouvent dans une situation irrégulière sur le territoire français (par exemple visa expiré ou titre de séjour expiré), mais qui ne peuvent pas partir pour des raisons médicales, humanitaires, ou professionnelles. La durée de validité est d'un mois au minimum, il est renouvelable et peut vous autoriser à trouver un travail temporaire (APT).

Cas spécifique des Algériens : Ils doivent demander un certificat de résidence pour séjourner en France plus de 3 mois si la personne est majeure (ou si elle a plus de 16 ans et souhaite travailler). Selon la situation, le préfet délivrera un certificat de résidence d'1 an *vie privée et familiale* ou un certificat d'1 an portant une autre mention (*salarié, étudiant, etc.*). Dans tous les cas, des conditions sont à remplir.

Vie privée et familiale : Ce certificat est délivré en raison des attaches privées et familiales en France. Un visa de long séjour (supérieur à 3 mois) n'est pas demandé, sauf exception. Ce certificat autorise la personne à travailler.

Activité professionnelle : La personne doit posséder sauf exception, un visa de long séjour correspondant à la mention du certificat demandé (par exemple *scientifique* ou *salarié*). Le certificat de résidence portera cette mention.

Pour un étudiant ou un stagiaire : Nécessité de posséder un visa de long séjour.

Cela concerne Toute personne qui suit des études, un stage ou une formation en France. Ces personnes devront justifier de moyens d'existence suffisants (bourses ou autres ressources, d'au minimum 615 € par mois).

2.1.2. Le statut de réfugié.

Le statut de réfugié est reconnu par l'OFPRA en application de l'article 1er A2 de la Convention de Genève du 28 juillet 1951 qui stipule que :

« Le terme de réfugié s'applique à toute personne craignant avec raison d'être persécutée du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques, se trouve hors du pays et qui ne peut ou, du fait de cette crainte, ne veut se réclamer de la protection de ce pays; ou qui, si elle n'a pas

de nationalité et se trouve hors du pays dans lequel elle avait sa résidence habituelle à la suite de tels évènements, ne peut ou, en raison de ladite crainte, ne veut y retourner ».

Demandeur d'asile et réfugié : tout étranger peut demander une protection à la France contre des persécutions dans son pays d'origine, pour des motifs religieux, politiques ou autres. Tant que la procédure est en cours, il est demandeur d'asile. S'il l'obtient, il passe sous le statut de réfugié. Toute personne étrangère s'estimant persécutée dans son pays peut demander l'asile politique à la France, *via* l'OFPPA. L'office est chargé d'examiner la recevabilité de la demande et d'y répondre. Ses décisions (négatives) peuvent faire l'objet d'un recours, le demandeur d'asile devant alors se tourner vers la Cour Nationale du Droit d'Asile (CNDA), qui a remplacé la commission de recours des réfugiés.

Entre les années 1970 et les années 2000, le taux d'admission est passé de plus de 90% à moins de 20%. Entre 1996 et 2003, le nombre annuel de nouveaux demandeurs d'asile est passé de moins de 20 000 à plus de 50 000. C'est dans ce contexte qu'il faut comprendre les nouvelles orientations de la politique d'asile, en particulier depuis 2002.

Aujourd'hui la situation des réfugiés est quasiment mondiale. Les situations politiques et économiques de plusieurs pays : Libye, Tunisie, Mali, Niger, Soudan ont pour conséquences un afflux massif de réfugiés aux frontières de l'Europe. L'Europe est mis au défi de ce phénomène.

2.2. Essai de définition du concept : La notion de Culture.

Il existe une variété infinie de la notion de culture. Nous ferons quelques propositions qui nous permettent d'essayer de saisir l'objet.

Selon la déclaration de Mexico sur les politiques culturelles lors de la conférence mondiale sur les politiques culturelles, Mexico city, du 26 juillet au 6 août 1982, la Conférence convient :

Que, dans son sens le plus large, la culture peut aujourd'hui être considérée comme l'ensemble des traits distinctifs, spirituels et matériels, intellectuels et affectifs, qui caractérisent une société ou un groupe social. Elle englobe, outre les arts et les lettres, les modes de vie, les droits fondamentaux de l'être humain, les systèmes de valeurs, les traditions et les croyances, et que la culture donne à l'homme la capacité de réflexion sur lui-même. C'est elle qui fait de nous des êtres spécifiquement humains, rationnels, critiques et éthiquement engagés. C'est par elle que nous discernons des valeurs et effectuons des choix. C'est par elle que l'homme s'exprime, prend conscience de lui-même, se reconnaît comme un projet inachevé, remet en

question ses propres réalisations, recherche inlassablement de nouvelles significations et crée des œuvres qui le transcendent. (Fabrizio et al.,1994).

Nous ne pouvons pas aborder ce travail de recherche sans des éléments de définition sur les concepts de culture et d'identité. C'est le sens anthropologique qui nous préoccupe dans cet essai de définition de la culture à partir des analyses notamment des ethnologues. Kroeber et Kluckhohn, cités par Camilleri (1989) ont essayé de classer la notion de culture en cinq rubriques :

- Les états mentaux ou opérations psychiques,
- Les divers savoir-faire, depuis les modes de communication (dont les langages) jusqu'aux modes d'utilisation des outils etc...
- La variété des institutions et modes d'organisation collectifs formels et informels.
- Son ancrage historique,
- Les éléments objectifs et subjectifs.

Selon Kroeber et Kluckhohn, 1952, p.357, cité par Licata & Heine, 2012, p.54) :

« La culture consiste en des modèles explicites ou implicites, d'idées et de leur incarnation dans les institutions, les pratiques, les artefacts, dérivés et sélectionnés par l'histoire ; les modèles culturels peuvent, d'une part, être considérés comme les produits de l'action et, d'autre part, comme conditionnant les éléments d'une nouvelle action ».

Mais comme le font remarquer Camilleri et Cohen-Emerique (1989) il s'agit là de la description des effets de la culture et non son essence même. Selon Camilleri :

La culture est l'ensemble plus ou moins fortement lié des significations acquises les plus persistantes et les plus partagées que les membres d'un groupe, de par leur affiliation à ce groupe, sont amenés à distribuer de façon prévalente sur le stimulus provenant de leur environnement et d'eux-mêmes, induisant vis-à-vis de ces stimuli des attitudes, des représentations et des comportements communs valorisés, dont ils tendent à assurer la reproduction par des voies non génétiques. (Camilleri, 1989, p. 25).

La culture au sens classique : Le terme vient du latin colere, c'est-à-dire cultiver au sens agricole. Cultiver au sens agricole implique de faire produire à la nature par l'intermédiaire de la médiation de l'homme « D'où la connotation : maîtriser et excéder le

naturel, qui sera transposée dans la culture au sens anthropologique, au début du XIX^{ème} siècle, par l'allemand Gustave Klemm » (Camilleri 1989, p.14). Jusqu'au XIX siècle c'est ce sens de « labourage de l'esprit » qui prévaudra. La culture sera comprise comme le fait de se cultiver, en d'autres termes développer chez l'homme ses capacités, ses valeurs intellectuelles, morales et artistiques.

Cette conception et cette vision de la culture est partagée par Adler (2001, p.17) : « Les individus expriment la culture et ses qualités normatives à travers les valeurs qu'ils portent concernant la vie et le monde autour d'eux. Ces valeurs affectent à leur tour leurs attitudes sur la forme de comportement considérée comme la plus appropriée et efficace dans une situation donnée ». Ce qui est évoqué par le chercheur canadien, c'est l'impact des changements comportementaux sur la culture et son mode de reproduction. Ainsi pourrait-on dire, les valeurs, attitudes, comportements individuels forment un cycle et une boucle dynamique.

2.2.1. Culture anthropologique et évolutionnisme.

La conception de la culture dite anthropologique est apparue en Europe dans les années 1800. Cette conception allait s'affirmer comme un nouveau regard sur le monde, une « approche qui se distinguerait de la théologie et de la cosmogonie en se proposant de repérer, décrire et théoriser l'évolution de l'homme » (Camilleri, 1989, p.16). Nous pouvons affirmer que la culture au sens anthropologique est définie en tant que mode de vie. Elle apparaît comme un système intégré de réponse à l'environnement, physique, climatique, technologique et social. Cohen-Emerique, (2011, p.76) précise que cette définition a deux intérêts : « Elle reconnaît les deux sens du concept de culture (un système intégré de réponses à l'environnement physique, climatique technologique et social et partagé par un certain nombre d'individus par une identité culturelle commune qui les différencient d'autres groupes) et établit le paradigme du « relativisme culturel », elle met en évidence le double rôle de la culture qui, à la fois, relie certains individus entre eux et les différencie d'autre ».

La culture serait un ensemble complexe de solutions qu'une communauté humaine hérite, adapte pour relever les défis de son environnement naturel et social. La culture est perçue dans ce contexte comme héritage des générations passées. La culture au sens anthropologique est liée au collectif, tel qu'il se manifeste à travers les différents groupes ou ethnies.

A cette époque et dans le cadre des conceptions évolutionnistes dominantes, il est fait référence à la notion d'une humanité intégrée au sein de laquelle coexistaient à des degrés divers, mais pour la même civilisation, les ethnies de l'espèce humaine.

2.2.2. L'école anglaise et la tradition anthropologique britannique.

Dans « Primitive Culture » de 1871, Edward Burnett Tylor a été le premier à définir la notion de culture. Elle est « ce tout complexe comprenant à la fois les sciences, les croyances, les arts, la morale, les lois, les coutumes et les autres facultés et habitudes acquises par l'homme dans l'état social ». (Tylor, 1871, p.20). En faisant de l'anthropologie culturelle une science descriptive, Tylor voulait prouver que l'humanité est une. Ainsi l'étude de la variabilité culturelle est le moyen le plus sûr d'attester l'unité de l'homme.

On retiendra aussi la définition de Linton (1945, p. 62, cité par Licata et Heine, 2012, p. 50) : « Une culture est la configuration des comportements appris et de leurs résultats dont les éléments composants sont partagés par les membres d'une société donnée ». Il parle de « l'hérédité sociale des membres d'une société particulière ». En comparaison avec l'anthropologie américaine, la tradition nationale britannique est plus proche de la sociologie.

L'un des deux véritables fondateurs de la théorie et de la méthode de l'anthropologie britannique est Alfred R. Radcliffe-Brown (1881-1955), précurseur du fonctionnalisme en anthropologie. Il centre ses travaux sur le système de parenté, le mariage et les rituels dont il tente de démontrer la fonction sociale : selon lui, ces « faits sociaux » entretiennent des rapports directs avec la structure sociale et leur rôle consiste à en maintenir la cohésion. Bronislaw Malinowski (1884-1942), autre fondateur de l'anthropologie britannique, est également considéré comme l'un des pionniers de l'école fonctionnaliste.

2.2.3. L'anthropologie culturelle américaine.

En anthropologie, le terme de culture désigne l'héritage de coutumes et de croyances d'un peuple. On peut dire que l'anthropologie culturelle est liée à la fois aux sciences sociales et à la biologie ; l'un de ses centres d'intérêt majeurs est l'interaction entre les influences biologiques et les influences socioculturelles. La présence d'une population indigène, à laquelle fut donné le nom d'Indiens (par la suite, on parlera d'Amérindiens), peut expliquer la curiosité précoce des Américains pour une recherche à caractère anthropologique dont l'objet se trouvait au sein même de leur territoire national. Dès les années 80, les aspects pratiques, théoriques et muséographiques de cette recherche commencent à susciter un grand intérêt.

Selon Dortier (2012), Lewis H. Morgan (1818-1881), est le fondateur de l'évolutionnisme anthropologique, il commence ses enquêtes de terrain chez les Iroquois et l'on crée à Washington la Smithsonian Institution.

Mais c'est Franz Boas (1858-1942) qui va jeter les bases de l'anthropologie culturelle. Ses minutieuses recherches ethnographiques et linguistiques chez les Esquimaux et les Indiens de la côte nord-ouest (sur le Pacifique) à la fin du XIXe siècle, son souci de la description et de la collecte de la culture matérielle font de lui un anthropologue de premier plan. C'est lui qui va former la première grande génération d'anthropologues des

années 1920 aux années 1950 : Robert Lowie (1883-1957), Ruth Benedict (1887-1948), Alfred L. Kroeber (1876-1960), Ralph Linton (1893-1953), Edward Sapir (1884-1939), Margaret Mead (1901-1978).

L'anthropologie culturelle, que chacun de ces auteurs a développé, mettait l'accent sur l'importance primordiale de la culture dans le comportement humain et explorait des disciplines périphériques telles que la psychologie et la linguistique.

La théorie psychanalytique a également influencé ces anthropologues. Ils étudiaient et étaient intéressés par la personnalité de l'adulte, les coutumes et les croyances.

Nous pouvons dire qu'à partir des années 1940 va se manifester un intérêt accru pour l'acculturation, le changement culturel provoqué par le contact entre des communautés diverses.

2.2.4. L'approche contemporaine.

A la fin du XIX^{ème} siècle et dans la première moitié du XX^{ème}, on enregistre le développement et les implications des caractérisations de la culture qui apparaissent en même temps que l'anthropologie. Les ensembles culturels vont être de plus en plus considérés en eux-mêmes et pour eux même ; l'attention va être portée sur ce qui les singularise. « Une culture n'est pas la production d'un groupe social mais ce qui caractérise en propre cette production » (Camilleri & Vinsonneau, 1996 p.13).

On va évoluer vers la notion de « pattern ». C'est un anglicisme qui désigne un modèle. L'école culturaliste américaine s'est emparé de cette notion. La culture résiderait dans une logique particulière qui procède de ce « pattern » (modèle). Elle ne serait plus dans les contenus, elle serait dans une forme qui les investit et les infléchit de manière singulière. On peut dire que chaque groupe ou formation culturelle serait à comprendre et à analyser à partir de sa propre logique organisée autour de son modèle.

Selon Cuche (2004) :

Ruth Benedict est surtout célèbre pour l'usage systématique qu'elle a fait du concept de pattern of culture (qui fournira le titre de son ouvrage le plus connu [1934]), bien qu'elle n'en soit pas à proprement parler l'auteur. L'idée se trouvait déjà chez Boas et chez Sapir. Pour elle, chaque culture se caractérise donc par son pattern, c'est-à-dire par une certaine configuration, un certain style, un certain modèle, pourrait-on dire. Le terme, sans équivalent en français, implique l'idée d'une totalité homogène et cohérente ». (Cuche, 2004, p.40).

En d'autres termes, ce qui va définir la culture serait son orientation globale (son pattern) dans une direction précise. Ce n'est pas une addition des traits culturels qui

définirait la notion de culture. La culture présenterait un schéma de base aux activités sociales des individus.

C'est le mouvement culturaliste qui aurait élaboré les définitions contemporaines les plus utilisées de la culture : « Une culture est la configuration des comportements appris et de leurs résultats dont les éléments composants sont partagés et transmis par les membres d'une société donnée » (Ralph Linton, 1968, cité par Camilleri, 1989, p.22).

On peut dire que toute forme qui est intériorisée par le sujet produit en celui-ci un effet et une inclinaison qui l'amène à percevoir les choses d'une certaine façon, et donc qui va forcément privilégier des unités de sens qui vont être conformes avec elle.

Enfin, nous pouvons avancer également que la culture n'est pas une formation statique qui par définition ne résisterait pas au changement. Il faut distinguer entre les caractéristiques acquises partagées par les membres d'un groupe d'une part et le modèle qui est au cœur de l'ensemble. Les membres du groupe peuvent soit refuser de changer ces significations, soit les transformer, procéder à des remaniements, mais souvent de manière à ne pas trop changer le cœur du modèle, sa logique intrinsèque.

Une culture donc peut s'autoriser des changements sans s'autodétruire, sans pour autant disparaître. Les individus qui composent le groupe peuvent changer ou pas. On peut se poser dès lors la question suivante : combien d'ensembles culturels existent en France par exemple ? Comment éviter alors une représentation globalisante de la culture ? L'immigré par exemple est souvent défini à travers le prisme de la culture d'origine sans la prise en compte indispensable des classes sociales, des ethnies, des religions, du régionalisme etc....

« Il est important de prendre conscience que la culture dont chacun hérite est objet d'une adaptation et d'une transmission qui diffèrent selon les individus ». (Cohen-Emerique, 2011, p.75). Il est aisé de comprendre que beaucoup de choses doivent être faites pour éviter une vision simplificatrice de la culture.

Tableau 1*Représentant un résumé des approches conceptuelles.*

Approches	Auteurs	Définitions	Etudes/Ouvrages
Culture anthropologique et évolutionnisme		« approche qui se distinguerait de la théologie et de la cosmogonie en se proposant de repérer, décrire et théoriser l'évolution de l'homme » (Camilleri, 1989, p.16).	
L'école anglaise et la tradition anthropologique britannique	Edward Burnett Tylor (1945) Alfred R. Radcliffe-Brown (1881-1955), Bronislaw Malinowski (1884-1942),	« Ce tout complexe comprenant à la fois les sciences, les croyances, les arts, la morale, les lois, les coutumes et les autres facultés et habitudes acquises par l'homme dans l'état social ». (Tylor, 1871, p.20).	Dans son « Primitive Culture » de 1871, Edward Burnett Tylor.
L'anthropologie culturelle américaine	Franz Boas (1858-1942), Lewis H. Morgan (1818-1881), Robert Lowie (1883-1957), Ruth Benedict (1887-1948), Alfred L. Kroeber (1876-1960), Ralph Linton (1893-1953), Edward Sapir (1884-1939), Margaret Mead (1901-1978).	L'anthropologie culturelle, que chacun de ces auteurs a développé, mettait l'accent sur l'importance primordiale de la culture dans le comportement humain et explorait des disciplines périphériques telles que la psychologie et la linguistique.	Mead, G.H. (1934): <i>Mind, self and society</i> . University Press. Kroeber, A.C. Kluckhohn, F.R. (1952). « <i>Culture</i> ": <i>A critical review and concepts and definitions</i> ». Harvard University.
L'approche contemporaine : Courant de l'anthropologie psychologique	Ruth Benedict, (1887-1948), Ralph Linton (1893-1953), Abraham Kardiner, (1891-1981), Margaret Mead (1901-1978).	Notion de « pattern ». C'est un anglicisme qui désigne un modèle. L'école culturaliste américaine s'est emparé de cette notion. La culture résiderait dans une logique particulière qui procède de ce « pattern » (modèle). Elle ne serait plus dans les contenus, elle serait dans une forme qui les investit et les infléchit de manière singulière.	Benedict, R. (1934): <i>Patterns of culture : Echantillons de civilisation</i> . Gallimard. Mead, M. (1961). <i>Anthropology among the sciences</i> . American Anthropologist.

Table 1*Representing a summary of conceptual approaches.*

2.2.5. Les quatre niveaux de culture de Preiswerk (1975), cité par Emérique, 2011, p.77.

2.2.5.1 La culture nationale

1/ un sens ancien anthropologique qui caractérise le terme nation : cela peut correspondre à une communauté historique concrète avec une expérience et une mémoire commune, et dans certains cas une langue commune,

2/ Un sens moderne apparu au XIXème siècle. Ce statut se caractérise par un territoire que délimitent des frontières, un pouvoir central, des institutions, une monnaie et une représentativité dans divers organismes internationaux.

2.2.5.2. La culture régionale.

Sa définition s'articule autour d'un territoire avec ses caractéristiques, traditions, modes de vie, géographiques, climatiques, peuplement etc.

2.2.5.3. La microculture.

Le support de la microculture, c'est l'ethnie. Cela peut être un peuple qui affirme une même origine supposée être réelle. Ce peuple peut exister sur un même territoire ou être dispersé sur plusieurs. Les membres de ce peuple partagent une histoire, des traditions, une langue commune. Les ethnies diverses en Afrique du nord, Arabes, Berbères dont les Kabyles en Algérie, les Basques, les Catalans, les Bretons etc...

2.2.5.4. La macroculture.

Elle recouvre les trois niveaux précédents et elle concerne en premier lieu la religion : « Qui n'est pas seulement un corpus de croyances et de rituels mais aussi un ensemble de dogmes et de principes concernant les relations de l'homme avec le transcendant, avec son prochain, avec la nature qui ont un impact sur nombre d'organisations humaines » (Cohen-Emerique, 2011, p.79).

3. LA PSYCHOLOGIE DES CONTACTS CULTURELS

Nous pouvons dire que la recherche et l'étude des liens entre la psychologie et la culture remonte à la fin du XIXe siècle selon Licata (2012, p.65) : « Ce courant a été initié par Lazarus, Steinthal et Wundt » Ce dernier est souvent cité comme fondateur de la psychologie scientifique. Toujours selon Licata (2012, p.65) : « En France, ce sont Gustave Le Bon, Gabriel Tarde, Alfred Fouillée et Cheles Letourneau qui abordèrent ces questions en axant leurs réflexions principalement sur le caractère national des peuples et la comparaison entre ceux-ci, contrairement à Wundt qui insistait davantage sur les liens entre culture et psychisme que sur l'étude des différences nationales ».

On peut classer l'émergence de la psychologie interculturelle en trois temps : 1/ D'abord la *cross cultural psychology* (psychologie interculturelle comparative). L'approche de cette psychologie interculturelle comparative est considérée comme étique c'est-à-dire que cette approche étudie les comportements de manière extérieure ou « à partir d'une position extérieure au système culturel étudié en ayant recours à la comparaison de deux ou plusieurs cultures » (Licata 2012, p.66). En revanche et en réaction à cette approche étique, on constate : 2/ l'émergence d'une psychologie culturelle qui adopte un point de vue émique c'est-à-dire que cette approche évite d'imposer un cadre de référence extérieur au groupe culturel étudié. Cette démarche est proche des méthodes anthropologiques.

Il nous faut évoquer également : 3/ l'émergence d'une autre discipline dans les années 80 : l'*ethnic psychology* dans le monde anglo-saxon qui a pour objet l'étude des groupes ou individus en contact et principalement en situation de migration.

Dans le contexte français de l'époque on enregistre l'intérêt des auteurs.es comme, (Lipiansky, 1989 ; Camilleri & Vinsonneau,1996) pour les questions interculturelles et notamment les chocs culturels et les stratégies identitaires des acteurs en situation de rencontre interculturelle. Nous sommes à ce niveau-là dans le cadre d'une psychologie interactionniste et constructiviste. L'approche constructiviste donne une place centrale à l'acteur et à l'autonomie de ce dernier. On lui demandera de construire et de produire sa propre catégorisation et surtout de l'expliquer et de l'argumenter. Cela suppose et nécessite au préalable des capacités certaines de verbalisation de réflexion et de prise de distance (Bernaud, 2007). Une grande place est accordée aux individus qui doivent gérer eux-mêmes par leurs actions les conflits identitaires.

3.1. Les trois branches de la psychologie interculturelle.

Licata & Heine (2012) distinguent trois branches de la psychologie interculturelle : la psychologie interculturelle comparative, la psychologie culturelle, la psychologie interculturelle interactionniste.

3.1.1. La psychologie interculturelle comparative (Cross-cultural psychology).

Selon Berry et al. (2011, P.5) cité par Licata (2012, p. 68), la psychologie interculturelle comparative c'est « l'étude des similarités et des différences au niveau du fonctionnement psychologique individuel entre divers groupes culturels et ethnoculturels ; des changements continus des variables qui reflètent ce fonctionnement ; et des relations entre les variables psychologiques et des variables socioculturelles, écologiques et biologiques ». C'est-à-dire une comparaison sur de nombreuses dimensions : valeurs, attitudes, cognition etc....

3.1.2. La psychologie culturelle (cultural psychology).

La psychologie culturelle comparativement à la psychologie comparative adopte une approche émique. Le chercheur dans ce cadre-là s'inscrit dans une démarche où il va essayer de pénétrer de l'intérieur la complexité d'une culture. Il va adopter le point de vue des membres de la culture ciblée. Cette approche se situe dans le prolongement de l'école de l'anthropologie psychologique (Malinowski, Mead ...).

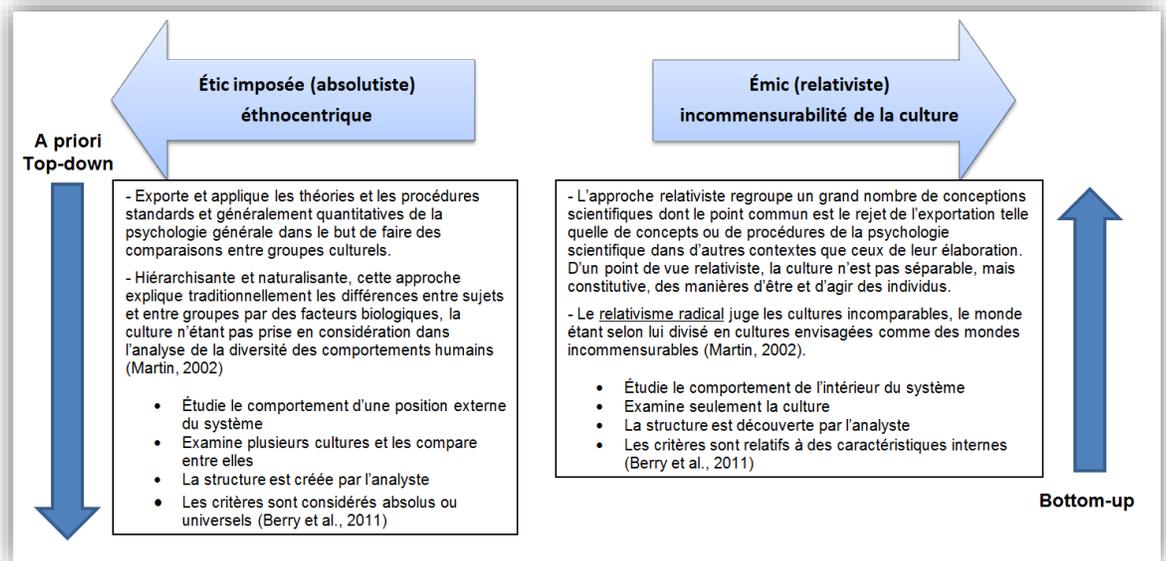
3.1.3. La psychologie interculturelle (interculturel ou acculturation psychology).

Selon Dasen (2000), la psychologie *interculturelle* serait influencée par la psychologie sociale. Cette approche va s'intéresser aux contacts culturels. D'après Guerraoui et Troadec, (2000) cité par Licata & Heine, (2012 p. 71), cela consiste à : « proposer un schéma d'analyse pour cerner l'ensemble des processus (psychiques, relationnels, groupaux, institutionnels) générés par les contacts de cultures ethniques nationales, régionales, générationnelles, de genre, etc... ».

4. LES APPROCHES ETIC (absolutiste) et EMIC (relativiste)

4.1 définitions

Selon Cohen-Emerique (2011, p. 342) : L'approche *émique* réfère à tout ce qui est impliqué aux plans théoriques et méthodologique, lorsque l'on procède à des descriptions de systèmes comportementaux selon leur signification particulière vue de l'intérieur d'un système culturel (Voir Figure1) L'approche *étique* réfère à une étude et une description des modèles comportementaux vus de l'extérieur d'une culture ».

Figure 1. Représentant les pôles étic et émic (Berry et al., 2011).**Figure 1 :** *Representing the etic and emic poles (Berry et al., 2011).*

4.2. L'interculturel.

L'interculturel comme champ de recherches est une conception sociopolitique qu'il faut distinguer du multiculturalisme. Cette notion s'inscrit dans une perspective interactive et dynamique. « L'interculturel n'est pas seulement la mise en relation de deux objets, de deux ensembles indépendants et relativement fixes : les cultures en présence ; c'est un phénomène d'interaction où ces objets se constituent tout autant qu'ils communiquent » (Lipiansky, 1989, p. 29).

Les cultures sont des groupes sociaux non homogènes et en évolution permanente. D'après ce raisonnement l'interculturel fait partie du culturel. L'interculturel définirait moins un champ comparatif qu'un champ interactif synonyme d'interrogation et d'intérêts pour les relations qui peuvent s'instaurer entre cultures différentes et identifiées. Comme le souligne cette auteure « Le but d'une approche interculturelle n'est ni d'identifier autrui en l'enfermant dans un réseau de significations, ni d'établir une série de comparaisons sur la base d'une échelle ethnocentrée ». (Abdallah-Pretceille, 1983, p.31).

On peut affirmer que c'est le phénomène relationnel qui est au premier plan du contenu supposé de l'interculturel puisque que c'est le rapport dynamique entre deux entités qui prévaut. Un rapport dynamique et interactif où l'approche subjective a son importance : le vécu, les attitudes, les valeurs, les sentiments, les représentations sociales enracinées dans une histoire généralement faite de stéréotypes, de mythes et de symboles. Ce marqueur de l'interculturel serait celui de l'intersubjectivité relationnelle.

La communication interculturelle suppose la prise en compte de la disparité des codes culturels et donc la conscientisation des mécanismes perceptifs suscités par la

situation de contact ou de rencontre entre personnes de cultures différentes. Elle suppose aussi face à l'altérité une attitude d'ouverture qui n'est pas toujours facile à adopter.

Cette notion est fondée sur la conception de la vie sociale du courant culturaliste. La notion d'interculturel comporte de multiples significations. D'après Vinsonneau (2002, p. 50), « Elle renvoie aussi bien à la comparaison transculturelle qu'aux relations que peuvent établir, par-delà les frontières de leurs groupes d'appartenance supposés homogène, des individus porteurs de cultures distinctes ».

4.3. Les concepts : Acculturation, enculturation, interculturation.

Il nous a paru nécessaire et indispensable dans ce travail de recherche d'apporter des éléments de clarification et de définition sur les concepts d'enculturation, d'acculturation, d'interculturation. Ces concepts sont en lien avec l'objet de notre recherche.

4.3.1. Enculturation.

On appelle enculturation ou endoculturation, l'ensemble des processus conduisant à l'appropriation par l'individu de la culture de son groupe. L'enculturation n'est qu'un aspect et ne livre qu'une partie d'un processus plus général, celui de la socialisation par lequel l'individu est mis en relation avec l'ensemble des significations collectives de ce groupe, y compris celles extérieures au patrimoine culturel, par l'intermédiaire de la famille, de l'école, et d'autres voies et moyens formels et informels existants dans le groupe.

4.3.2. Interculturation.

Selon Clanet (1990, pp. 21-22) : l'interculturation se définit comme : « l'ensemble des processus - psychiques, relationnels, groupaux et institutionnels - par lesquels les sujets et les groupes interagissent lorsqu'ils appartiennent à deux ou plusieurs ensembles se réclamant de cultures différentes ou pouvant être référés à des cultures distinctes ».

« Comme un mode particulier d'interactions et d'interrelations qui se produisent lorsque des cultures différentes entrent en contact ainsi que par l'ensemble des changements et des transformations qui en résultent ».

4.3.3. Acculturation.

D'après Licata & Heine (2012, p.214) « le terme « acculturation » a été proposé pour la première fois en 1880 par Powel, un anthropologue américain pour rendre compte des bouleversements culturels rencontrés par les migrants qui s'installaient aux Etats Unis ».

Différentes disciplines se sont emparées de ce concept : l'anthropologie, la sociologie, la psychologie sociale. Ce sont les travaux de Bastide (1970) qui matérialisent le mieux l'importance de ce concept en tant qu'objet de recherches en sciences sociales. La définition suivante est tirée du Mémoire du Social Science Research Council de 1936 p.149 : « L'ensemble des phénomènes résultant du contact direct et continu entre des

groupes d'individus de cultures différentes, avec des changements subséquents dans les types de culture originaux de l'un ou des deux groupes ».

Les modalités de l'acculturation sont évidemment très variables et se situent entre deux pôles : une seule culture influence l'autre, auquel cas on est en présence d'une relation « asymétrique » qui évolue vers la domination ou bien se produisent des échanges plus ou moins réciproques, avec modification ou non des traits échangés. L'acculturation provoque donc forcément le changement de l'un ou des deux systèmes concernés. D'après Licata & Heine (2012) on sait que plusieurs modèles existent pour rendre compte du processus d'acculturation. Nous pouvons citer les modèles unidimensionnels et les modèles bidimensionnels ou orthogonaux.

Les modèles unidimensionnels (Gordon,1964) désignent l'expression par les individus des valeurs et pratiques que sur une dimension culturelle à la fois. Les individus se déplaceraient d'une culture d'origine à une autre culture, une à la fois sans pouvoir pratiquer les deux de manière simultanée. D'après Licata & Heine (2012, p.217) : « Selon ces modèles, cette transition culturelle se ferait uniquement dans le sens de la culture minoritaire traditionnelle vers la culture de la société majoritaire. Certains modèles unidimensionnels impliquent l'idée d'un continuum entre deux pôles-culture d'accueil et culture d'origine ».

4.3.3.1. Le modèle bidimensionnel de l'acculturation psychologique de Berry.

L'acculturation serait un processus double aussi bien au niveau culturel d'un groupe qu'au niveau culturel individuel résultant des interactions entre deux ou plusieurs groupes culturels, comme le montre la figure 2. Le niveau culturel regroupe les caractéristiques des cultures (A et B), la nature des contacts et les interactions entre ces deux cultures ainsi que les changements qui peuvent se produire. « Ces caractéristiques influencent les modalités d'acculturation psychologique (changements comportementaux ; stress acculturatif) qu'adoptent les individus membres de ces groupes culturels ». (Licata & Heine, 2012, p. 218).

Figure 2. *Cadre général de compréhension de l'acculturation (Berry, 2005, cité par Licata & Heine, 2012, p.218).*

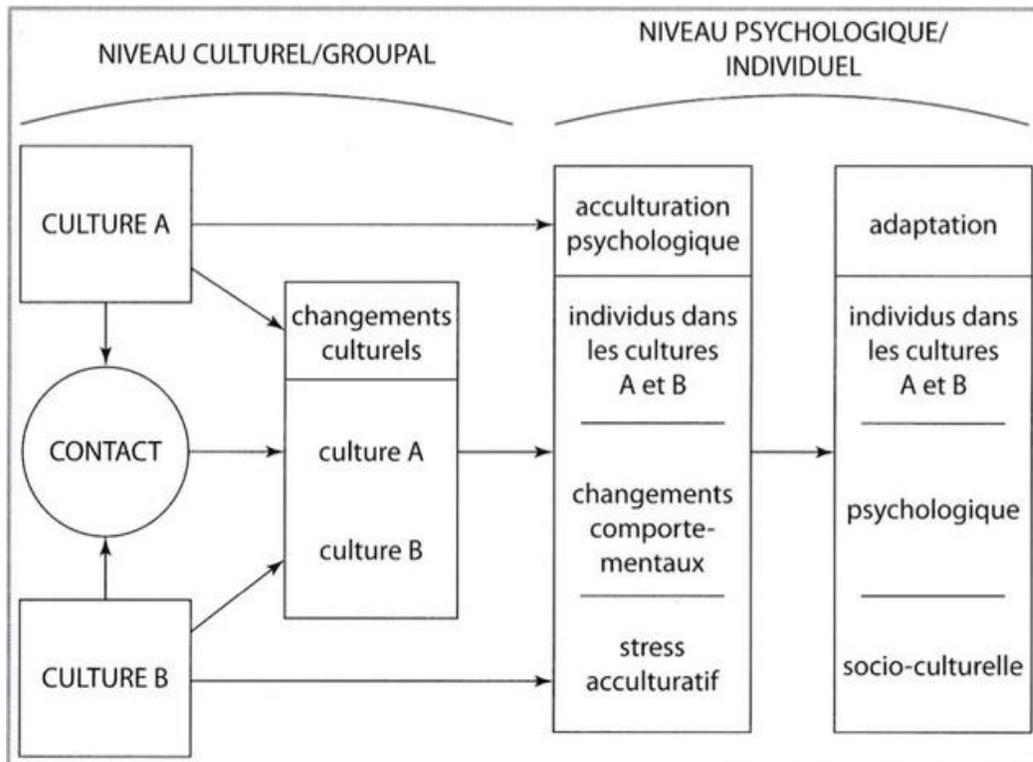


Figure 2. *General framework for understanding acculturation (Berry, 2005, quoted by Licata & Heine, 2012, p.218).*

4.3.3.2. Le niveau culturel du groupe

Par niveau culturel il faut comprendre la signification des caractéristiques des cultures en présence, la nature des interactions entre les cultures en présence et les changements produits par ces contacts. Les caractéristiques culturelles influenceraient le processus et les modalités d'acculturation des individus membres de ces groupes. De même que la qualité de l'adaptation psychologique et socioculturelle serait influencée par les stratégies d'acculturation mises en place par les individus membres de ces groupes.

C'est un processus dynamique qui met en lumière la nature des contacts entre les groupes et les changements qui s'y produisent. Pour aller plus loin dans le modèle, il est important d'étudier les contextes d'acculturation des individus et des groupes.

L'analyse du contexte d'origine nous renseigne sur les motivations des personnes candidates à l'immigration. Il est utile de savoir si cette démarche est volontaire ou non. De même sur le plan historique, il est important de connaître les politiques d'intégration des pays d'accueil.

« Par exemple si la tradition d'immigration du Canada a donné lieu à des politiques axées sur le multiculturalisme, la France, malgré qu'elle soit également un pays

d'immigration, s'est plutôt inscrite dans une perspective assimilationniste et a opté pour des politiques universalistes ». (Licata & Heine, 2012, p. 218).

Cela permet de comprendre les différences de politiques d'accueil et nous renseigne sur les conséquences que cela peut avoir sur notamment les comportements par exemple des groupes dominants ou majoritaires au niveau de l'accueil dans le processus d'acculturation. Ainsi on peut supposer que dans le contexte d'une société multiculturelle, les stratégies et les modalités d'accueil d'intégration seront davantage mises en œuvre et valorisées (Licata & Heine, 2012).

En revanche les sociétés construites sur d'autres modèles d'accueil développeront plutôt des politiques d'assimilation. Ce niveau culturel du groupe nous renseigne également sur la nature et le type de groupes qui entrent en contact.

Berry fait la distinction entre les groupes colonisés qui entrent en contact de manière involontaire et les groupes ethnoculturels qui cohabitent sur un même territoire et dont le contact est plutôt réalisé de manière volontaire. De même il distingue, parmi les migrants, les migrants permanents et les migrants temporaires. Les immigrants permanents sont ceux qui ont changé de contextes culturels et souhaitent s'installer de manière durable dans le pays d'accueil. Les migrants temporaires volontaires, ce sont principalement les individus expatriés. Il rassemble également parmi les migrants involontaires, les réfugiés, les immigrants illégaux.

4.3.3.3. Le niveau individuel

Selon Berry (1980) il existe quatre « Stratégies d'acculturation » fondamentales qui caractérisent les membres des minorités culturelles lors de leurs contacts avec d'autres cultures (voir le tableau 2).

4.3.3.4. L'intégration.

Dans cette situation, les membres des groupes culturels minoritaires souhaitent garder le lien avec leur culture d'origine et en même temps entretenir des contacts avec la culture du pays d'accueil. Cependant l'auteur évoque des conditions pour que cela fonctionne. Les groupes minoritaires sont dans l'obligation d'accepter et d'intégrer les valeurs de base de la société d'accueil et en même temps les institutions du pays d'accueil doivent être prêtes à adapter leurs structures et leurs normes afin de répondre aux besoins des groupes minoritaires. L'intégration est une stratégie purement collective.

4.3.3.5. L'assimilation.

Elle consiste de la part des individus appartenant à des groupes minoritaires à valoriser les contacts avec les membres de la société d'accueil et par là même vouloir adopter le modèle culturel. L'assimilation se fait essentiellement sur une base volontaire, elle consiste également à ne pas valoriser la culture d'origine. C'est une démarche essentiellement individuelle.

4.3.3.6. La séparation.

Cela consiste à s'organiser en communauté d'appartenance culturelle fermée en évitant le contact interculturel. C'est une démarche et une stratégie qui est choisie par le groupe minoritaire et si à l'inverse elle est plutôt subie par les minorités, on peut parler alors de « ségrégation ». C'est une stratégie collective.

4.3.3.7. La marginalisation.

La stratégie de marginalisation est une approche qui consiste à rompre les contacts avec et le groupe d'appartenance d'origine et le groupe d'accueil. C'est une stratégie individuelle.

Tableau 2

Les stratégies d'acculturation selon Berry et Sam (1997, p. 296).

		Maintien de la culture d'origine : Est-il important de conserver son identité et ses caractéristiques d'origine ?	
		Oui ←	→ Non
Contact et participation avec l'environnement socioculturel : Est-il important d'établir des relations avec la société d'accueil ?	Oui	Intégration	Assimilation
	Non	Séparation / Ségrégation	Marginalisation

Table 2

Acculturation strategies according to Berry and Sam (1997, p. 296).

5. ACCULTURATION ET FACTEURS D'ADAPTATION DES INDIVIDUS A LEURS ENVIRONNEMENTS

L'adaptation des personnes à leur environnement peut être favorisée ou au contraire empêchée par différents facteurs psychologiques. (Voir figure 3)

Le stress d'acculturation est un concept qui se rapporte à un stress particulier, celui dont la source provient du processus d'acculturation ; de plus, on retrouve un ensemble de comportements particuliers associés au stress et qui découlent du processus d'acculturation, tels un état de santé mentale précaire (spécialement la confusion, l'anxiété et la dépression), le sentiment d'être marginal et aliéné, un taux élevé de symptômes psychosomatiques, et des troubles de l'identité ». (Berry et Kim, 1988, p. 42).

Berry distingue par ailleurs les facteurs existant avant l'acculturation et les facteurs qui interviennent au cours de l'acculturation.

5.1. Facteurs avant l'acculturation

Parmi les facteurs importants avant l'acculturation on distingue :

5.1.1. L'âge.

Plus la personne est jeune et plus elle va mieux intégrer et adopter les nouveaux codes culturels et donc plus la personne est âgée au moment du projet migratoire et plus sera difficile d'opérer des changements dans la manière de penser par exemple. Les représentations et les modèles de pensée étant bien installés et intériorisés, il sera plus difficile de changer.

5.1.2. Le sexe.

Selon Berry et Kim (1988), les femmes ont plus de mal que les hommes à s'adapter à la situation d'acculturation. Le rôle des femmes dans les sociétés traditionnelles est très différencié par rapport à celui des hommes, alors qu'en Occident on tend plutôt vers la disparition de ces différences et vers une égalité homme/femme. D'après Berry (2006b) cité par Licata (2012, p. 223) « Les femmes immigrées ou issus de l'immigration peuvent ressentir des difficultés à se positionner par rapport aux injonctions contradictoires de leur culture d'origine et de la société d'accueil ».

5.1.3. L'éducation.

D'après Berry et Kim (1988), le niveau d'éducation est une sorte de « pré-acculturation », ce qui signifie que pour les individus candidats, plus le niveau de scolarité avant le projet migratoire est élevé et plus l'intégration des codes nouveaux du pays d'accueil est aisée.

5.1.4. Le statut.

La notion de statut et même de perte de statut est importante. On peut enregistrer ce qu'on appelle des situations de sous réalisations personnelles. Les individus avant le projet migratoire avaient des statuts qu'ils ne retrouvent pas forcément dans le pays d'accueil y compris les personnes avec un très bon niveau de scolarité peuvent avoir beaucoup de mal à faire reconnaître leurs compétences. Cette perte de statut est souvent mal ressentie par les individus en situation de migration.

5.1.5. Le projet migratoire.

Licata (2012) fait la distinction entre les motivations et les facteurs qui sont à l'origine des migrations. Les « facteurs push » (la pauvreté, le taux de chômage, les guerres, les conflits ethniques ou religieux etc...) représentent d'après l'auteur une motivation *réactive* et les « facteurs pull » (l'espoir d'une vie meilleure, la perspective de trouver un emploi, la perspective d'insertion sociale et professionnelle, un meilleur système éducatif etc...) une motivation *proactive*. Les représentations et les images fantasmées de l'Occident font partie des motivations proactives. D'après Berry, cité par Licata et Heine (2012, p. 224) « les personnes qui quittent leurs pays par motivation réactive ressentent davantage de problèmes d'adaptation psychologique que les personnes mues par des motivations proactives ».

5.1.6. La distance culturelle.

En fait plus la distance ou les différences culturelles sont grandes pour les individus candidats à l'immigration et plus les difficultés d'adaptation le sont également.

5.1.7. La personnalité.

Les personnalités diffèrent d'un individu à un autre et cela joue un rôle forcément dans l'adaptation ou l'installation dans une situation de contact interculturel. Les individus qui ont le sentiment que leur devenir dépend essentiellement d'eux-mêmes, de leurs actes (locus de contrôle interne) « auraient tendance à s'adapter plus facilement que les personnes dont le lieu de contrôle est externe » (Licata & Heine, 2021, p. 224).

Berry et Kim (1988) attachent de l'importance aux variations individuelles au sein des groupes en fonction de leur personnalité. Toutes les personnes d'un même groupe

s'adaptent différemment soit qu'ils soient extravertis ou introvertis. Les extravertis s'adapteraient mieux que les introvertis.

5.2. Les facteurs qui interviennent en cours d'acculturation

5.2.1. La phase

Des auteurs décrivent une courbe en U pour la phase d'adaptation. Les difficultés n'apparaissent pas au début du processus d'acculturation mais plus tard. Il y a cependant peu de consensus sur cette question entre les différents chercheurs. La forme en U signifierait selon Berry (2006b) que les difficultés d'adaptation d'acculturation apparaissent plus tard dans le processus et pas au début de celui-ci ; les migrants ensuite vont faire face à ces problèmes et vont retrouver un niveau d'adaptation.

5.2.2. La stratégie d'acculturation

D'après Berry le type de stratégie d'acculturation prônée par les immigrants conditionne leurs modalités d'adaptation dans leur nouveau contexte culturel.

Selon Mokoukolo et Pasquier (2008, p.58) : « le processus d'acculturation s'alimente de pratiques qui ont lieu dans un contexte donné, et non pas de pré-requis psychologiques ou purement formels. En d'autres termes, l'activité générée par les stratégies d'acculturation précède la mise en place des capacités psychosociales. Cela signifie que si les migrants développent des activités favorables à l'adaptation dans la nouvelle société, activités traduisibles en termes de stratégies d'acculturation, on devrait en observer les effets sur leurs caractéristiques psychologiques ».

La recherche de Mokoukolo et Pasquier (2008) analyse les stratégies d'acculturation, à partir du modèle de Berry. En l'interprétant en référence à la théorie de la zone de développement proximale, et à l'aide de l'analyse implicative, les auteurs étudient les liens entre les stratégies d'acculturation et les caractéristiques psychosociales de migrants algériens, ainsi que les différenciations sociodémographiques relatives à ces liens.

Ces auteurs ont mené une recherche auprès de 117 personnes d'origine algérienne vivant en France. Dans le cadre de cette étude : « quatre dimensions psychosociales sont prises en compte : (a) la satisfaction de vie, (b) l'identité culturelle, (c) l'estime de soi et (d) les valeurs. (a) La satisfaction de vie correspond, selon Diener, Suh, Lucas et Smith (1999), à l'auto-évaluation positive des conditions de vie générales » Mokoukolo et Pasquier (2008, p.59). Ils ont fait le constat suivant : la stratégie d'intégration ne donne lieu à aucune caractéristique psychosociale. En revanche, la marginalisation remet en cause l'estime de soi, l'assimilation, la satisfaction de vie et la séparation, les valeurs. Cette recherche postule la primauté des stratégies d'acculturation sur les caractéristiques psychosociales des migrants en référence au modèle de la zone de développement proximale (Vygotsky, 1985)

et de l'approche interactionniste de l'action située (Béguin & Clot, 2004). Le processus d'acculturation s'alimente de pratiques qui ont lieu dans un contexte donné, et non pas de prérequis psychologiques ou purement formels. En d'autres termes, l'activité générée par les stratégies d'acculturation précède la mise en place des capacités psychosociales.

Les auteurs (Mokoukolo & Pasquier, 2008) ont étudié les liens existant entre les stratégies d'acculturation et certaines caractéristiques psychosociales de migrants d'origine maghrébine en France. Il a été constaté une absence de lien entre la stratégie d'intégration et les variables psychosociales étudiées. En revanche, les trois autres stratégies (marginalisation, assimilation et séparation) impliquent au moins une des caractéristiques psychosociales étudiées. La marginalisation par exemple implique l'estime de soi, et leur association renvoie à une problématique relative à l'identité culturelle. Ainsi, en tant que stratégie individuelle (Camilleri, 1989), la marginalisation exprime le rejet des cultures d'origine et d'accueil (Berry, 2005) ou la volonté d'affirmation de soi ou d'individualisme (Bourhis et al., 1997).

Selon ces auteurs cités : « on peut penser que loin d'être systématiquement et/ou uniquement liée aux caractéristiques ethnoculturelles de leur groupe, le processus de marginalisation des migrants peut s'expliquer par d'autres facteurs liés à leur personnalité ou à leurs projets personnels ». (Mokoukolo & Pasquier, 2008, p. 62).

Les stratégies d'assimilation conditionnent la satisfaction de vie, confirmant qu'entretenir de bonnes relations avec le groupe d'accueil est une importante source de bien-être subjectif. La séparation appelle la question des valeurs. D'après ces auteurs :

On peut faire l'hypothèse d'une exacerbation de la confrontation des systèmes de valeurs français et algériens chez les sujets qui privilégieraient la culture algérienne. Plus prosaïquement, le maintien des valeurs traditionnelles et/ou religieuses algériennes constitue une source de tensions dans une société française dominée notamment par la liberté, l'égalité des droits entre sexes et entre générations, l'individualisme, etc. (Mokoukolo & Pasquier, 2008, p.63).

Les résultats de cette recherche confirment en général que les stratégies d'acculturation des migrants dépendent, pour partie au moins, de la société d'accueil. Un des objectifs de cette recherche a été de tirer les conséquences des constats réalisés en vue de faciliter l'adaptation socioculturelle des migrants.

5.2.3. Le soutien social

Le soutien social paraît important pour minimiser le stress d'acculturation et également pour maximiser l'adaptation dans les sociétés d'accueil. (Dompière & Lavallée, 1990).

En effet, on peut dire qu'entretenir des liens avec d'autres membres de sa culture d'origine permet de baisser le stress acculturatif et de fait peut favoriser aisément l'adaptation.

5.2.4. Les préjugés et les discriminations

Le fait de faire l'objet de préjugés ou de discriminations contribue à empêcher l'individu porteur d'un projet migratoire à s'adapter dans sa nouvelle vie dans de bonnes conditions.

Figure 3

Le modèle de l'adaptation psychologique et socioculturelle de Berry (2006b).

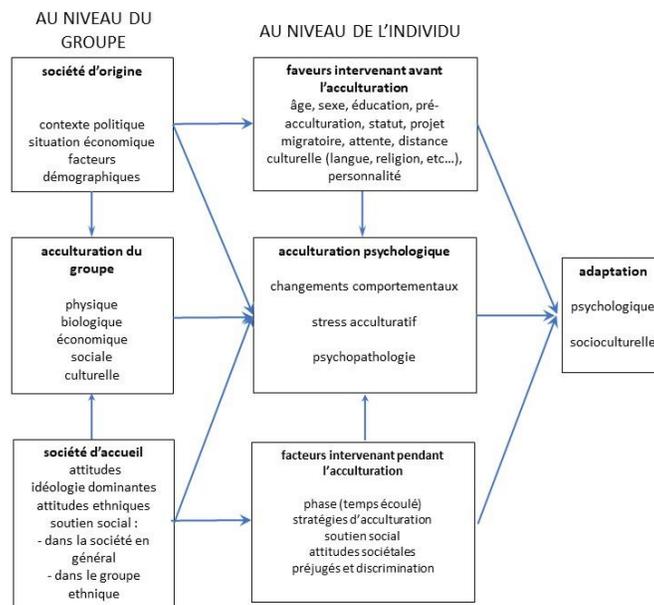


Figure 3

Berry's model of psychological and socio-cultural adaptation (2006b).

Première remarque : Berry envisagerait le contact essentiellement entre deux cultures (culture d'origine et culture d'accueil). Il ne tiendrait pas compte des sous-cultures de ces sociétés, des cultures régionales, ethniques, claniques, tribales etc...

Deuxième remarque : Le processus d'acculturation de Berry s'intéresse principalement à la culture des personnes immigrées. Il ne va pas interroger la culture des pays d'accueil. On peut dire que les deux principes qui fondent l'approche de Berry, en l'occurrence, l'importance de pouvoir conserver sa culture d'origine, son identité culturelle et également l'importance d'entretenir des contacts avec la culture et les valeurs du pays, est interrogée uniquement du point de vue des cultures non dominantes. Il n'envisage à aucun moment le processus d'acculturation des habitants des pays d'accueil.

Par ailleurs, le contexte canadien où a été élaborée cette théorie influence la manière de traiter le processus d'acculturation. Il faut rappeler que le Canada a adopté une politique multiculturelle ce qui n'est pas le cas d'autres pays et notamment de la France.

La société canadienne est marquée, depuis ses débuts, par un fort dualisme hérité de l'histoire coloniale et du rapport de force entre les puissances qui, depuis le XVIII^e siècle, a déterminé l'établissement successif des populations. Au-delà de la diversité dite « ethnique », c'est toute l'organisation sociale canadienne qui fut profondément structurée par la coexistence des groupes distincts, issus de la double colonisation française puis britannique, mais aussi des minorités amérindiennes autochtones puis des flux migratoires. Cette politique se présente dans le droit héritage de l'idée de mosaïque. Chaque culture, dit le message officiel, doit avoir sa place, être reconnue comme une richesse pour le pays. (Bertheleu, 2001, p.32).

6. LE MODELE COMPLEMENTAIRE/ LE MODELE D'ACCULTURATION INTERACTIF

Le modèle d'intégration interactif a été testé à travers de nombreuses études dans des contextes variés (Europe, Etats Unis). Un outil a été conçu qui permet d'investiguer ces orientations d'acculturation : l'échelle d'acculturation de la communauté d'accueil (Host Community acculturation scale). (Bourhis & Bougie, 1998 ; Mountreuil & Bourhis, 2001, 2004). Ce modèle a été testé dans des contextes et pays comme l'Europe et les Etats Unis. Ce modèle a le mérite de mettre en relation les attitudes et les comportements des communautés minoritaires et des communautés majoritaires. Le modèle de Bourhis et al. (1997) contrairement à celui de Berry nous renseigne et met l'accent sur les attitudes d'acculturation des membres de la culture majoritaire de la communauté d'accueil.

Bourhis, Moïse, Perreault et Sénécal (1997) adoptent une autre méthode pour appréhender le processus d'acculturation. Pour étudier le processus d'acculturation ils mettent en exergue trois aspects :

- Les orientations d'acculturation des immigrants,
- Les orientations du pays d'accueil,
- Les politiques d'immigration adoptées par les pays d'accueil.

Pour les auteurs, les gouvernements des pays d'accueil définissent les politiques d'accueil. Les auteurs distinguent quatre catégories d'idéologie :

- L'idéologie pluraliste,
- L'idéologie civique,

- L'idéologie assimilationniste,
- L'idéologie ethniste

6.1. L'idéologie pluraliste

C'est l'idéologie multiculturelle. L'exemple concret de cette idéologie nous vient du Canada. Les personnes immigrées doivent adopter les valeurs du pays d'hôte, respect des lois, adhésion aux principes des droits de l'homme et à la constitution du pays. L'état soutient les activités privées (activités liées à la langue, la religion du pays d'origine etc...).

6.2. L'idéologie civique

Elle se caractérise par une non-intervention de l'état dans les domaines privés y compris concernant les minorités ethniques. Les minorités peuvent promouvoir leurs valeurs culturelles. L'état reste non-interventionniste.

6.3. L'idéologie assimilationniste

Le premier point sur les droits est commun aux trois idéologies. L'état dans cette sphère peut intervenir dans les activités privées des minorités. Il leur demande d'abandonner leurs spécificités culturelles et d'adopter les valeurs et la culture du pays d'hôte majoritaire.

6.4. L'idéologie ethniste

Elle partagerait deux points communs avec l'idéologie assimilationniste :

Les immigrés doivent adopter les valeurs du pays d'accueil et l'état peut intervenir dans les activités privées des minorités. Il est attendu également des immigrés qu'ils abandonnent leurs spécificités linguistiques et culturelles pour se rapprocher davantage des valeurs majoritaires du pays d'accueil. Dans d'autres cas cet abandon ne leur est pas demandé car l'intégration sociale leur est refusée.

Dans cette dimension l'appartenance sociale est définie par des critères ethniques, religieux. L'accès à la citoyenneté se basant par exemple sur le droit du sang. Nous pouvons citer des pays comme l'Allemagne, le Japon ou Israël.

D'après Bourhis et al, (1997), ces politiques d'intégration citées vont influencer les orientations d'acculturation des pays d'accueil (voir figure 4) ainsi que les orientations d'acculturation des immigrés.

« Les orientations d'acculturation des pays hôtes se distinguent selon qu'elles sont plutôt favorables à ce que les personnes d'origine étrangère conservent leur culture d'origine (intégration) ou y sont indifférentes (individualisme) ou, au contraire, défavorables (assimilation, exclusion). De la même manière, ces orientations peuvent être favorables à

l'acquisition par les personnes d'origine étrangère de la culture majoritaire (intégration, assimilation) ou indifférentes (individualisme) ou encore, y être hostiles, par crainte que celle-ci perde son « authenticité » au contact d'une culture exogène (ségrégation, exclusion) ». (Wagner, 2010, p. 50).

Figure 4

Attitudes acculturatives des membres de la communauté d'installation (Bourhis et al. 1997, p.381).

- L'intégrationnisme : les membres de la communauté d'accueil acceptent et valorisent qu'un immigré maintienne sa culture d'origine et adopte certains éléments de la culture d'accueil. Certains éléments intégrationnistes sont en outre prêts à adapter leur propre cadre culturel afin d'intégrer les immigrés.
- L'assimilationnisme : les membres du pays d'accueil attendent que les immigrés renoncent à leur culture d'origine pour adopter la culture majoritaire.
- Le ségrégationnisme : Les membres de la communauté d'accueil gardent leurs distances à l'égard des immigrés en souhaitant que ceux-ci ne mélangent pas leur culture avec celle de la communauté d'accueil, tout en admettant qu'ils conservent leurs héritages culturels.
- L'exclusionnisme : Les membres du pays d'accueil s'opposent non seulement à ce que les immigrés conservent leur culture d'origine, mais ils refusent aussi qu'ils adoptent celle de la communauté d'accueil. Les personnes exclusionnistes sont en faveur de l'arrêt de l'immigration, voire la déportation des immigrés vers leurs pays d'origine.
- L'individualisme : les membres de la communauté d'accueil se définissent eux-mêmes, ainsi que les autres, en tant qu'individus plutôt qu'en tant que membres de groupes culturels ou de catégories sociales. Les individualistes considèrent comme peu important de maintenir la culture d'origine. Ils ont tendance à interagir avec les membres de minorités culturelles de la même manière qu'avec tout autre individu.

Figure 4

Acculturative attitudes of members of the settlement community (Bourhis et al. 1997, p.381).

7. LA COMMUNICATION INTERCULTURELLE

La communication interculturelle tend à devenir un enjeu important pour un nombre grandissant d'acteurs sociaux. Cela tient à l'intensification des contacts entre cultures due notamment à l'internationalisation de l'économie, à la globalisation tout court. Nous vivons pleinement dans un monde globalisé et connecté.

L'ampleur même de ce phénomène appelle une réflexion sur la nature et les mécanismes spécifiques de la communication interculturelle. La communication dans ce cas présente bien sûr les caractéristiques de toute relation interpersonnelle, mais il s'y ajoute une dimension propre, due à la différence culturelle.

Les obstacles liés à la situation de contact ou de rencontre entre personnes appartenant à des cultures différentes ne sont pas seulement linguistiques. La bonne volonté, l'acceptation du principe de la différence et le désir de communiquer ne suffisent pas.

La communication interculturelle suppose aussi la prise en compte de la différence des codes et des cadres de référence ainsi que la prise de conscience des attitudes, des représentations et des mécanismes perceptifs suscités par le rapport à l'autre.

Selon Porter et Samovar cité par Mauviel (1989 p.41) : « La communication interculturelle peut être définie comme les processus d'interaction, verbaux et non verbaux existant entre des membres appartenant à des groupes culturels différents dans des contextes situationnels variés ».

Un certain nombre de variables influence nos perceptions et affectent le sens que nous attribuons aux actes de communication. Selon Samovar et Porter, 1976, cité par Mauviel, (1989 p.41) : Il s'agit des « attitudes, de l'organisation sociale, des modèles de pensée, des rôles et prescriptions de rôles, de la langue, de l'usage et de l'organisation de l'espace, de la conceptualisation du temps, de l'expression non verbale ».

Selon Licata & Heine (2012) :

De nombreux travaux ont pris pour objet la communication interculturelle. Giles (2012) et Gudykunst (2002) proposent de classer ceux-ci en cinq catégories : les théories centrées sur la communication effective entre les groupes qui analysent spécifiquement les résultats de la communication interculturelle ; les théories relatives à l'accommodation qui visent à savoir comment les protagonistes de la communication s'adaptent l'un à l'autre ; les théories centrées sur l'identité qui en plus des comportements de communication s'intéressent aussi à la négociation des identités dans les processus de communication interculturelle ; les théories axées sur les réseaux de communications qui partent de l'idée générale que les

comportements des individus sont influencés par les relations interpersonnelles et enfin les théories sur l'acculturation qui analysent les processus de communication spécifiquement chez les personnes issues de l'immigration en situation d'acculturation ». (Licata & Heine, 2012, p. 266).

Il faudrait pour être plus exhaustif rajouter l'approche culturelle dans le travail social de Cohen-Emerique (2011). L'auteure a élaboré un modèle de communication interculturelle dans le travail social. Elle s'est intéressée aux difficultés que rencontrent les travailleurs sociaux quand ils interviennent auprès des personnes issues de l'immigration. C'est ainsi qu'elle a élaboré la méthode des « choc culturels » ou méthode des « incidents critiques ». Cette méthode part de deux constats :

1. La difficulté de l'individu à percevoir en général les différences et les disparités culturelles,
2. Un fait est établi : dans la prise en compte de la relation entre cultures différentes, c'est notre propre identité socio-culturelle qui s'avère constituer un obstacle majeur à cette rencontre.

La méthode a deux objectifs : d'une part, prendre conscience de ses propres représentations, et d'autre part comprendre et cerner les zones de choc culturel.

7.1. La communication non verbale

C'est Hall (1984) qui le premier a fait prendre conscience de l'importance des langages silencieux. Il a montré à partir du néologisme proxémie comment et combien le langage du corps dans la conversation pouvait être différent d'une culture à l'autre.

La proxémie comparée lorsqu'elle est menée permet de « détecter les cadres cachés qui déterminent la structure du monde perceptif d'un peuple donné » (Hall, 1984, cité par Mauviel, 1989, p.42). Ces langages silencieux auront une incidence particulière en situation de contact culturel.

7.2. La diversité des codes culturels

Le code linguistique joue un rôle primordial, mais il est en interférence avec d'autres : les codes intonatifs et rythmiques, les codes non verbaux (gestuels, mimiques, posturaux ...), les codes conversationnels et narratifs (la façon de parler, de converser, de construire un récit, d'argumenter ...). Plus largement, Marc (2005) évoque les rituels d'interaction (usages, coutumes, codes de politesse...) qui sont dans chaque culture la base des relations interpersonnelles et c'est cela qui structurent les échanges.

On peut dire que les comportements non verbaux peuvent être à la source de multiples incompréhensions en situation de contact culturel.

7.3. Les rituels d'interaction

Ces rites, qui ne font le plus souvent l'objet que d'une codification implicite et qui sont profondément intériorisés, échappent à l'étranger ; celui-ci apparaîtra alors bizarre, gauche, désinvolte ou franchement impoli. Son comportement sera réinterprété à partir d'un code qu'il ignore et qu'on le soupçonnera de violer intentionnellement (c'est ainsi que l'on entend dire que les étrangers sont, selon les cas, mal élevés et sans gêne, inconvenants parfois envahissants, parfois d'une réserve excessive. (Lipiansky 1989, p.33).

Les rites d'interaction semblent ainsi vu de l'extérieur arbitraires et peut-être obscurs ; leur logique n'apparaît que lorsqu'on les replace dans le contexte des institutions, des échelles de valeurs, des codes symboliques qui leur donnent sens. Ainsi peut-on comprendre que dans une culture les hommes souvent se tiennent la main naturellement alors que dans d'autres cultures, c'est souvent connoté. Nous avons souvent entendu des commentaires relatant la proximité physique des sujets hommes maghrébins entre eux ! Des observateurs étrangers pensaient que ces rapprochements étaient synonymes d'homosexualité. La communication interculturelle est exigeante, elle demande une altérité qui ne vient pas toujours naturellement.

7.4. L'ethnocentrisme :

Selon Lipiansky (1989, p. 35), l'ethnocentrisme est à la fois un trait culturel, universellement répandu et un phénomène psychologique de nature projective et discriminatoire qui fait que toute perception se fait à travers une grille de lecture élaborée inconsciemment à partir de ce qui nous est familier et de nos valeurs propres. Cette grille opère une sorte de sélection et traduit ce qui est différent dans notre langage habituel en réinterprétant l'altérité dans le registre du « même » ou en le rejetant.

On peut dire que ces mécanismes socio-cognitifs ont été largement éclairés par la psychologie sociale. L'ethnocentrisme est corrélé à des mécanismes de distinction qui séparent le familier, le connu de l'inconnu.

7.5. Communication interculturelle et valeurs

Une place centrale est occupée par les valeurs dans le champ de la communication interculturelle. Selon Cohen-Emerique (2011, p. 61) : « Dans une perspective anthropologique, les valeurs renvoient à un idéal (Kluckhohn & Strodtbeck, 1961), ce qui est jugé désirable ou indésirable, bon ou mauvais, normal ou anormal, beau ou laid ; elles ont organisé en systèmes interdépendants et soumises à des variations réciproques et mutuelles ».

Kluckohn & Strodtbeck, (1961), ont montré que ces valeurs étaient universelles, toutes les sociétés en produisent. Elles ont un rôle important dans l'évaluation des choses mais surtout elles influencent la représentation de soi, des autres ainsi que la communication : le langage, la relation au temps, les relations interpersonnelles etc...

Dans le cadre de rencontre entre personnes différentes culturellement, cela peut être source de malentendus, d'incompréhension voire de tensions et de conflits. Nous avons tendance à évaluer l'autre selon notre propre cadre de références, selon nos propres valeurs et cela peut avoir comme conséquence, des prises de position dévalorisantes et de rejet de l'autre différent de soi. Ainsi pour éviter ces malentendus, il est nécessaire de commencer par un travail sur soi et d'abord chercher à se connaître soi-même, prendre d'abord connaissance de ses propres valeurs pour enfin aller vers l'autre.

7.6. Obstacles à la communication interculturelle

7.6.1. Obstacles d'ordre culturel.

La compréhension des cadres culturels éloignés pour soi constitue une difficulté majeure pour nombres de professionnels. Cohen-Emerique (2011) dans une analyse sur les interactions interculturelles dans le champ du travail social, évoque l'appel à des médiateurs issus des communautés d'origine, bien formés et jugés compétents par leurs institutions pour assurer la fonction d'accompagnement dans le cadre d'une relation d'aide en travail social. Ces professionnels « homéo-ethniques » seraient d'après l'auteure « plus sensibilisés pour décoder des situations complexes et passer des messages ».

Pendant elle nous met en garde contre ces pratiques et cette option. Selon Cohen-Emerique (2011, p.17) : « Ces praticiens peuvent rencontrer eux aussi des difficultés de compréhension et même de l'intolérance à l'égard de leurs compatriotes, généralement en relation avec les différences de classe sociale et de conceptions ».

7.6.2. Obstacles d'ordre politique.

Malgré les discours des politiques sur l'intégration des populations issues de l'immigration, on peut constater que les professionnels (travailleurs sociaux, conseillers) se heurtent aux politiques d'insertion et d'intégration déficientes des populations immigrées. S'il faut reconnaître que les acteurs de l'insertion sont aujourd'hui sensibles aux actes de discrimination par exemple, ils évacuent en revanche la prise en compte des différences culturelles, des trajectoires migratoires, des histoires de vie, des compétences et des savoirs- faire développés dans les pays d'origine. Toutes ces variables sont généralement peu prises en compte dans les dispositifs mis en place dans la relation d'aide et dans les politiques d'orientation professionnelle.

8. PROBLEMATIQUE DES DIFFERENCES CULTURELLES DANS LE CHAMP DE L'ORIENTATION ET DE LA RELATION D'AIDE

Depuis un certain nombre d'années, les psychologues de l'orientation n'ont cessé de se poser les mêmes questions auxquelles ils essayaient de répondre. Quels sont la nature, l'origine et le rôle des intérêts dans nos vies ? Diffèrent-ils selon le sexe et la profession ? La mesure qu'on peut en faire permet-elle de prédire les choix et les comportements professionnels ? Ces mêmes questions sont posées aujourd'hui dans un contexte de diversité culturelle avec d'autres précautions. Comment évaluer et adapter aujourd'hui cette question des intérêts professionnels en lien avec des décisions et des choix de carrière ? Comment contextualiser les résultats et être prudent dans les résultats ?

La question de la validité culturelle de ces questionnaires est posée. Elle se pose également sur la relation d'aide et notamment la relation entre la culture et les choix vocationnelles. D'autres évaluations comme par exemple les évaluations des capacités cognitives ou la personnalité méritent que l'on s'y attarde. Nous avons fait le choix de traiter les thèmes des intérêts professionnels et la relation d'aide dans le cadre de ce chapitre.

8.1. Évaluation des intérêts professionnels dans un contexte multiculturel

La problématique liée à l'utilisation et à l'évaluation des questionnaires d'intérêts par exemple se pose dans un contexte multiculturel. Quelle serait la validité culturelle des modèles théoriques et des questionnaires utilisés ?

La question qui est posée est celle de l'universalité ou pas des modèles existants ? Y a-t-il une adéquation des modèles aux populations étrangères, aux minorités ethniques ?

Une première réponse nous vient de Bernard Tetreau de l'université de Montréal (2005). Il affirme qu'il n'y a pas d'universalité des modèles d'intérêts professionnels. Le modèle de Holland est remis en cause. Selon cet auteur :

« L'adéquation du modèle de Holland aux deux sexes, aux minorités ethniques américaines, ainsi qu'à diverses cultures et populations à travers le monde a aussi été mise à l'épreuve et remise en question à plusieurs reprises. Par exemple, dans deux études de Rounds et Tracey (1993, 1996) dont une méta-analyse de 76 échantillons provenant de 18 pays. Il est apparu que le modèle ne s'appliquait pas aussi bien aux minorités ethniques américaines et aux échantillons étrangers qu'aux échantillons américains tirés de la population à majorité blanche. Cette observation a été confirmée par les études conduites auprès d'échantillons asiatiques (Farh, Leong & Law, 1998) ». (Tétreau, 2005 p.88).

C'est à partir notamment des travaux nord-américains autour des pratiques du « counseling » et en particulier du « career counseling », counseling d'orientation que sera étudiée l'étude de la consultation psychologique et ses effets ainsi que le rapport que les consultants entretiennent avec le conseiller. Quelles sont leurs attitudes et leurs besoins dans la relation d'aide ?

8.2. Les attitudes face à la relation d'aide et de conseil

Selon une étude américaine menée par Kim & Atkinson (2002) qui porte sur l'étude des relations entre trois facteurs culturels : l'adhésion des clients aux valeurs culturelles asiatiques, l'expression des conseillers aux valeurs culturelles, l'appartenance ethnique du conseiller et la qualité du processus du conseil et de la relation d'aide, les hypothèses suivantes ont été émises : les clients qui ont une forte adhésion aux valeurs culturelles asiatiques considèrent les conseillers américains d'origine asiatique plus empathiques et plus crédibles alors que les clients qui ont une faible adhésion aux valeurs culturelles asiatiques évaluent ou considèrent plutôt les conseillers européens et américains plus emphatiques et plus crédibles.

Les valeurs culturelles, qui distinguent les Américains d'origine asiatique des Européens et Américains tournent autour des thèmes suivants : le collectivisme, la conformité aux normes sociétales, la maîtrise de ses émotions, le respect envers les parents, l'humilité, la reconnaissance familiale de par ses réussites. (Kim, Atkinson and Yang, 1999).

On peut comprendre que l'adhésion à ses valeurs pour un individu peut avoir une signification particulière dans le contexte d'une relation d'aide. Pour autant cela ne préjuge pas à notre avis d'une bonne relation d'aide a priori. D'autres déterminants sont à prendre en compte dans le cadre d'un modèle adaptatif d'entraide : le contexte social et économique, l'origine de la demande (procédurale, légale ou au contraire volontaire et personnelle), le contexte familial etc...

Nous ne développerons pas la méthode et les résultats de cette étude américaine. Elle nous renseigne sur la prégnance des valeurs culturelles et sur les attitudes que peuvent avoir les personnes issues de l'immigration dans une relation d'aide.

Le domaine de la relation d'aide a fait l'objet de nombreuses recherches outre-Atlantique et de réflexions sur les modalités de conseil d'entraide et notamment la relation entre la culture et les choix vocationnels (Fouad & Byars-Winston, 2005). L'objectif de cette étude est de synthétiser à partir d'une recherche les connaissances actuelles des différences culturelles et des choix de carrières qui en découlent.

Fouad & Byars-Winston (2005) évoquent les notions traditionnelles du conseil dans la relation d'aide. Dans ces recherches, les critères d'évaluation testés sont variés : maturité vocationnelle, estime de soi (Oliver & Spokane, 1988). Selon Gaudron et al., (2001, p.3) :

« généralement le choix de ces critères s'appuie sur un ou plusieurs modèles théoriques du développement vocationnel ; ainsi il est fait régulièrement référence à la théorie développementale de Super (1957), qui insiste sur le caractère prévisible du développement, décrit le fonctionnement individuel en termes de « rôle » joué par un acteur et situe le concept de soi au cœur du processus ».

On peut dire que dans ces recherches la part de l'interculturel c'est-à-dire l'influence des variables culturelles dans les choix de carrière n'est pas ou peu prise en compte.

L'analyse à partir d'une méta-analyse proposée par Fouad & Byars-Winston (2005) et recensant 16 études et portant sur 19611 participants permet de mieux cerner l'influence des valeurs culturelles dans le cadre du conseil de carrière dans une perspective culturelle. En utilisant le concept race/ethnie, Fouad et Byars-Winston (2005) arrive aux conclusions suivantes :

1. Les différences culturelles à partir du construit race/ethnie n'affectent pas les aspirations de carrières des sujets,

2. Cependant, elles mettent plutôt en valeur des perceptions différentes concernant les opportunités de carrières et également des freins ou des obstacles concernant ces opportunités. Ces différences seraient à mettre en relation avec le contexte social et politique.

8.3. L'évaluation psychologique dans un contexte multiculturel

Dans le cadre d'un projet d'ouvrage collectif autour du thème de l'évaluation psychologique dans un contexte multilingue et multiculturel sous la direction du Professeur J. Rossier, Centre de recherche en psychologie du conseil et de l'orientation (CePCO), Institut de psychologie, Université de Lausanne, Suisse qui est paru en 2020 et auquel nous participons par la proposition d'un article sur le thème de « L'influence des variables culturelles dans une démarche de bilan de compétences » nous évoquerons et commenterons un projet d'article avant publication sur « L'évaluation qualitative en counseling » (Durante et al., 2020).

Cet article met l'accent sur l'importance des approches qualitatives et narratives dans l'évaluation psychologiques des personnes de cultures différentes dans le cadre d'une démarche d'orientation. Il faut noter que le présupposé de base du pourquoi des évaluations « qualitatives » en comparaison avec les outils classiques psychométriques d'évaluation s'appuie sur le postulat de la primauté de « la carrière subjective » sur la « carrière objective » (Guichard, 2005), autrement dit l'importance de l'introspection de l'histoire de vie, les expériences du passé avec toutes ses composantes subjectives ainsi que le sens que l'individu donne à son parcours professionnel et à sa vie (Bernaud et al., 2015).

Dans le cadre d'une démarche de counseling qui s'apparente à des consultations en psychothérapie différente de la démarche de conseil en orientation en France, les auteurs

de cet article, après avoir situé l'intérêt pour le counseling dans un contexte migratoire significatif de nos jours, proposent un certain nombre d'approches d'évaluation qualitative dans un contexte multiculturel ou multilingue. Les auteurs rappellent cependant la centralité de la dynamique relationnelle et dialogique qui est primordial dans le counseling.

McMahon, Patton et Watson (2003) estiment qu'une évaluation qualitative doit : 1/ Être fondée sur la théorie, 2/ Mise à l'épreuve d'une validation, 3/ Réalisable dans un laps de temps raisonnable, 4/ Basée sur une vision holistique, 5/ Ciblée et flexible, 6/ Soumise à des consignes écrites, lisibles et facilement compréhensible, 7/ Structurée en étapes intelligibles et atteignables, 8/ Formalisée par un support entre conseiller.ère et consultant.e, 8/ Terminée par une phase de debriefing. Les outils présentés : le recours à la métaphore (Amundson, 2015), Le tri des cartes (cards sort, cf. Chope, 2015), la ligne de vie (Lifelines, cf. Brott, 2004), My career story (Saviskas & Hartung, 2012). (Durante et al., 2020).

8.4. Apport des modèles constructionnistes

Nous citerons le modèle de « L'accompagnement du sens de la vie et du travail » développé par Bernaud et al., (2015) qui est également lié à la globalisation de l'économie mondiale, aux développements des inégalités sociales et donc aux conjonctures du XXIème siècle. Selon ces auteurs :

L'émergence au XXIème siècle d'une valorisation des carrières « protéennes » c'est-à-dire valorisant la responsabilité et l'autonomie dans la construction des projets associé à une perte de repères traditionnelles (économiques, politiques, culturels, spirituels), rend d'autant plus urgente la nécessité pour les personnes à donner du sens à leurs parcours et à leurs évènements de vie, de façon à définir des buts existentiels et d'effectuer des choix convergents avec ces objectifs ». (Bernaud, et al., 2015, p.3).

L'approche de cet accompagnement se fonde sur une épistémologie qu'on peut qualifier également de constructionniste mais également plus globale faisant notamment référence au « besoin fondamental de donner du sens à son existence » (Bernaud et al., 2015). Elle serait adaptative et préventive et concernerait tous les contextes y compris le contexte multiculturel. C'est avant tout une démarche réflexive qui est préconisée sur le sens à donner à sa vie et à ses objectifs professionnels.

Nous savons que nous sommes en face de nouveaux défis en grande partie dûs à la globalisation, à la transformation de l'économie mondiale, aux nouvelles inégalités sociales, à l'émergence du défi écologique et environnemental. La question se pose : comment la psychologie peut-elle œuvrer d'une part réduire les inégalités sociales, redonner une chance à toutes et à tous, aider les individus quel que soit le contexte à avoir accès à

un travail digne. Le modèle du Life-designing (construire sa vie) s'inscrit dans cette perspective. Ce modèle est fondé sur l'épistémologie du constructionnisme social, qui reconnaît notamment que :

1/ le savoir et l'identité d'un individu sont le produit de processus sociaux et cognitifs qui se déroulent dans un contexte d'interactions et de négociations entre individus et groupes (Gasper, 1999),

2/ et que le sens qu'un individu donne à la réalité est co-construit dans un contexte social, historique et culturel par la médiation des discours et dialogues par lesquels nous nous relions à autrui (Young & Collin, 2004).

Ce cadre pour des interventions d'accompagnement dans l'orientation de sa vie met en œuvre les théories de la construction de soi (Guichard, 2005).

9. PREGNANCE DES INEGALITES D'ACCES A L'EMPLOI ET COMPOTEMENTS DE SOUS-REALISATION ET DECLASSEMENT DES PUBLICS ISSUS DE L'IMMIGRATION.

Dans ce paragraphe nous aborderons la problématique de sous-réalisation et de déclassement perçu par les publics issus de l'immigration dans un contexte professionnel. Un grand nombre de contributions en sciences sociales porte sur les inégalités d'accès au marché du travail selon l'origine immigrée des travailleurs (Meurs et al., 2006, Aeberhardt & Rathelot, 2013). Ces disparités liées à l'origine peuvent être importantes et persistantes. Les recherches qui tentent de les expliquer prennent généralement en compte les caractéristiques sociodémographiques (Meurs et al., 2006) des individus de chaque groupe, les discriminations à l'embauche auxquelles certains sont parfois confrontés ou encore des éléments liés aux contextes dans lesquels vivent les travailleurs. D'autres recherches (Athari et al., 2018) insiste sur le caractère discriminatoire et confirme les inégalités d'accès à l'emploi et un écart de salaire demeure inexplicable pour les hommes non européens.

Selon Meurs et al., (2006) :

Souvent les recherches consacrées à la situation des immigrés dans les pays d'immigration s'orientent depuis plusieurs années vers l'observation et l'analyse des trajectoires suivies par leurs descendants. Cet intérêt résulte tout d'abord d'un banal processus démographique : les grandes vagues d'immigration qui ont eu lieu de l'après-guerre aux années 1970 en Europe, ou après la réouverture du pays à l'immigration en 1965 aux États-Unis ont débouché sur la formation de « secondes générations » composées des enfants des migrants qui sont nés et ont grandi dans

les pays d'installation (Crul et Vermeulen, 2003 ; Portes et Zhou, 1993) ». (Meurs et al., 2006, p. 763).

En effet, les principales théories s'attachant à l'étude des processus d'intégration, c'est-à-dire la participation pleine et entière aux sociétés d'accueil, considèrent qu'ils se déroulent sur plusieurs générations.

Bien que l'objet de notre thèse ne soit pas l'étude ou la comparaison intergénérationnelle des publics issus de l'immigration cet article nous apporte un éclairage sur la persistance des inégalités à l'emploi des publics issus de l'immigration et leur interaction à des postes loin des secteurs valorisés.

La population immigrée observée aujourd'hui est structurellement liée au marché du travail. Ce lien initial qui a été mis en évidence par A. Sayad – « Qu'est-ce qu'un immigré ? Un immigré, c'est essentiellement une force de travail, et une force de travail *provisoire, temporaire, en transit* » (Sayad, 1979, p. 7 cité par Meurs et al, 2006., p. 769) s'est profondément transformé durant les années 1980 et 1990, marquées par l'arrêt de l'immigration de travailleurs peu qualifiés et la poursuite d'un mouvement de regroupement familial engagé quelques années auparavant.

On peut dire que recrutés sur des postes faiblement qualifiés, lors des Trente Glorieuses, les immigrés n'ont pas suivi les trajectoires professionnelles ascendantes de leurs collègues de travail français et sont restés majoritairement ouvriers.

La segmentation du marché du travail et la spécialisation des immigrés dans certains métiers selon leur origine sont des caractéristiques des sociétés multiculturelles, qui ont été encore très peu étudiées en France. Selon les auteurs cités :

« La distribution des professions des immigrés fait apparaître des polarisations relativement prévisibles. Par exemple, les hommes sont surreprésentés parmi les ouvriers du bâtiment (9,5 % d'entre eux contre 3,4 % des natifs), les aides de ménage (4,2 % contre 2,2 %), les dirigeants et gérants (3,7 % contre 2,2 %) et les médecins et assimilés. Ils sont en revanche sous-représentés chez les membres de l'exécutif, des corps législatifs et les cadres supérieurs de l'administration publique et des entreprises ainsi que les agriculteurs. Les femmes immigrées sont quant à elles surreprésentées parmi les aides de ménage et autres aides, nettoyeurs et blanchisseurs (12,2 % contre 5,9 % chez les natives), les messagers, porteurs, gardiens, portiers et assimilés (2,3 % contre 0,3 %) et dans le personnel soignant et assimilé (12,3 % contre 10,8 %). Elles sont en revanche sous-

représentées parmi les employées de bureau, les cadres infirmiers et les sages-femmes ». (Meurs et al., 2006, p.788).

La notion de déclassement permet d'apprécier l'articulation entre emploi et formation. Deux approches de cette notion, parmi plusieurs possibles, sont discutées. En premier lieu, le déclassement peut se comprendre comme le fait d'exercer une profession qui ne requiert pas théoriquement le niveau d'éducation atteint par la personne. En second lieu, il se comprend comme le fait de ne pas atteindre un niveau de salaire correspondant usuellement à ce niveau d'éducation

Par ailleurs, on peut dire que l'accès au marché du travail est en général plus difficile pour les individus issus de l'immigration. On peut avancer qu'une partie du marché de l'emploi leur est interdite pour des raisons juridiques, par exemple : les professions réglementées tel que la profession d'avocat, etc...

Au niveau de la gestion des carrières, les auteurs constatent « si les immigrés à parcours et postes identiques, perçoivent des rémunérations relativement proches, on constate tout de même qu'il y a pratiquement très peu (voire pas du tout) d'exemples d'intégration d'individus d'origine étrangère à des postes de direction de grandes entreprises ». (Meurs et al., 2006, p. 789).

Pour répondre à un marché de l'emploi moins ouvert qu'il ne l'est pour les autres populations, les étrangers ont dû s'investir plus fortement dans d'autres activités économiques plus libres d'accès. En effet, on constate que les étrangers sont plus dynamiques en termes de création d'activité que l'ensemble de la population : en effet, ils représentent 10% des créateurs d'entreprise selon une étude réalisée conjointement par l'APCE (Agence Pour la Création d'Entreprise) et MRH (Maghreb Ressources Humaines) pour seulement 8,1% de la population active.

Il est possible d'affirmer que les stratégies collectives développées par les immigrés en général constituent une forme de réponse aux problèmes de sous-réalisation professionnelle et de déclassement vécus ou ressentis. C'est par la force des réseaux, la concentration dans certains secteurs d'activité, etc. qu'ils compensent les difficultés rencontrées.

10. CONCLUSION

Le concept de culture prend de plus en plus de place dans les recherches et études en psychologie (Kroeber & Klukholn, 1952 ; Gueertz, 1972 ; Camilleri & Vinsonneau, 1996 ; Guerraoui et Troadec, 2000 ; Cuche, 2004 ; Ogay & Edelman, 2011 ; Berry et al., 2011 ; Licata & Heine, 2012 ; Noels & Clément, 2015).

Nous avons essayé dans le cadre de ce chapitre de définir et de poser un certain nombre d'indicateurs autour de la notion de culture et également de la question de la diversité culturelle et de l'altérité.

Nous devons, il faut le reconnaître grâce aux études de Hofstede (1980), bien que ses études soient controversées et largement critiquées Noorbehbahani (2020), (Livian, 2011), Tayeb (2001) nous avons des éléments d'analyse sur l'étude de l'influence de la culture sur la gestion des entreprises et donc sur les comportements des individus.

Nous avons essayé de décrire également ce que l'on entend par exemple par contexte multiculturel. Nous avons tenté également de décrire les phénomènes psychologiques liés à l'acculturation et à l'adaptation à la culture d'accueil des publics issus de l'immigration.

L'intérêt de ce premier chapitre est de situer notre propos sur l'impact des variables culturelles sur les comportements humains, plus précisément en ce qui concerne cette thèse sur les comportements d'un public issu de l'immigration dans le cadre d'une démarche d'orientation professionnelle comme par exemple le bilan de compétences et/ou la démarche de validation des acquis de l'expérience ou même l'entrée dans un dispositif d'insertion professionnelle.

11. RESUME DU CHAPITRE 1

Le chapitre pose un certain nombre de questions de base sur la notion de culture et de migration.

Les approches interculturelles se présentent comme un enjeu pour les « minorités », les migrants en général et un défi pour la société. Cela renvoie à une certaine conscientisation et une sensibilisation à la problématique liée aux flux des « réfugiés » actuelles et bien entendu aux différentes modalités d'intégration des publics issus de l'immigration dans leur grande majorité.

La tradition historique en France repose sur le principe d'égalité des citoyens face à l'État. Au nom de l'idéal républicain, on ne tient pas ou peu compte des singularités culturelles qui peuvent constituer une entrave pour l'identité républicaine.

Cela s'est notamment traduit par la création du collège unique en 1975 avec le choix d'assurer à tous les élèves par exemple des mêmes conditions d'accès à l'éducation (Abdallah-Preteceille, 2004).

Nous avons essayé de définir dans ce premier chapitre les différentes notions complexes attribuées aux publics issus de l'immigration. La panoplie des notions peut être synonyme d'erreurs sur le plan conceptuel et scientifique : migrants, immigrés, sans papiers, réfugiés, première génération, seconde génération, etc...

Les critères d'exclusion des publics concernés par notre étude s'avèrent indispensables afin de mener à bien nos investigations.

Nous avons essayé également d'aborder les catégories de problématiques qui sont induites par la situation d'immigration des individus comme par exemple la prégnance de la précarité face à l'emploi et l'insertion professionnelle et les situations de déclassement et de sous-réalisation dans les sphères professionnelles. Ce qui peut avoir comme conséquence une augmentation des inégalités sociales.

A partir des résultats de ces recherches antérieures qui soulignent l'importance de certaines valeurs et attitudes en lien direct avec la culture d'origine, nous formulerons notre problématique et nos hypothèses.

CHAPITRE II : Les théoriciens des dimensions culturelles

1. INTRODUCTION

Dans ce deuxième chapitre nous présenterons d'abord les travaux théoriques et empiriques qui analysent les effets de cette bipolarité dans le domaine du conseil, de l'aide (Cohen-Emerique, 2011), (Triandis et al., 1985, 1988, 1995, 1998), et également du management (Hofstede, 1980, 1994) ; (Hofstede et al., 2010) ; les travaux de Newman et Nollen (2003) ainsi que Schuler et Rogovsky (1998) puis nous présenterons le modèle de Hall (1979, 1984) et notamment la dimension, rapport au temps et au contexte.

Nous nous basons également sur les études de : Camilleri & Vinsonneau (1996) ; Verbunt (2001) ; Lipiansky (1989) ; Berry (, 2006a, 2006b).

1.1. Recherches antérieures

Nous nous sommes basés sur les recherches antérieures faites par, (Leong et al., 2016 ; Noels, et Clément, 2015 ; Bernaud et al., 2015 ; Bernaud, 2021 ; Taras et al., 2010, 2012 ; Berry, 1992, 1997, 2005 ; Cohen-Emerique, 1991, 2011 ; Stebleton, 2007 ; Guichard, 2004, 2005 ; Guichard et Huteau, 2006 ; Hofstede, 1980, 1994 ; Hall, 1971, 1979, 1984 ; Tata et Leong, 1994).

1.2. La théorie des dimensions culturelles d'Hofstede

Geert Hofstede est professeur émérite d'anthropologie des organisations de l'Université de Maastricht au Pays Bas. Dans les années 1970, il est à la tête du service de recherche du personnel d'IBM Europe, il procède à la première enquête d'analyse comparative des valeurs et comportements des employés et managers de différents pays.

Hofstede (1994) a élaboré une grille culturelle fréquemment utilisée dans la sphère du management. Le matériau de l'enquête initiale sur les différences de culture entre les pays provient de réponses du personnel de multiples filiales IBM dans le monde à un questionnaire unique.

Ce questionnaire porte essentiellement sur les valeurs personnelles liées à la situation de travail, dans le cadre d'une enquête plus vaste sur les attitudes du personnel. Cette étude couvre soixante-douze filiales, trente-huit professions, vingt langues et deux périodes de temps. Soit cent-seize mille questionnaires de plus de cent questions chacun. Le traitement statistique des données a permis de caractériser les problèmes communs à toutes les sociétés et d'émettre des postulats.

La culture selon Hofstede (1980) est une sorte de programmation mentale. Chacun d'entre nous porte en lui des modes de pensée, de sentiment et d'action potentielle qui sont le résultat d'un apprentissage continu, notre « programmation mentale », c'est à dire un conditionnement généralement inconscient.

Ces programmes mentaux trouvent leur origine dans les divers environnements sociaux rencontrés au cours d'une vie (famille, quartier, école, groupe de jeunes, lieu de travail et milieu de vie). Ces programmations sont couramment désignées par le terme de « culture » qui varie d'un groupe et d'une catégorie de personnes à l'autre, selon des modalités rarement admises et souvent mal comprises.

L'enquête IBM a permis à Hofstede de déterminer des facteurs communs aux différentes cultures. Ces facteurs, d'après l'auteur, unissent ou divisent ces nations :

- Les inégalités sociales, y compris le rapport avec l'autorité,
- Les relations entre l'individu et le groupe,
- Les concepts de masculinité et de féminité : les conséquences sociales de l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe,
- Les façons de gérer l'incertitude, liées à la maîtrise de l'agression et à l'expression des émotions.

Ces facteurs représentent les dimensions des différentes cultures et permettent ainsi d'en définir les aspects qui peuvent être comparés.

Une valeur d'indice est attribuée pour chacune des dimensions. Elle est comprise entre 0 et 100 et détermine le rang national entre 1 et 50 sur l'échelle établie. La distance hiérarchique est désignée par l'indice PDI (Power distance index).

Les résultats IDH (index de la distance hiérarchique) nous renseignent sur les relations de dépendance dans un pays. Dans les pays où la distance hiérarchique est faible, la dépendance du personnel à l'autorité patronale est limitée. En outre, on y exprime une préférence pour la consultation, soit une interdépendance entre patron et subordonnés. La distance affective est faible car le personnel n'hésite pas à approcher le patron et le contredire. Dans les pays où la distance hiérarchique est élevée, on constate une très forte dépendance du personnel qui répond soit préférer une telle dépendance soit la rejeter ». (Hofstede et al., 2010, p.83).

En fait c'est la gestion par la société de l'inégalité entre ses membres.

Pour ce qui concerne le degré d'individualisme ou de collectivisme (IDV, individualism Index), Hofstede et al (2010) estime que l'individualisme est une dimension qui est propres aux sociétés dont les liens entre individus ne sont pas forts.

Au contraire, « le collectivisme se rapproche aux sociétés dans lesquelles chaque individu est, dès sa naissance, intégré à un endogroupe fort et cohésif qui, tout au long de la vie de l'individu, le protège en échange d'une loyauté sans faille ». (Hofstede et al., 2010, p. 116).

En d'autres termes, c'est la place et le rôle de l'individu au sein du groupe social. On peut considérer que d'une part les sociétés à tendance individualiste favoriseraient l'autonomie, la liberté d'action et en revanche les sociétés à tendance collectiviste intègrent l'individu dès sa naissance au sein d'un groupe qui le protégera tout au long de sa vie. L'individu sera redevable à son groupe par sa loyauté supposée.

Pour le degré de masculinité ou féminité, (MAS, Masculinity index), il le définit ainsi

Une société est dite masculine quand les rôles sexués affectifs sont clairement distincts : les hommes sont censés être sûr d'eux, robustes et concentrés sur la réussite matérielle, alors que les femmes sont censées être plus modestes, tendres et préoccupées de la qualité de la vie. Une société est dite féminine quand les rôles sexués affectifs se confondent : les hommes et les femmes sont censés être modestes, tendres et préoccupés de la qualité de vie. (Hofstede et al., 2010, p.174).

Le contrôle de l'incertitude, (UAI, Uncertainty avoidance index) est défini comme la gestion et le contrôle de l'incertitude par les sociétés. C'est la quatrième dimension élaborée dans l'étude IBM.

Une cinquième dimension intitulée : orientation à long terme/Orientation à court terme, a été rajouté suite aux travaux de Bond (1987) et à l'élaboration d'un questionnaire CVS (Chinese Value Survey) et qui a été soumis aux étudiants de 23 pays. Cet instrument est construit à partir d'une perspective orientale. Cette cinquième dimension oppose une orientation à long terme ou vers le futur à une orientation à court terme. Les valeurs attribuées à l'orientation à long terme sont par exemple la persévérance et le sens de l'épargne opposées à une orientation à court terme axée plutôt sur le passé et le présent et en plébiscitant les valeurs comme, la stabilité et le respect de la tradition.

Nous nous intéresserons, à la deuxième dimension : individualisme et collectivisme ainsi qu'à la dimension : orientation long terme /Orientation court terme.

Pour Hofstede et al. (2010), l'origine des différences d'attitude, l'individuel et le collectif dans la société, tient à un élément fondamental des sociétés humaines : les rôles respectifs de l'individu et du groupe.

D'après Hofstede et al. (2010), une large majorité des habitants de notre planète vit dans les sociétés où l'intérêt du groupe prime sur l'intérêt individuel (société collectiviste). D'ailleurs le premier groupe auquel nous appartenons est la famille ou famille élargie en

anthropologie culturelle. On peut dire qu'il existe une relation de dépendance à la fois pratique et psychologique entre le groupe et chacun de ses membres.

Une minorité de personnes vit dans des sociétés où l'intérêt individuel passe avant l'intérêt général, on parle de famille nucléaire. Dans ces sociétés individualistes, l'individu en bonne santé n'est censé dépendre d'un groupe ni pratiquement, ni psychologiquement.

Pour Hofstede et al. (2010), il est important d'établir des indices à partir d'échantillons comparables d'un pays à l'autre. Les indices ont été établis à partir de quatorze questions portant sur les caractéristiques du travail idéal.

L'indice de degré d'individualisme (IND) est élevé dans les pays riches mais faibles dans les pays pauvres. L'enquête démontre qu'il existe une relation très étroite entre la richesse nationale d'un pays et le degré d'individualisme de sa culture.

Tableau 3

Les différences majeures entre les sociétés collectivistes et individualistes : Hofstede et al. (2010, p.139).

Collectiviste	Individualiste
Les individus naissent dans des familles élargies, ou autres endogroupes, qui assurent leur protection en échange de leur loyauté	On apprend à tout individu à s'occuper de lui et uniquement de sa famille proche (nucléaire).
Les enfants apprennent à penser en tant que « nous »	Les enfants apprennent à penser en tant que « je »
Endogroupes et exogroupes ne partagent pas les mêmes valeurs standards : exclusivisme.	Certaines valeurs standards sont censées être partagées par tous : universalisme.
L'harmonie doit prévaloir et toute confrontation directe doit être écartée.	Un individu honnête est un individu qui exprime sa pensée.
Les ressources doivent être partagées avec les parents.	Propriété individuelle des ressources même pour les enfants.
Les enfants adultes vivent avec leurs parents.	Les enfants adultes ne vivent pas chez leurs parents.
Communication à contexte fort	Communication à contexte bas.
Socialisation fréquente dans les lieux publics.	Ma maison est mon château.
Enfreindre les règles est synonyme de honte et de perte de la face, pour soi et pour le groupe.	Enfreindre les règles est synonyme de culpabilité et perte du respect de soi.
Les mariées doivent être jeunes, assidues et chastes ; les mariés doivent être plus âgés.	Les critères de choix des futurs époux ne sont pas prédéterminés.
L'influence la plus importante sur les idéaux de beauté des filles : les amies.	L'influence la plus importante sur les idéaux de beauté des filles : les garçons d'une façon générale.

Table 3

Major differences between collectivist and individualist societies : Hofstede et al. (2010, p.139).

Tableau 4

Les différences majeures entre les sociétés selon leur orientation à court ou long terme Hofstede et al. (2010, p. 299).

Orientation à court terme, passé et présent	Orientation à long terme vers le futur
Pression sociale en faveur de la dépense	Sens de l'économie, épargner les ressources.
Tout effort doit donner rapidement des résultats.	Persévérance, efforts soutenus pour des résultats lents à obtenir.
Accent mis sur les obligations sociales et de statut.	Volonté de se subordonner à un objectif.
Respect des traditions.	Respect des circonstances.
Accent mis sur la stabilité personnelle.	Accent mis sur l'adaptabilité personnelle.
Le mariage est un contrat moral.	Le mariage est un acte pragmatique.
Vivre avec les beaux-parents est source de problèmes.	Il est normal de vivre avec ses beaux-parents.
Pour les jeunes femmes, affection est synonyme de petit ami.	Pour les jeunes femmes, affection est synonyme d'époux.
L'humilité est l'apanage des femmes	L'humilité n'est pas l'apanage d'un sexe.
La vieillesse est une période triste mais elle commence tard.	La vieillesse est une période heureuse et elle commence tôt.
Les enfants d'âge préscolaire peuvent être confiés à d'autres.	Les mères doivent se consacrer à leurs enfants d'âge préscolaire.
On donne des cadeaux aux enfants pour leur plaisir et leur amour.	On donne des cadeaux aux enfants pour leur éducation et leur développement.

Table 4

The major differences between societies according to their short- or long-term orientation Hofstede et al. (2010, p. 299).

L'approche développée par Hofstede (1980,1994) et Triandis (1995) a fait l'objet de nombreuses recherches et de réflexions notamment sur les modalités des échelles de mesures sur les valeurs culturelles (Javidan, 2006 ; Brewer & Chen, 2007 ; Taras et al., 2012).

Ailon (2008) critique l'approche d'Hofstede en utilisant une stratégie analytique dans laquelle l'ouvrage de Hofstede (1980) « *Culture conséquences* » est analysé « en miroir » par symétrie en utilisant les propres termes des dimensions culturelles d'Hofstede.

Ailon (2008) déconstruit le pouvoir normatif et les sous-entendus politiques. En quelque sorte il démontre l'ethnocentrisme de l'approche d'Hofstede. En d'autres termes c'est une critique sur le discours idéologique, critique d'ailleurs reprise par Livian (2011).

Pour Ailon (2008) le concept de culture promeut l'image d'un individu en tant que simple porteur passif d'un programme prédéterminé. Cet individu, individualiste issu d'un modèle culturel prédéterminé est capable de réflexion et de changement à condition

d'intégrer un processus managérial de rééducation qui peut le sensibiliser et lui offrir les outils pour lui permettre de surmonter la menace des décalages et des malentendus interculturels. Ceci est repris dans la critique de Livian (2011, p.6) « La culture est vue comme une essence profonde, qui conditionne fortement l'individu, la notion de programmation est utilisée ce qui explique les critiques sur le déterminisme de l'approche ».

Pendant toujours selon Ailon (2008) l'approche d'Hofstede dans son livre « *Culture conséquences* » est caractérisée par un mode de présentation individualiste mais d'une substance collectiviste.

Autre critique du modèle d'Hofstede, selon Badraoui et al. (2014) si l'approche de Hofstede (1980) permet de comparer les pays elle ne peut pas nous renseigner sur les individus des organisations étudiées.

Triandis par sa contribution a essayé de transposer au niveau individuel une des dimensions d'Hofstede (1980) : L'individualisme versus le collectivisme afin de mettre à l'écart le niveau culturel sociétal et de faire émerger les aspects individuels. Triandis (1985) nomme cette dimension (idiocentrisme versus allocentrisme). Il s'agit d'une distinction entre les individus privilégiant les valeurs individualistes (Intérêts de l'individu, réussite personnelle...) des individus qui mettent en avant les intérêts collectivistes (loyauté au groupe, normes d'égalité). Selon Ogay (2004, p.13) :

Triandis (1995) ajoutera une deuxième dimension : horizontal/vertical orthogonal à la première qui permet de distinguer les collectivistes horizontaux (qui perçoivent le soi comme interdépendant du groupe et tous les individus comme égaux) des collectivistes verticaux (chez qui le soi est également interdépendant du groupe mais où les relations entre individus sont hiérarchiques), les individualistes horizontaux qui perçoivent le soi comme un être autonome et égal aux autres individus, des individualistes verticaux pour qui le soi est un être autonome et qui acceptent les inégalités entre les individus. (Ogay, 2004, p. 13).

Par ailleurs d'après Green et al., (2005), la dimension de comparaison individualisme/collectivisme serait une conception dichotomique qui favoriserait une classification hiérarchisée des individus au niveau national à partir de critères psychologiques.

Greene et al. (2005) citée par Licata (2012, p.177) apporte des critiques sur l'occidentocentrisme des recherches en psychologie interculturelle et notamment outre-Atlantique en se référant à une revue de Ongel et Smith qui avaient analysé tous les articles entre 1970 et 1993 parus et édités dans le Journal of cross cultural psychology.

Selon Licata et Heine (2012, p. 177) « Cette méta-analyse avait tout d'abord montré que deux tiers des études contenaient des comparaisons avec des échantillons nord-américains. Il s'y trouve très peu de comparaisons entre cultures non occidentales, comme si toutes les autres cultures étaient équivalentes entre elles ».

Green et al. (2005) amorce également une critique sur une vision évolutionniste qui est sous-jacente à nombres de recherches. L'individualisme est plébiscité comme mode de vie adapté à la vie démocratique et par conséquent la modernisation serait le reflet naturel de l'occidentalisation. Il y aurait un biais ethnocentrique dans cette mise en perspective.

Il nous faut citer également le projet Global leadership and organizational behavior effectiveness (GLOBE) qui est une application des paradigmes des dimensions à partir de l'étude d'Hofstede (1980) dans un objectif d'étendre ces dimensions et de « Tester des hypothèses relatives aux relations au sein de variables sociétales, des pratiques organisationnelles et des prérogatives et du comportement des dirigeants ». Hofstede et al. (2010, p.60).

GLOBE a modifié les cinq dimensions de Hofstede à neuf. Il a séparé le collectivisme en deux dimensions (collectivisme institutionnel et collectivisme endogroupe) ainsi que la masculinité féminité (confiance en soi et égalitarisme des sexes). Il a changé l'orientation à long terme en orientation vers l'avenir et ajouté deux dimensions, dimension humaine et orientation à la performance. Il a conservé par ailleurs, la distance hiérarchique et le contrôle de l'incertitude.

1.3. Les travaux de Triandis

Il faut préciser que Harry Triandis a largement contribué à donner une conception différente d'Hofstede sur la bipolarité individualisme/collectivisme.

Selon Licata et Heine (2012, p.143) « Pour l'auteur, au niveau individuel, les deux dimensions, individualisme et collectivisme ne seraient pas opposées mais seraient plutôt deux dimensions indépendantes l'une par rapport à l'autre. Il y aurait « un facteur d'individualisme (fort et faible) et un facteur de collectivisme (fort et faible). »

Selon Triandis (1995), quatre principales caractéristiques permettent de distinguer l'individualisme du collectivisme :

1. La définition du soi en termes d'attributs personnels ou collectifs,
2. La priorité des buts personnels sur les buts collectifs (et vice-versa),
3. L'importance des relations interpersonnelles fondées sur l'échange réciproque versus sur le partage ou la mise en commun,
4. L'importance des attitudes personnelles versus des normes sociales dans les comportements individuels.

À ces premiers éléments de distinction, on peut ajouter que l'individualisme est également caractérisé par l'autonomie, l'indépendance émotionnelle, la différenciation sociale, la compétition, et l'hédonisme.

Dans le discours commun, l'individualisme et le collectivisme sont souvent opposés ; il est en effet souvent inféré qu'une personne individualiste est faiblement collectiviste et inversement. Toutefois, les travaux en psychologie interculturelle révèlent une autre réalité : l'individualisme et le collectivisme sont des valeurs conceptuellement et empiriquement indépendantes l'une de l'autre, c'est-à-dire qu'elles ne sont pas totalement antinomiques ; elles sont, en partie, définies par des caractéristiques qui leur sont propres (Triandis, 1994). Autrement dit, l'individualisme et le collectivisme ne sont pas de simples opposés, ils peuvent coexister au sein d'un même individu ou d'une même culture. Par exemple, en fonction du contexte ou de la situation sociale, ils peuvent être plus ou moins prononcés.

Triandis et al. (1995) ont réalisé de nombreuses études portant sur le collectivisme défini comme l'allocentrisme, et l'individualisme défini comme l'idiocentrisme. Ils ont notamment étudié des valeurs qui se rapportent à l'idiocentrisme (compétition, réussite...) et à l'allocentrisme (obéissance, sens du devoir...). Sur la base de ces recherches nous avons voulu approfondir en essayant d'affirmer ou d'infirmer l'existence d'une relation entre le type d'enculturation et la variation des conduites de publics issus de l'immigration dans la construction d'un projet professionnel dans le cadre d'une démarche d'orientation.

Pour Triandis et al. (1995), l'individualisme serait une variante du collectivisme en lien avec l'autoritarisme. L'auteur va élaborer une typologie des groupes cultures sur la base de ce concept. Il va mettre en avant la relation de pouvoir qu'il va croiser avec les dimensions de l'individualisme et du Collectivisme.

Ainsi l'auteur va élaborer une typologie des groupes ou des configurations culturelles. Pour la dimension de l'individualisme horizontal. Les gens sont perçus comme uniques et distincts mais ils seraient considérés comme égaux, sans différenciation de statut. La Suède en serait un exemple. Pour la dimension de l'individualisme vertical : Les gens sont également perçus comme uniques et distincts mais ils se différencient quant au statut. Les Etats-Unis en seraient un exemple. Pour le collectivisme horizontal : Les gens se perçoivent comme similaires. Ils soulignent les buts communs et ne se dominant pas les uns les autres. Cependant les contraintes liées au collectivisme laissent peu de liberté à l'individu. Le communisme ou les communautés de Kibboutz en Israël l'illustreraient bien. Enfin pour Le collectivisme vertical : « L'individu se perçoit comme un aspect du groupe d'appartenance. Mais les membres du groupe se différencient en fonction du statut. L'accent est mis sur l'intégrité du groupe : Il est demandé aux individus de sacrifier leurs intérêts personnels et de se soumettre à l'autorité. Il s'agirait de sociétés très hiérarchisées où l'individu n'a plus de libertés comme les régimes fasciste ou nazi ». (Licata, 2012, p.143)

Cette typologie n'est pas figée selon Triandis et al., (1995). Les cultures évoluent et des changements peuvent s'opérer au sein des sociétés. Les dimensions évoquées ne seraient pas étanches. Une société peut passer d'un individualisme vertical à un individualisme horizontal ou d'un collectivisme vertical à un collectivisme horizontal. Il existerait par ailleurs selon l'auteur de larges variations interindividuelles au sein des sociétés.

Il évoque le concept d'individu idiocentrique (plus individualiste que la moyenne des autres membres de sa culture) et d'individu allocentrique (plus collectiviste que la moyenne des autres membres de sa culture).

Triandis et al. (1995) mettent en avant l'importance des contextes dans lesquelles on mesure les tendances générales des variations intra-culturelles. C'est ainsi qu'ils évoquent la particularité ou la spécificité des domaines de la vie (exemple : le domaine professionnel et le domaine familial et privé). Une personne peut selon l'auteur être idiocentrique dans un domaine professionnel par exemple et être allocentrique dans un contexte familial. D'où l'intérêt de tenir compte des différents contextes pour avoir des indications et mesurer les tendances des individus ou des habitants d'un pays donné.

1.4. Le modèle anthropologique de Hall

Edward T. Hall, anthropologue américain fonde les premières études de fond sur les relations interculturelles et leurs incidences sur le monde des affaires au niveau international. Il a étudié les nations indiennes dans les réserves puis s'est consacré à l'étude de la communication interpersonnelle d'abord existant entre Nord-américains. De ce référent il en a tiré des études comparées entre différentes nations du monde. Il est à l'origine de différents concepts ayant influencé le management interculturel. Son étude réalisée sur plus de vingt ans et marquée par la publication d'ouvrages reconnus dans le domaine, met en évidence trois dimensions que l'on retrouve dans les éléments de communication propre à des groupes culturels différenciés.

1.4.1. Le rapport au contexte E.T. Hall (1979).

Les cultures à haut contexte sont celles où les relations sociales sont très étroitement liées avec un rôle prédéfini par la société. La communication ne concerne pas exclusivement la transmission d'informations mais également la transmission d'émotions. Ainsi de nombreux facteurs, autres que le dialogue pur et dur, sont pris en considération.

La communication non verbale peut reposer sur la gestuelle, l'intonation, la posture ou encore la distance entre les interlocuteurs. A l'inverse, dans les cultures à contexte pauvre, l'important est de divulguer une information concrète, mesurée, organisée et logique, argumentée.

1.4.2. Le rapport au temps E. T. Hall (1984).

E.T. Hall distingue les cultures monochroniques (Amérique du nord, pays scandinaves, pays germaniques, Pays-Bas, Royaume-Uni...) et polychroniques (Amérique latine, Moyen-Orient, Afrique, Asie et dans une certaine mesure France ou Grèce) selon le rapport de celles-ci au temps. D'après l'auteur, les cultures monochroniques ont une vue du temps linéaire et compartimentée, alors que les polychroniques en ont une plus flexible. Dans les cultures polychroniques, les choses sont plus importantes que le moment pour les faire. Les cultures monochroniques accordent de l'importance à la ponctualité, au contraire des polychroniques, qui sont moins organisés, mais capables de faire plusieurs choses en même temps.

Hall part du constat que l'histoire, les coutumes, le rapport au monde et à la nature induisent des relations au temps différentes. Il distingue le concept de temps monochrome et polychrone. Dans le premier, le temps est linéaire, il est perçu comme tangible et son déroulement est inéluctable, il possède un début et une fin. Tout est programmé, les échéances sont clairement établies. On obéit à un horaire, le respect des échéances est la norme. Le temps est précieux, compté, il a une valeur marchande et entre dans la mécanique productive née de l'industrialisation au XIXème siècle. Les cultures monochroniques se retrouvent le plus fréquemment dans les cultures individualistes et "low-context" et les polychroniques dans les "high-context" et communautaristes.

Hall (1984) estime que le temps polychronique ne s'impose pas aux individus. Il est indissociable des obligations sociales qui peuvent survenir. L'important n'est pas tant de participer à un programme préétabli que de maintenir les relations dans un réseau social clairement identifié. On obéit à des impératifs moraux et relationnels. On peut mener plusieurs tâches en même temps, interrompre une, la reprendre ultérieurement. On s'engage à respecter les délais, mais plus dans le cadre d'un objectif à atteindre. Les situations et événements pouvant survenir pouvant mener à des mesures d'ajustement.

1.4.3. Le rapport à l'espace (Hall, 1979).

La proxémique culturelle détermine des bulles d'espacement dans les relations interpersonnelles qui fixe la distance au-delà de laquelle les individus ressentent une intrusion dans leur sphère personnelle. Selon Licata (2012 p. 268) « Hall propose quatre types de distances interpersonnelles : distance intime, distance personnelle, distance

sociale et distance publique ; la distance adoptée par les individus dans leurs rapports interpersonnels dépend notamment du contexte culturel.

1.5. La perspective temporelle

Le concept de perspective temporelle ou d'horizon temporel (Fraisie, 1967) est un objet d'étude déjà ancien (Aall, 1912 cité par Thibault, 1998). Au cours de son histoire, il reste cependant toujours soumis aux mêmes difficultés. Le concept manque de définition précise et opérationnelle. Sous les termes de perspective temporelle, on étudie essentiellement la représentation de l'avenir.

La perspective temporelle se prête à des définitions assez diverses ainsi que les exemples suivants le montrent. Heimberg (1963) énonce que le concept correspond aux degrés selon lesquels le futur est perçu comme prévisible, structuré et contrôlable. D'après Fraisie (1967), la perspective temporelle, ou plus exactement l'horizon temporel, correspond à la représentation d'événements s'ordonnant selon des plans de succession. (Thiébault, 1998, p.102).

Dans la lignée des travaux de Zimbardo et Boyd (1999), d'autres travaux (Hendricks et al., 2001 ; Kortenkamp & Moore, 2006) montrent l'importance des perspectives temporelles en lien avec les environnements sociaux.

D'autres études ont mis en évidence l'influence de la perspective temporelle sur les attitudes et comportements et l'intérêt pour les questions environnementales (Corral-Verdugo & Pinheiro 2006 ; Milfont & Gouvêia, 2006) ainsi que Strathman et al. (1994). Ces études ont montré que les individus qui se projettent dans l'avenir ont tendance à être plus actifs sur les questions environnementales contrairement à d'autres qui ne se projetteraient pas dans l'avenir. Cette notion renvoie à la façon dont les individus organisent leurs expériences de vie, tant personnelles que sociales, au sein de registres temporels spécifiques à savoir, le passé, le présent et le futur (Zimbardo & Boyd 1999). Elle se fait également en fonction de l'importance accordée à chaque registre et des attitudes manifestées à leur égard (Fieulaine et al., 2006). Par ailleurs, des travaux mentionnent le rôle du profil temporel des étudiants dans leur fonctionnement adaptatif lors de leur première année d'étude. (Lefèvre et al., 2020). 362 étudiants en première année ont été interrogés et ont répondu à des auto-questionnaires évaluant les variables, passé, présent, futur. Les résultats montrent que le *passé négatif* et le *présent fataliste* sont associés négativement au sentiment d'efficacité et positivement à un coping non-adaptatif. Inversement, le *passé positif* et le *futur* sont associés positivement au sentiment d'efficacité et à des stratégies de coping adaptatives.

Par ailleurs, Bernaud (2021, p. 91) cite plusieurs auteurs, qui traitent du développement de la perspective temporelle et son rôle dans l'adaptation dans des contextes différents. (Kooij et al. 2018 ; Rudolph et al., 2018). L'idée est de donner du sens à son existence et construire son rapport au temps.

Pour Nuttin (1980) cité par Thiébaud (1998, p. 103) : « La perspective temporelle d'un sujet se définit comme la configuration des localisations temporelles des objets qui, marqués de leur signe temporel, occupent virtuellement la vie mentale des sujets dans une unité situationnelle donnée ».

Darasse (1986) quant à elle, propose que l'horizon temporel est la représentation que les individus se font des relations qui existent entre le passé, le présent et l'avenir, le présent étant le moment où s'actualisent et se confrontent les expériences et les possibles. Pour Dreman, Orr et Aldor (1990) encore, la perspective temporelle s'apparente au sentiment de continuité dans le temps. Les modes d'opérationnalisation de la perspective temporelle sont rarement définis, à l'exception des propositions de Nuttin (1980). Pour un autre auteur :

Validations des Acquis de l'Expérience (V.A.E.), bilans de compétence, pratiques d'accompagnements, projets émergents ou innovants renvoyaient hier en modernité à des temporalités insolites et peu utilisées. Leurs fréquences d'apparition font qu'elles deviennent aujourd'hui entre autres réalités des banalités quotidiennes de la vie adulte. De telles banalités semblent néanmoins révélatrices des nouvelles temporalités qui traversent nos environnements culturels actuels placés sous la dominance du paradigme communicationnel. Ces temporalités qui sous nos yeux se banalisent voient en effet se développer une hypertrophie du moment présent, ce que l'historien Hartog (2003) a appelé le présentisme, cette grande extension que le 20ème siècle finissant a donné à la catégorie du présent, un présent fabriquant quotidiennement le passé et le futur dont il a besoin. (Boutinet, 2005, p. 26).

Cet auteur met en avant le désordre polychronique qui fragiliserait l'adulte en quête d'orientation. Pour les adultes d'après l'auteur les temporalités dont l'acteur adulte est au centre sont davantage tributaires de leurs environnements culturels.

La répercussion des valeurs culturelles sur la représentation de l'avenir, qui est l'idée la plus générale, est soutenue à quelques exceptions près (Khoury & Thurmond, 1978 ; Metha et al., 1972 ; Shannon, 1975) par de multiples observations. Il s'agit en particulier de la façon dont une société attribue des valeurs différentes au passé, au présent et au futur. Ainsi la différence entre des cultures orientales et occidentales se réduit parfois aux

stéréotypes d'un temps circulaire, typique par exemple de la culture hindoue en raison de croyances à propos de la réincarnation, et d'un temps linéaire caractérisant les sociétés « matérialistes » pour lesquelles les buts futurs et la représentation linéaire du progrès sont valorisés. La médiation de la personnalité entre les déterminants sociaux et la perspective temporelle est évoquée avec les rôles sociaux qui constitueraient, selon Mead (1934, 1961), les composants primordiaux de la personnalité.

1.6. La question de la religiosité et de la spiritualité.

La question de la religion (religiosité) et de la spiritualité qui diffère du sentiment religieux à partir du moment où la spiritualité n'est pas liée exclusivement à la croyance de l'immanence d'un créateur. « C'est un art d'exister, une façon différente d'appréhender le monde afin de donner une substance à la vie (Bernaud, 2021, p.73). Nous ne pouvons pas faire l'impasse sur ces notions fondamentales de la psychologie de l'existence et qui ont émergé dans le discours des participants interviewés pour notre thèse. En effet, bien que la religiosité ne figure pas parmi les déterminants de la culture nationale proposés par Hofstede, nous confortons notre choix par des travaux antérieurs (Hofstede, 1994 ; Schwartz et Huismans, 1995 ; Saroglou et al, 2004 ; El Akremi et al., 2007 ; Balambo, 2014 ; Abdel-Khalek et al., 2019) qui ont intégré la religiosité, afin d'appréhender le plus quelques sociétés caractérisées par la religion. La référence religieuse a largement émergée au cours des entretiens semi-directifs auprès des sujets issus de l'immigration au sein de notre étude qualitative.

Il est évident qu'évoquer la question de la religiosité voire de la spiritualité relève d'un défi qui n'est pas facile à relever. Il est vrai qu'il ne faut pas confondre spiritualité et religiosité. Ce sont deux notions qui peuvent être différentes sur plusieurs aspects. La religiosité renvoie aux comportements et aux « attachements ou affiliation à une église ou à une mosquée ou tout autre établissement » (Qureshiet Shahjehan, 2019, p. 2 ; cité par Bernaud, 2021, p. 47). Nous n'aborderons pour notre part que la question du religieux et du mode de vie « calqué » sur les principes religieux de participants et notamment à partir des entretiens qualitatifs. Cette notion a émergé spontanément dans le verbatim de plusieurs participants ce qui nous a amené par la suite à l'intégrer dans l'analyse des résultats.

1.7. F. Kluckhohn et F. Stodtbeck (1961)

Ces anthropologues ont mis en évidence des valeurs d'orientation en matière de comparaison interculturelle. Sont examinées la relation à la nature, au temps et aux tâches et personnes. Dans une société traditionnelle, comme la société africaine, où le temps est considéré comme cyclique, la relation à la nature est abordée sous l'angle de la subjugation ou subordination à son égard. On distingue également les sociétés qui créent du lien entre les individus au travail du moment où elles commencent des projets communs des cultures

qui doivent avant tout créer un rapport de confiance mutuel pour engager une collaboration effective. Enfin, la relation à l'autre peut s'entendre de la soumission à l'indépendance.

1.8. M. Cohen-Emerique

Cohen-Emerique (1991), dans les conclusions de plusieurs recherches menées auprès de professionnels du champ sanitaire social et éducatif, a mis en évidence que la conception individualiste de la personne, prédominante dans le monde occidental, « constitue un écran majeur dans le décodage de situations impliquant des personnes issues de sociétés non occidentales où le modèle d'individu est d'un autre type, dénommé (collectiviste ou communautaire) ».

L'originalité de son approche consiste dans le fait d'avoir introduit le professionnel en l'occurrence, le conseiller ou le formateur de l'action sociale au centre des interrogations de la communication interculturelle. Cohen-Emerique est une pionnière de la formation interculturelle.

Cohen-Emerique (1991) s'intéresse au départ en qualité de formatrice et par la suite en tant que psychologue, chercheuse dans le champ du social auprès des migrants et leurs familles et au constat des difficultés des formateurs à l'approche interculturelle.

Le cadre théorique sur lequel s'appuie l'auteure est : L'individualisme versus l'holisme. L'opposition entre deux notions de personnes : le modèle individualiste du sujet versus le modèle holiste « communautaire » ou « collectiviste » du sujet. Cette auteure estime que :

Le modèle individualiste du sujet se caractérise par l'émergence d'un moi à la fois unitaire et différencié existant par lui-même. Il se construit en relation avec les normes valorisantes et valorisées d'autonomisation et de responsabilisation de la personne, en particulier dans les classes moyennes, ainsi qu'avec la nécessaire séparation physique et morale, à l'âge adulte, d'avec sa famille d'origine pour sa réalisation personnelle, au sein de la famille, qu'elle aurait créée. L'autonomie, l'indépendance, avoir son libre choix, valoriser, affirmer son moi et préserver son intimité sont les piliers de ce système de valeurs préconisées comme objectifs à atteindre. (Cohen-Emerique, 2011, p.126).

Cette conception, d'après l'auteure, valorise les buts personnels au détriment des buts collectifs d'une société. Elle est censée privilégier et mettre en avant les croyances propres de l'individu au détriment du collectif.

Selon Cohen-Emerique (2011), le modèle « holiste », « communautaire », est un modèle favorise l'appartenance aux groupes (quel que soit la nature de ces groupes) et

l'interdépendance de ces membres. Cohen-Emerique (2011 p.130) estime que « dans la majorité des sociétés, tout sujet est d'abord membre d'un groupe, sa destinée et sa fonction sociale sont programmées dans le cadre de valeurs multiples du groupe, en particulier les valeurs ultimes assurant sa cohésion et sa pérennité ».

1.9. P. D'Iribarne (1989)

D'Iribarne et al, (1989) proposent des recherches à fondement anthropologique avec une approche qualitative. L'objectif étant de faire ressortir les éléments culturels sous-jacents au niveau des pratiques de gestion.

L'approche de Philippe d'Iribarne est fondée sur des cas pratiques qui mettent en évidence les difficultés ou les réussites de la coopération entre salariés d'entreprises de nationalités différentes. Son approche est centrée sur la nécessité d'une connaissance historique et anthropologique des cultures en présence. La réflexion n'est pas réductrice à l'étude ou l'intérêt du management international.

Elle montre que certaines formes de management "moderne" peuvent s'articuler avec des manières de faire préexistantes dans la culture du pays (exemples marocain, mexicain...).

L'approche de D'Iribarne (1989) est très exigeante et soulève pour les chercheurs des problèmes pratiques d'opérationnalisation. Connaître les conceptions sociopolitiques des cultures suppose une étude approfondie des cultures. (D'Iribarne et al.,1998).

Son approche est basée une fréquentation assidue des terrains, un très grand nombre d'observations et d'entretiens, et des accès très ouverts aux individus et aux organisations. Cependant on peut affirmer que le cadre d'analyse proposé est plus « qualitatif » et plus complexe que les concepts utilisés dans la recherche hypothético-déductive et néanmoins beaucoup plus difficile à utiliser par des chercheurs puisque cela demande des conditions particulières sur du long terme.

1.10. E. Mutabazi et « le modèle circulatoire »

Nous nous sommes intéressés également à la notion de « Modèle circulatoire africain » (Mutabazi, 2006) pour étayer notre recherche. Pour cet auteur :

Le paradigme organisateur de la vie des communautés observées dans tous les pays africains où nous avons mené nos recherches. Nous l'appelons ainsi car toutes ces sociétés se caractérisent par le fait que les biens et les personnes, les services et les informations ainsi que l'énergie humaine doivent circuler entre les hommes, leurs familles et leurs clans afin d'assurer la cohésion sociale nécessaire à la survie de leurs communautés et à l'épanouissement de chacun de leurs membres. De ce

principe – des circulations qui s'enracinent dans la parenté - découlent plusieurs valeurs et règles de vie en société telles que l'interconnaissance et la solidarité, la recherche de cohérence et de cohésion sociale, l'attachement au consensus, et le primat de la communauté sur l'individu, l'investissement prioritaire du temps dans le développement des réseaux de sociabilité, la réciprocité des droits et des devoirs entre membres d'une même communauté. (Mutabazi, 2006, p.190).

Dans toutes les communautés africaines dans lesquelles pour chaque personne, l'ancrage dans une famille ou un clan – qui peut compter plusieurs centaines de membres- est un élément identitaire premier, et central pour sa survie et son propre épanouissement.

Tableau 5

Tableau représentatif du modèle de E. Mutabazi : les principales clés du modèle circulatoire du management en Afrique (2006, p.191) :

Les principales Circulations	Croyances, valeurs et normes sociales, comportements et pratiques
Circulation des biens et des personnes	La circulation des biens se fait au travers de l'échange des dons et des contre-dons conformément aux règles d'inter-assistance et d'entraide et de solidarité entre les membres de la famille ou du clan. Pour chaque personne y contribuer est un droit et un devoir premiers sans lesquels il ne peut s'intégrer dans le dense et vaste réseau social tissé par les membres de son clan. A ce titre, chacun est donc amené à circuler pour développer son propre réseau relationnel, connaître et se faire connaître" du maximum des membres de son clan et ses alliés.
Circulation de l'énergie humaine	La circulation de l'énergie humaine s'appuie sur ce vaste réseau car elle constitue le moyen, non seulement de consolider les liens sociaux et amicaux mais aussi celui de concrétiser la solidarité et la réciprocité des droits et des devoirs qui incombent à chaque membre de la famille et du clan. Le recours à l'énergie collective est un droit dont chacun peut bénéficier et mettre en œuvre des projets pour lesquels sa force physique, ses compétences et savoir - faire personnels ne suffiraient pas (construction d'une maison, transport d'un malade à l'hôpital, organisation d'un mariage, enterrement d'un défunt...). Ce principe est à l'œuvre dans la création et la gestion des tontines de diverses natures (tontine financière, tontine de pêches ou des champs) au travers desquelles chacun bénéficie de l'énergie des autres et accepte d'agir en faveur de l'intérêt collectif dont il tire parti dans l'intérêt bien compris avec les autres membres de sa faille ou de son clan.
Circulation du pouvoir	D'une manière générale, la circulation des pouvoir obéit à la verticalité, c'est à dire à une règle selon laquelle l'âge est un critère de légitimité. La logique sous-jacente est que les "vieux" doivent être respectés car ils sont plus proches des ancêtres, ceux-ci proches de "Dieu", considéré comme le père des pères et l'ancêtre des ancêtres, et donc comme seul dépositaire du pouvoir suprême. Mais l'âge ne donne ni automatiquement ni indéfiniment le pouvoir aux "vieux", car ils doivent non seulement le mériter – en respectant les principes et les règles du modèle circulatoire- mais aussi ne pas en abuser et accepter de le partager et faire circuler à l'intérieur du clan voire entre clans alliés vivant sur un même territoire.
Circulation des Informations	Le mode vertical de gestion du pouvoir est contrebalancé par l'horizontalité de la circulation des informations mise en œuvre au travers des groupes de pairs. Constitués de personnes d'une même tranche d'âges, ces groupes se réunissent régulièrement pour échanger des expériences, des savoir-faire mais aussi des informations critiques sur le fonctionnement de leurs clans d'appartenances. L'information entre clans alliés permet de détrôner tel ou tel vieux ayant abusé de son pouvoir ou ne respectant plus les principes et les règles du modèle circulatoire, ou n'ayant plus les capacités physiques ou mentales requises pour gouverner l'ensemble des clans alliés.

Table 5

Table representative of E. Mutabazi's model : the main keys to the circulatory model of management in Africa (2006, p.191).

La recherche de Mutabazi (2001) a été menée auprès de 56 organisations : 36 entreprises publiques ou filiales de multinationales en Afrique (Côte d'ivoire, Congo, République du Congo, Niger, Rwanda, Sénégal) et 20 sièges ou unités de multinationales de différentes origines (Europe, Etats Unis, Japon). A partir des réponses de 309 questionnaires et de 1226 interviews.

2. ELEMENTS CONTEXTUELS.

Nous avons fait le choix au départ pour la prestation de bilan de compétences pour les raisons évoquées ci-dessus ensuite devant la difficulté de mobiliser un échantillon significatif et quantitatif de personnes issues de l'immigration et s'inscrivant dans une démarche de bilans de compétences, nous avons élargi notre échantillon auprès des dispositifs VAE (validation des acquis de l'expérience) et VSI (valoriser son image). En effet ces deux dispositifs recouvraient un public diversifié et qui correspondait à nos critères : public autochtone et issu de l'immigration ayant 5 à 10 ans d'expérience professionnelle en France en démarche d'insertion et d'orientation professionnelle. L'objet de notre travail doctoral n'est pas d'intégrer l'analyse de ces trois dispositifs dans les résultats, il s'agit d'analyser les attitudes vocationnelles et l'influence des valeurs culturelles (rapport à la temporalité, rapport individu/collectivité en lien avec la démarche projet des participants dans une démarche de comparaison inter-groupe : groupe issus de l'immigration et groupe autochtone. Toutefois, il n'est pas anodin pour des participants de s'inscrire dans une démarche de bilan de compétences, de VAE ou d'une prestation de pôle emploi sur les savoir être (VSI). Ces dispositifs sont présentés et nous en analyserons les caractéristiques de leur contenu.

2.1. Présentation du dispositif des bilans de compétences

En 1991 le droit au bilan de compétences est inscrit dans le code du travail. Les pratiques du bilan de compétences vont se développer d'une part avec les besoins de reclassements professionnels liés aux mutations industrielles et d'autre part avec les difficultés d'insertion rencontrées par les jeunes sortant du système scolaire sans qualification.

« Ce dispositif voulu par les partenaires sociaux (loi de 1991 a pour matière l'accord interprofessionnel signé le 3 juillet de la même année entre les centrales syndicales et les organisations patronales) se développe à une période de fortes et rapides mutations de la société et de forte croissance du chômage. Outil de gestion prévisionnelle des emplois et des carrières, conçu pour réagir aux changements du monde et préparer aux transitions, dispositif d'insertion ou de réinsertion professionnelle, mais également élément d'une politique plus globale de reconnaissance et de validation des acquis développée en France à partir de 1984 (Liétard, 2012), le bilan est porteur d'enjeux importants aussi bien pour les pouvoirs publics, les entreprises que les salariés et les demandeurs d'emploi » (Gaudron et al., 2001). Une description détaillée de la démarche de bilan de compétences dépasserait le cadre de notre étude. Nous en présentons cependant les différentes phases du dispositif.

Le législateur a fixé à 24 heures maximum la durée du bilan de compétences. Le déroulement de la prestation doit impérativement s'articuler autour de trois moments forts qui répondent à des objectifs précis :

- Une phase préliminaire :

Elle permet de :

- Confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche,
- Définir et d'analyser la nature de ses besoins,
- Informer le bénéficiaire des conditions de déroulement du bilan de compétences, des méthodes et techniques mises en œuvre ainsi que des principes d'utilisation des conclusions de la prestation.

Menée de façon individuelle, cette étape de la prestation doit permettre au bénéficiaire de s'engager dans la démarche en connaissance de cause.

- Une phase d'investigation :

Elle doit permettre au bénéficiaire d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels, d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales, ainsi que de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelles.

Cette deuxième étape est conçue à partir des éléments repérés lors de l'analyse des besoins de l'intéressé. Par principe personnalisée, elle peut comporter des actions collectives sous réserve qu'il ne soit pas porté atteinte au respect de la vie privée des bénéficiaires.

- Une phase de conclusion :

Elle se prépare sous forme d'entretiens individuels qui doivent permettre au bénéficiaire du bilan de récapituler de manière détaillée les résultats de la phase d'investigation, de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation, ainsi que de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Cette dernière phase donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse. Ce document ne peut comporter d'autres indications que les circonstances du bilan, les compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées, les éléments constitutifs du projet professionnel ou de formation et les principales étapes prévues pour réaliser ce projet. Ce document, établi sous la seule responsabilité de l'organisme prestataire, est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations ou modifications.

Rappelons qu'il existe une diversité de pratiques du bilan de compétences aussi bien au niveau de la pluralité des publics que des conceptions différentes du conseil en orientation.

Nous pouvons citer les travaux de Gaudron et al. (2001) sur les effets individuels du bilan de compétences et notamment sur l'estime de soi, une plus grande richesse de soi (image de soi), une auto-connaissance de soi qui se traduisent par une dynamisation et une

mobilisation de ses ressources pour l'insertion des bénéficiaires des bilans. Les travaux de Clavier (2002) sur les bénéfices du bilan de compétences sur les dimensions éducatives, carriérogiques et psychologiques. Nous citerons également les travaux de Ferrieux et Carayon (1998) dans le cadre d'une étude longitudinale sur les effets du bilan de compétences sur le positionnement personnel et professionnel principalement sur un public de demandeurs d'emploi. Gaudron et Croity-Belz (2005) s'intéresse aux processus psychologiques en jeu du bilan de compétences. Thibauville et Castel (2016) analyse l'impact du bilan de compétences sur l'état émotionnel des bénéficiaires. Le bilan de compétences permettrait néanmoins de réduire les émotions négatives associées à la situation professionnelle des bénéficiaires tout en générant des émotions positives. Deux études ont permis de tester cette hypothèse. Des recherches et des travaux existent menés par Saint-Jean et al., (2003) concernant la relation accompagnant/accompagné et de l'accompagnement spécifique du projet issu du bilan de compétences.

En Allemagne par exemple, le bilan des compétences est utilisé dans l'accompagnement des publics divers. L'objectif du dispositif est d'accompagner le développement professionnel et personnel eu égard au potentiel de la personne et la prise en compte de la réalité du marché du travail. Ainsi, le bilan de compétences est centré sur le professionnel.

Le Laboratoire d'Ergologie Appliquée a été la première organisation belge à créer une structure de conseil en orientation. Aujourd'hui, le Laboratoire pratique la méthodologie française de bilan de compétences similaire à celle proposée par les Centres de bilans français.

Le réseau italien de bilan de compétences comprend 7 centres labellisés FECBOP et plus de 10 membres associés. Le bilan de compétences est conçu comme un « conseil d'orientation technique ». Le modèle est structuré en trois moments principaux qui accompagnent les bénéficiaires dans l'élaboration d'un projet et d'un plan d'action.

Une phase préliminaire dans laquelle les objectifs professionnels du bénéficiaire sont analysés, une phase d'enquête dans laquelle les intérêts professionnels, les caractéristiques personnelles et les compétences sont analysés, et une phase finale où vous construisez le projet de formation / plan professionnel et d'action réaliste et réalisable.

Le Bilan de Compétences (BDC) a été créé au Canada au XXe siècle dans le but d'aider les travailleurs licenciés à faire le point sur leurs compétences, aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel ou de formation. Au Québec, la démarche de bilan de compétences est proposée dans différents milieux du domaine de l'orientation. Deux modèles se démarquent : celui de Michaud, Dionne et Beaulieu (2007) et celui de Poulin (2007). Le modèle de Michaud, Dionne, & Baulieu (2007) se caractérise par trois parties : une phase rétrospective, une phase prospective et une phase de réalisation. Les trois phases correspondent à un processus de réflexion sur soi.

En revanche le modèle de Poulain (2007) présente un modèle en six phases :1/ Établissement de la relation et identification de la demande du client, 2/ Exploration, clarification, compréhension, intégration se divise en trois étapes : a/ Exploration, recueil d'information sur soi, b/ Clarification et confirmation des compétences, c/ Intégration des compétences. 3/ Construction du bilan de compétences. 4/ Mise en valeur des compétences, 5/ Élaboration d'un plan d'action, 6/Suivi d'accompagnement. Nous constatons que le bilan de compétences et cela malgré la traduction diverse des pratiques - en Europe et au Canada - constitue un espace important de définition en matière de compétences et d'évolution professionnelle au service des consultants.

2.2. La VAE, historique et procédures

La Validation des Acquis de l'Expérience est un droit inscrit au livre IX du Code du travail et dans le Code de l'éducation. Initiée par les lois de 1984 et 1992, la validation des acquis de l'expérience était déjà inscrite dans le Code du travail, dans le cadre de la formation professionnelle continue. La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a marqué une nouvelle et importante avancée dans ce domaine.

Désormais la Validation des Acquis de l'Expérience ou VAE est, au même titre que la formation initiale traditionnelle, l'apprentissage et la formation continue, une nouvelle voie d'accès aux diplômes, titres et certifications professionnelles.

La VAE permet à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins un an de faire reconnaître ses compétences et connaissances acquises tout au long de sa vie, par l'obtention d'une partie ou de la totalité d'un titre, diplôme ou certificat de qualification professionnel.

La VAE est une voie d'accès à la qualification par la certification, c'est un élément constitutif fondamental de la formation tout au long de la vie.

Elle constitue aussi un outil de prévention et de sécurisation des parcours pour les salariés confrontés aux mutations économiques et un outil de dynamisation pour les demandeurs d'emploi.

Au niveau de la procédure, toute personne pouvant justifier d'une expérience personnelle et professionnelle continue ou non, d'une durée cumulée d'au moins 1 an en rapport avec la certification visée par la VAE, quel que soit son statut : salariés en CDI, CDD, intérimaires, non-salariés, les agents publics titulaires ou non, les demandeurs d'emploi indemnisés ou non, les bénévoles ayant une expérience associative ou syndicale.

La VAE permet de valider tous les diplômes, titres ou certificats à finalité professionnelle, enregistrés au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles), diplômes et titres délivrés au nom de l'Etat, à l'exception des formations médicales, paramédicales, odontologiques ou pharmaceutiques, diplômes et titres de l'enseignement technologique des ministères chargés de la jeunesse et des sports, de la

culture, de l'agriculture, des affaires sanitaires et sociales, de l'emploi, de l'éducation nationale, de la défense, diplômes et titres élaborés au sein de commissions paritaires consultatives, et délivrés par les chambres de commerce, chambres des métiers, écoles de commerce. Ainsi que les titres homologués, voire le décret n°92-93 du 8 janvier 1992 (JO du 10 avril 1992), certificats de qualification professionnelle ou CQP, délivrés au sein d'une branche professionnelle, par une instance paritaire dans le cadre d'accords qui en définissent le processus de création et de mise en œuvre. Ce titre atteste d'une qualification acquise généralement dans un emploi propre à la branche.

Lorsque le candidat a clairement identifié le diplôme et le certificateur correspondant en tout ou en partie aux connaissances ou aptitudes de son expérience, il pourra effectuer sa demande de VAE. La demande de VAE se fait en 2 temps :

- La première partie ou "dossier de recevabilité" est destinée à évaluer la recevabilité administrative du dossier. Celle-ci est prononcée dans un délai maximum de 2 mois après sa réception.
- Le dossier complet comprenant la deuxième partie ou livret de demande de VAE.

Le jury est constitué d'enseignants et de professionnels. Le jury peut valider tout ou une partie du diplôme à partir des référentiels d'activités, de certification et de formation, il est souverain dans sa décision. Il évalue la qualification à partir d'un dossier décrivant les activités et capacités et présentant les preuves de celles-ci. Le candidat garde le bénéfice des parties acquises de manière définitive. Selon les certificateurs, l'évaluation peut également se faire par une mise en situation professionnelle ou directement sur le poste de travail.

La VAE a fait l'objet d'un certain nombre de recherches évaluatives et de réflexions sur le contenu et les modalités de la démarche. Les travaux se sont orientés tantôt vers les enjeux et paradoxes (Legrand et Saeilli, 2013) et plus particulièrement dans l'analyse des dynamiques à l'œuvre de la VAE conçue comme un espace transitionnel entre une réalité objective et une réalité subjective.

Merle (2006), un des précurseurs de la démarche va s'intéresser à la validation de l'expérience dans le champ du travail social. Il évoque des résistances dans le milieu professionnel du social. Lainé (2005) pour sa part s'intéresse au travail des membres du jury et des accompagnateurs des bénéficiaires candidats à une VAE. A travers l'analyse de nombreuses pratiques de jury et d'accompagnement d'une VAE il donne sa vision d'une évaluation rigoureuse et d'un accompagnement méthodique.

Aubret (2009), s'interroge sur le sens et la pratique de l'accompagnement des adultes dans les démarches de validation de l'expérience. Il met en exergue la « double facette » des pratiques de l'accompagnement en VAE. L'accompagnement est-il une activité pédagogique ou une intervention de type conseil ?

Pour sa part Pinte (2009) observe et constate l'existence d'un nouveau métier : le conseiller en VAE. L'accompagnement de la VAE est généralement défini comme une aide qui permet au candidat de prendre conscience de ses compétences à partir de l'analyse de son expérience de se les approprier. Sa fonction est nécessairement plus large qu'une simple mise en adéquation avec le référentiel d'une certification ciblée. Pour Wittorski (2005, p. 9), cité par Pinte (2009) « la professionnalisation des individus relève d'une intention sociale de transmission, construction, développement et évolution du système d'expertise (compétences, capacités, savoirs et connaissances) caractérisant la profession concernée, et dans le même temps, de développement de l'identité professionnelle des personnes ».

Pinte (2009) s'intéresse également aux processus motivationnels à l'œuvre dans une démarche de VAE. L'accent est mis sur une dimension sociocognitive de la motivation, l'auto-efficacité et le contrôle interne conçus comme des éléments moteurs nécessaires à la poursuite de l'objectif d'obtention d'une certification.

Cuvillier et al. (2010) insistent pour leur part sur la prescription de communication d'expérience qui s'appuie essentiellement sur le langage formalisé pour valider un diplôme dans le cadre d'une démarche de Validation des acquis de l'expérience.

D'où l'importance d'un travail de réflexion qui n'est pas toujours aisé pour les candidats supposés. De nombreuses recherches d'ailleurs mettent l'accent sur la démarche exigeante de la VAE et notamment sur le travail réflexif et la production ainsi formalisée du candidat au moment de la réalisation de son dossier (Aubret, 2003 ; Clot & Prot, 2003 ; Feutrie, 2003 ; Mayen, 2006).

2.3. Prestation du Pôle emploi : Valoriser son image.

Les savoir-être professionnels (polyvalence, capacité d'adaptation, capacité d'initiative...) sont un élément déterminant dans les critères de recrutement des entreprises et dans l'accès à l'emploi. Pour répondre à cette réalité, Pôle Emploi propose "Valoriser son Image professionnelle", prestation financée dans le cadre du Plan Investissement Compétences (PIC).

Elle s'appuie sur le référentiel Pôle emploi des 14 savoir-être professionnels, répartis en 3 dimensions :

1. Dimension individuelle (autonomie, curiosité, force de proposition, prise de recul, capacité de décision, persévérance),
2. Dimension collective (travail en équipe, sens de la communication, capacité à fédérer),
3. Dimension en rapport avec l'entreprise (capacité d'adaptation, gestion du stress, rigueur, sens de l'organisation, réactivité).

Ce dispositif personnalisé, d'une durée de 2 à 3 semaines permet de :

- Prendre conscience des attentes/codes des entreprises,

- Apprendre à valoriser les savoir-être existants et développer ceux qui peuvent constituer un frein à l'emploi,
- Être plus pertinent, efficace, percutant en entretien en adoptant des comportements adaptés.

La prestation comprend 2 phases distinctes :

Une partie « socle commun » comprenant 3 ateliers obligatoires : atelier 1 (partage de la notion de compétences et dimensions du savoir-être) - atelier 2 (adopter le regard de l'entreprise pour comprendre ses attentes) - atelier 3 (identification des écarts et mise en action).

Une seconde partie « à la carte » avec 1 à 4 modules optionnels : module 1 (dimension individuelle) - module 2 (dimension collective - travail en équipe) - module 3 (dimension entreprise) - module 4 (image de soi - valorisation personnelle).

2.4. Interférence des dispositifs présentés avec le sujet de recherche :

Avant de traiter les déterminants des valeurs culturelles et contextuelles dans une démarche d'orientation, nous avons voulu les situer dans le cadre de dispositifs d'orientation existants sur le marché de l'insertion professionnelle. Ce qui interfère avec notre sujet, ce sont les contenus des dispositifs et la nature de l'intervention des conseillers et conseillères qui n'ajustent pas leur accompagnement aux besoins des participants de culture différente.

Nous nous sommes documentés et avons également observé sur le terrain au même titre que d'autres collègues psychologues que la temporalité du projet professionnel et son élaboration (souvent nécessaire) découragent souvent les participants d'origine étrangère. Il en est de même pour la VAE. Les participants issus de l'immigration ont tendance à s'inscrire dans le présent et le court terme.

2.5. Aspects historiques des cultures choisies pour notre thèse.

Dans cette partie nous évoquerons l'histoire sociale du Maghreb contemporain. Il nous semble indispensable d'avoir un éclairage historique, sociologique et anthropologique sur les cultures du Maghreb auxquelles nous nous intéressons.

Un certain nombre de recherches existent autour de la question de l'immigration. De notre point de vue, en France peu de thèses évoquent les effets des valeurs culturelles des publics étrangers dans les démarches d'orientation.

Un certain nombre de travaux existent sur le thème de l'immigration des pays du Maghreb, et sur des thématiques tels que les discriminations, l'intégration des populations immigrées, le racisme et plus récemment les questions plus actuelles autour de l'islam. Nous pouvons citer les travaux de : Sayad, 2014 ; Meurs et al., 2006 ; Pailhé, 2008 ; Felouzis et al., 2018 ; Fassin, 2020 ; Beaud, 2020. L'intérêt scientifique de notre travail doctoral serait d'essayer de traiter des angles morts des questionnements en lien avec les attitudes d'un

public spécifique en situation d'orientation professionnelle. Le profil temporel (Zimbardo & Boyd, 1999) des participants issus de l'immigration et leur attitude adaptative dans une démarche d'orientation est intéressant à étudier. Comment les trois dimensions de la perspective temporelle (passé, présent, futur) s'ordonnent et influence les choix professionnels dans le cadre des dispositifs tel que le bilan de compétences ?

Nous avons choisi les sujets des pays du Maghreb : Algérie, Tunisie, Maroc pour plusieurs raisons. L'histoire coloniale et post-coloniale française nous renseigne sur les difficultés d'intégration de ces publics encore prégnantes aujourd'hui. Ce travail doctoral aussi modeste soit-il a pour ambition de lever des malentendus au niveau de la perception des cultures du Maghreb. Nous avons choisi ces pays, d'une part en qualité de chercheur en essayant d'apporter par notre travail un intérêt scientifique sur la question de l'importante centralité des valeurs culturelles dans les démarches d'orientation des publics immigrés et d'autre part en qualité de citoyen qui promeut un rapprochement et une passerelle entre les deux rives de la Méditerranée.

Le nom de Maghreb qui signifie « Occident » provient des géographes arabes. Cette région est aussi appelée métaphoriquement l'Ile de l'Ouest. L'identité du Maghreb s'affirme dans l'amalgame des réalités administratives et politiques islamiques et d'un ancien fond autochtone. Malgré la propagation de la langue arabe due à l'Islam, notamment dans les villes et les grandes mosquées, les différents dialectes berbères se sont maintenus jusqu'au XXe siècle, en même temps que sont apparus les dialectes arabo-maghrébins.

La personnalité de base se forme à partir d'institutions primaires, surtout la famille, qui donnent lieu aux institutions secondaires, telles que les institutions juridiques (Etat, les croyances, religion), etc... Ibn Khaldun élabore des concepts comme la « sociabilité » « at-ta'nos », la cohésion de groupe « al asabiy a » et des notions telles que pouvoir, État, hiérarchie, classes sociales, travail et profit.

La vision d'Ibn Khaldun décrite dans Discours sur l'histoire universelle, *Al Muqadimma* (Ibn Khaldun, trad. V. Monteil, 1967) est celle d'une science historique centrée sur l'homme et fondée sur la causalité logique. Pour Ibn Khaldun, le développement des activités culturelles est lié aux sociétés sédentaires établies depuis longtemps. Les peuples étrangers comme ceux de l'Iraq, de l'Égypte ou de l'Espagne musulmane peuvent faire fleurir la civilisation parce que leurs normes culturelles sont profondément enracinées. Il affirme également que la Tunisie leur ressemble, car elle jouit de la proximité de l'Égypte.

L'honneur collectif s'ajuste à un système de lignées patrilinéaires. Dans la zone méditerranéenne il a pris une ampleur particulière, de sorte que la gloire de l'individu retombe sur l'ensemble de sa lignée, de même que ses déshonneurs et ses hontes. Le sens de l'honneur du groupe implique un souci collectif constant d'affirmer son intégrité et sa supériorité. Ainsi chaque lignée prétend-elle valoir mieux que les autres.

Ibn Khaldun affirme que « la position d'un individu au sein de sa société dépend autant du prestige de sa lignée que de ses qualités personnelles ». Mais il rappelle que « le prestige de la lignée ne dure pas plus de quatre générations. La quatrième génération est inférieure sous tous rapports, aux trois précédentes. (...) l'édifice de sa famille repose exclusivement depuis le début sur ses origines nobles et non sur les efforts de son clan et ses qualités individuelles ».

La structure familiale maghrébine classique définit une communauté fermée et se traduit au niveau idéologique par une conception non individualiste de la vie sociale et la nation. L'intégration de l'individu au groupe est très forte, les règles de co-résidence des générations et l'endogamie se combinent. Dans une société à la structure agnatique (lignée masculine), on a pu observer combien la prépondérance du groupe et l'appartenance parentale sont puissantes.

Camps, (1996) affirme que l'Afrique du Nord est peuplée de Méditerranéens, anthropologiquement identiques aux Italiens du sud de la péninsule, aux Espagnols, aux insulaires de la Méditerranée occidentale, aux Provençaux, aux Languedociens. Qu'ils se disent Arabes ou Berbères, les Maghrébins appartiennent pour 80% à ces deux variétés du type méditerranéen.

Les recherches des anthropologues et des sociologues révèlent l'étroite parenté entre tous les Algériens sédentaires du Tell, qu'ils soient Kabyles ou Arabes. Bien mieux, les Kabyles sont beaucoup plus proches des « Arabes » des plaines et des montagnes telliennes d'Algérie occidentale ou d'Algérie orientale que des Chaouias berbères de l'Aurès et des Mozabites pourtant berbérophones comme eux.

Il y a des Berbères berbérophones et des Berbères arabophones et arabisés ; il y eut aussi des Berbères judaïsés, dont il ne subsiste plus que de minuscules communautés, particulièrement au Maroc. Il y a aussi ceux qui tout en étant musulmans, ont conservé une langue, des coutumes, des comportements sociaux, antérieurs à l'Islam. Ces Berbères qui se donnent tous aujourd'hui le nom d'Imazighen. Les parlers berbères appartiennent à un groupe linguistique qui s'étendait sur l'ensemble du Maghreb et du Sahara.

Bien entendu les identités des sociétés maghrébines ne sont pas homogènes. S'il existe des différences, notamment sur le plan historique, on peut parler cependant de fondements anthropologiques communs.

Alors qu'est qu'un Maghrébin aujourd'hui ? Nous savons qu'il y a des micro-cultures. Les Berbères ne sont pas des Arabes. Il existe une unité culturelle chez les Berbères qui s'étendent sur toute la géographie maghrébine, Kabyles dans les montagnes et le littoral algérien, Chleuhs au Maroc par exemple, et cela sans compter la partie importante du désert habitée par les « hommes bleus » berbères. Les antagonismes existent au niveau des régions d'Algérie par exemple, mais également au niveau historique et politique.

On parle « d'irrédentisme kabyle » en Algérie par rapport aux invasions successives qu'a connu ce pays. C'est une société multiethnique de fait. Il faut noter l'importance et l'affectivité des allégeances et références à l'ethnie et à la région.

Par ailleurs il nous faut évoquer l'histoire coloniale française dans les pays du Maghreb et plus particulièrement en Algérie afin de mieux positionner notre recherche. Vinsonneau (2002) évoque les travaux de Cesari (2000) en rapportant une étude d'Allar, publiée en 1997, portant sur les images de l'immigré/étranger brossées par la presse marseillaise pluraliste s'adressant à l'ensemble des sensibilités politiques en vigueur en 1938 et nos jours.

Ce travail met en lumière les modalités de bouleversement de l'image de l'étranger avec la guerre d'Algérie : à la fois sous l'effet de l'accession à l'indépendance des populations de cette ancienne colonie française et du reflux massif des Français de l'Algérie, les « pieds noirs » dans la ville de Marseille. Avant l'indépendance de l'Algérie, c'est-à-dire avant 1962, l'Algérien était considéré au même titre qu'un autre étranger (Italien, espagnol, par exemple). A partir de 1962, année de l'indépendance de l'Algérie, l'image de l'Algérien a considérablement changé dans la presse marseillaise. Césari (2000) explique que même si les personnes obtiennent la nationalité française, ils continuent d'être affectée d'une image négative et on continuerait de les considérer comme des étrangers à part entière. On a affaire à deux catégories d'étrangers : ceux pour qui la citoyenneté acquise prime sur l'origine et ceux pour qui c'est à l'inverse l'origine qui l'emporte. Cette stigmatisation ne va pas concerner uniquement les Algériens, elle va être étendue à tous les ressortissants du Maghreb.

La référence à l'histoire coloniale française permet d'expliquer un tel phénomène. « Le rapport colonial, c'est-à-dire le rapport si particulier qu'a entretenu pendant plus d'un siècle, en Algérie, le colonialiste avec le colonisé ne s'est pas dissout, comme par magie, avec l'accès au pays à l'indépendance et avec la fin de la colonisation ». Cesari (2000) qualifie de « post-colonial » le rapport de « domination/infériorisation » qu'entretiennent les Français d'origine autochtone ou européenne avec les populations issues des pays anciennement colonisés.

On peut dire que symboliquement dans les représentations et les mentalités, les Français d'origine algérienne ne sont pas considérés comme des « vrais » Français. Ce sont des Français de seconde catégorie et qui sont assignés à une place qui les infériorise. Par ailleurs et au-delà de l'histoire coloniale évoquée, la France reste une terre d'accueil. On peut poser la question : c'est quoi être Français aujourd'hui ?

La question identitaire des Français au sein de la nation est un sujet récurrent à droite à l'approche de l'élection présidentielle de 2022. Cette question est encore prégnante avec la problématique de l'accueil des migrants qu'on enregistre aujourd'hui sur l'ensemble de l'Europe.

3. CONCLUSION

Nous avons tenté dans cette partie et en conclusion de ce chapitre qui fait suite au chapitre 1, après avoir présenté le cadre théorique et les auteurs (es) incontournables pour notre recherche qui seront évoqués dans le cadre du résumé qui suit, de présenter les dispositifs légaux et en cours (bilans de compétences et VAE par exemple) qui représentent le cadre juridique à partir duquel notre recherche mixte-qualitative et quantitative sera élaborée.

Nous y rajouterons également les entrées en formations de type linguistique pour les publics issus de l'immigration.

Nous avons décrit également les caractéristiques des publics issues de l'immigration qui intéressent notre étude. Nous avons développé les aspects historiques et culturelles des personnes issues de l'immigration (Algérie, Tunisie, Maroc). Rappelons que ces publics ont été choisis pour différentes raisons. Il y a bien entendu un arbitrage pour délimiter les échantillons pour la recherche. Parmi ces critères nous pouvons citer :

- La présence forte de l'immigration en France en provenance du Maghreb,
- Le rapport à l'histoire (Référence à la colonisation française),
- La connaissance et la maîtrise de la langue française,
- La proximité géographique, l'histoire de la migration dans l'histoire familiale et dans l'histoire du pays d'origine (guerre d'Algérie par exemple),
- Les questions relatives à l'intégration de ces populations toujours en cours,
- La politisation de la question de l'immigration.

4. RESUME DU CHAPITRE II

Ce chapitre est consacré à la présentation des théoriciens des dimensions culturelles et à la comparaison interculturelle des valeurs.

Nous avons fait le choix de présenter les références théoriques qui sont à la base de notre recherche.

D'abord et en premier lieu Hofstede (1980) qui a défini la culture comme une programmation mentale et qui a identifié quatre dimensions afin de construire son modèle, (individualisme, collectivisme ; féminité/masculinité, la distance hiérarchique, le contrôle de l'incertitude). Il y a intégré plus tard une cinquième dimension : l'orientation court terme/orientation long terme. Nous avons choisi de traiter dans notre recherche deux dimensions : individualisme/collectivisme et orientation court terme/orientation long terme. Ces deux dimensions nous ont paru plus prégnantes et notamment dans les démarches d'orientation de type bilans de compétences et Validation des acquis de l'expérience. Nous reviendrons sur ces dimensions et notamment la question des temporalités en mettant également en perspective le modèle de Hall.

Nous avons également présenté le modèle de Triandis et al., (1988, 1995, 1998) qui apporte une avancée sur le modèle de Hofstede (1980, 1994) et de Hofstede et al., 2010 : en postulant que l'individualisme et le collectivisme se réfèrent à des dimensions indépendantes en les associant à une relation de pouvoir. C'est ainsi que l'auteur arrive à décliner et à différencier l'individualisme vertical de l'individualisme horizontal, de même pour le collectivisme vertical et le collectivisme horizontal. Il précise également les variations individuelles à l'intérieur des sociétés et en fonction des contextes dans lesquelles s'évaluent ces dimensions.

L'anthropologue Edward T. Hall (1971) a consacré ses recherches à l'étude des dimensions culturelles et du processus de communication. Nous nous appuyons également dans la lignée des travaux de Zimbardo et Boyd, 1999, sur la perspective temporelle sur les travaux de Lefèvre et al., 2020, et de Bearden et al., 2006.

Il va étudier spécifiquement trois dimensions culturelles : Le rapport à l'espace ou proxémie, le rapport au temps ou chronémie et le contexte de communication.

Hall distingue les cultures à haut contexte (riche) et les cultures à contexte faible (pauvre). Dans le contexte riche le message contient peu d'informations, l'essentiel de l'information est déjà présent ou en possession des individus dans le processus de communication. En quelque sorte c'est le relationnel et le réseau dans lequel sont impliqués les individus qui prime sur le message.

En revanche dans le style de communication au sein d'un contexte pauvre, le message contient plus d'informations à partir du moment où les individus en communications sont peu informés les uns sur les autres. D'après l'auteur, ce serait typique

des cultures américaines et occidentales. C'est la dimension culturelle du rapport au temps qui va nous intéresser dans notre recherche.

Effectivement Hall va établir une différence entre le temps monochronique et le temps polychronique. Hall (1984) associe la conception de temps linéaire à la culture nord-Européenne tandis que la perception du temps plus souple, plus changeante car plusieurs évènements peuvent se réaliser en même temps il l'attribue aux cultures dites méditerranéennes. C'est cette dimension du rapport au temps qui va nous intéresser dans notre recherche. Elle serait également à comparer avec la dimension orientation court terme/orientation long terme du modèle d'Hofstede.

Dans ce chapitre nous avons mis exergue également les travaux de Cohen-Emerique (1991, 2004, 2011) et son modèle de la communication interculturelle dans le champ du travail social. Elle a étudié les difficultés que rencontre les travailleurs sociaux avec les populations immigrées. Il faut rappeler qu'elle a mis en place le modèle des « Chocs culturels » ou méthode des incidents critique afin de dépasser ces difficultés. Ce modèle est axé sur trois étapes : décentration, compréhension et négociation.

Dans ce chapitre, nous avons évoqué également les travaux de D'Iribarne (1989) et de D'Iribarne et al., 1998. Son approche sur la nécessité d'une connaissance historique et anthropologique des cultures en présence est intéressante. La réflexion n'est pas réductrice à l'étude ou l'intérêt du management international. Pour ce qui nous concerne, il y a une connexion entre les valeurs culturelles individuelles et la problématique du management interculturel.

Elle montre que certaines formes de management "moderne" peuvent s'articuler avec des manières de faire préexistantes dans la culture du pays (exemples marocain, mexicain...). Son approche est basée une fréquentation assidue des terrains, un très grand nombre d'observations et d'entretiens.

Enfin, Mutabazi (2001, 2006) a élaboré un « modèle circulatoire ». Il élabore le modèle circulatoire africain de Management testé ensuite au Maroc et en Algérie.

Sur la base de ces références théoriques et de recherche évoqués, nous avons élaboré notre problématique et nos hypothèses de recherche.

CHAPITRE III : PROBLEMATIQUE ET HYPOTHESES

1. HYPOTHESES GENERALES DE RECHERCHE

En France il existe une importante littérature autour du bilan de compétences à destination d'une population d'adultes. Si certains auteurs s'intéressent aux effets modérateurs du bilan de compétences (Bernaud, 1998), aux effets individuels du bilan de compétences (Gaudron et al., 2001), d'autres s'intéressent au contenu et à la pratique de la démarche du bilan (Lemoine, 1998, 2014) et aux transitions professionnelles à l'incertitude (Gaudron et al., 2001) ainsi qu'à l'évaluation de l'aide apportée par un bilan de compétences en terme d'employabilité et de réinsertion professionnelle (Ferrieux & Carayon, 1998). On peut y ajouter le dispositif « Sens de la vie, sens du travail » (Bernaud et al., 2015) ainsi que sur les théories de la construction de soi (Guichard 2005) et de la construction des parcours professionnels à partir de l'approche du « life-designing and career counseling » (Savickas et al., 2010). Il faut noter qu'il existe une Fédération Européenne des Centres de Bilan et d'Orientation Professionnelle (FECBOP) qui rassemble, au niveau européen, des organismes intervenant dans les domaines de l'orientation professionnelle, du conseil en carrière, de la valorisation des acquis et de la pratique du bilan de compétences.

On observe que peu de travaux existent et qui analysent les aspects culturels dans une démarche d'orientation en France. Ces derniers ne sont donc pas cités dans les recherches sur les effets de ces dispositifs. En France, les aspects interculturels sont rarement pris en compte dans les modèles théoriques de développement vocationnel dans le champ de l'orientation. Nous avons effectivement constaté la rareté des recherches en France en psychologie « cross-cultural » sur les concepts bipolaires : individualisme versus collectivisme, notion de perspective temporelle dans le cadre d'une démarche d'orientation professionnelle à destination de publics issus de l'immigration.

Nous ne disposons que de très peu d'études en psychologie « cross-culturel » à destination de publics immigrés dans le cadre d'une démarche d'orientation professionnelle et qui semble quelque peu éludée par les chercheurs.

Le principal objectif de cette recherche est de favoriser l'accès des populations issues de l'immigration à l'éducation et au marché de l'emploi du pays d'accueil. Le but également de cette étude est d'élaborer un « Guide de bonnes pratiques » à destination des praticiens de l'orientation. Cependant un grand nombre de recherches existent outre-Atlantique et dans d'autres pays. Ces recherches couvrent un champ très vaste et ont produit une littérature abondante, (Sotelo & Gimeno, 2003 ; Tata & Leong, 1994 ; Triandis, 1995 ; Triandis et al., 1988 ; Taras et al., 2012). Les analyses transculturelles nord-américaines relatives à ces deux concepts bipolaires concernent des Américains, des Asiatiques, des Latino-américains, des Arabes du « Middle West », mais pratiquement jamais à notre connaissance des populations issues du Maghreb. C'est un terrain nous

semble-t-il qui reste vierge dans le domaine du conseil en orientation. La spécificité des publics que nous visons suppose une reconsidération des pratiques professionnelles. Cette thèse se propose d'explorer les relations existantes entre les variables culturelles et les attitudes comportements dans le cadre d'une démarche d'orientation et d'accompagnement professionnelle (bilan de compétences, VAE, entrée dans un dispositif d'insertion professionnelle), à partir des travaux théoriques et empiriques qui analysent les effets de cette bipolarité dans le domaine du conseil, de l'aide et également du management (Triandis, 1995 ; Cohen-Emerique, 1991, Hofstede, 1980 ; Newman et Nollen, 2003 ; Schuler et Rogovsky, 1998 ; Verbunt, 2001 ; Camilleri et Vinsonneau, 1996 ; Berry, 2011 ; Noels et Clement, 2015).

L'objectif de cette thèse porte sur les pistes susceptibles d'éclairer l'intérêt de la dimension des valeurs culturelles et par extension les adaptations d'outils possibles dans une démarche d'orientation en direction d'un public multiculturel.

Les dispositifs en question ne sont pas adaptés à des publics issus de l'immigration. En France les modèles d'orientation classiques n'intègrent pas les variables interculturelles. Les pratiques d'aide à l'orientation ne privilégient pas ces processus à l'œuvre tels que : le rapport au temps, le rapport collectivisme/individualisme parmi l'ensemble des variables qui sont au centre des transformations de l'existence et des projections d'un public spécifique.

Le travail doctoral est centré sur les conduites et attitudes vocationnelles des publics issus de l'immigration dans le cadre des dispositifs cités (Bilan de compétences, VAE et VSI). Il s'agit d'une analyse et d'une comparaison intergroupe : groupe issus de l'immigration et groupe autochtone.

Pour notre étude il s'agit bien de travailleurs issus de l'immigration francophones d'Afrique du Nord exerçant une activité professionnelle et vivant en France de manière permanente de cinq à dix années, avec un niveau d'éducation de niveau IV à un niveau II. La variable âge se situe entre 35 et 59 ans. La question du sexe n'est pas traitée dans cette étude. Leurs deux parents sont étrangers et ils vivent toujours dans leur pays d'origine. Les participants sont natifs de leur pays d'origine (Algérie, Tunisie et Maroc).

Un principe majeur est de recueillir la date d'entrée au pays d'accueil pour connaître la durée de séjour. C'est une variable clef de l'exploitation des données. Sans elle, on ne peut interpréter correctement les différences entre immigrés originaires des divers pays, car les écarts observés dans les chances d'accès aux biens de toute sorte (réussite scolaire, stabilité de l'emploi, niveau de salaire, pratiques culturelles, etc.) risquent d'être imputés hâtivement à des différences intrinsèques entre les groupes alors qu'ils peuvent résulter pour une large part d'une installation plus ou moins ancienne sur le territoire. Or les diverses nationalités d'origine ont contribué très inégalement aux vagues successives de migration. Le degré d'intégration ne peut se comparer qu'à durée de présence égale.

C'est pour cette raison que les démographes de l'INSEE ont réintroduit dans le questionnaire du recensement de 1999 une question sur la date d'arrivée en France. La prise en compte du temps pour une bonne mesure de l'intégration nécessite cependant de combiner plusieurs dimensions. Une même durée de séjour n'a pas nécessairement la même portée selon qu'elle se situe de façon précoce ou tardive dans la trajectoire de l'intéressé. L'âge à l'entrée constitue donc une variable essentielle. Il traduit la précocité de la socialisation au sein de la société d'accueil.

1.1. Les recherches sur l'immigration et l'insertion

Une des variables clef est tout simplement la date d'entrée. Elle ne sert pas seulement à calculer la durée de séjour, elle traduit elle-même des effets de période distincts des effets d'âge et des effets de génération, c'est-à-dire les tournants de l'histoire économique et sociale de l'immigration. Dans le cas de la France, ce n'est pas la même chose d'arriver avant 1975, dans une période de plein emploi, quand l'industrie et le bâtiment offraient encore 70 % des emplois accessibles aux immigrés, ou à partir de 1975, lorsqu'un tiers des embauches seulement se faisaient dans l'industrie, avec une recherche du premier emploi allongée. À âge égal, les deux groupes n'ont pas eu les mêmes opportunités d'accumuler de l'ancienneté dans la vie active.

Date d'entrée, âge à l'entrée, durée de séjour, ancienneté de l'activité, expérience professionnelle : on ne peut démêler ces facteurs partiellement reliés entre eux qu'avec l'aide de modèles multivariés, comme la régression multiple ou les modèles âge-période/cohorte. L'analyse de l'insertion professionnelle et sociale à partir de l'enquête MGIS, telle que l'ont menée par Dayan et Echardour (1995), identifie les caractéristiques individuelles qui différencient le mieux les parcours professionnels des immigrés par rapport à la population témoin. Ce sont l'âge, l'ancienneté de l'activité, la durée des études, la maîtrise de la langue française.

L'objet de notre étude ne concerne pas les primo-arrivants, les demandeurs d'asile, les déplacés interne, les sans-papiers, les clandestins, les réfugiés.

Cette étude ne concerne pas non plus, les enfants de travailleurs issus de l'immigration, Maghrébins nés en France, ni les mariages mixtes.

Triandis et al. (1995) ont réalisé de nombreuses études portant sur le collectivisme défini comme « allocentrisme » et l'individualisme défini comme « idiocentrisme ». Sur la base de ces recherches nous allons approfondir en essayant d'affirmer ou d'infirmer l'existence d'une relation entre le type d'enculturation et la variation des conduites de publics issus de l'immigration dans la construction d'un projet professionnel. De même nous nous basons sur les théories de E.T Hall sur le rapport au temps, de Zimbardo et Boyd (1999), de Bearden et al. (2006). Sur la base de ces modèles de communication, nous voulons

approfondir en essayant d'affirmer ou d'infirmer l'existence d'une relation entre ces dimensions et la variation des conduites de publics issus de l'immigration.

La présente recherche se situe du point de vue des acteurs et des dispositifs d'accompagnement. Elle vise à démontrer l'intérêt des variables culturelles dans le cadre d'une pratique de conseil dans une démarche d'orientation.

Cette étude implique une comparaison intergroupe (groupe travailleurs et/ou demandeurs d'emploi issus de l'immigration et groupe autochtone). Nous pensons qu'une meilleure connaissance des processus et des mécanismes cognitifs et psychologiques des participants peut constituer des sources d'enseignements pour la recherche dans le champ de la psychologie de l'orientation dans un contexte interculturel. Ces axes d'investigation constituent les lignes directrices sur lesquelles nous allons nous appuyer pour l'analyse des matériaux que nous collecterons dans un premier temps au niveau des entretiens qualitatifs puis dans un second temps au niveau quantitatif. Les hypothèses formulées sont les suivantes :

1.2. Hypothèses pour la recherche qualitative

1.2.1. Dimension Individualisme versus collectivisme (Hofstede,1980). L'individualisme par opposition au collectivisme, ce second terme se référant à la dépendance prédominante à l'égard du groupe et spécialement de la famille. L'individualisme, prévalent dans l'entreprise de type occidental encourage l'affirmation ouverte et le besoin d'accomplissement de soi, le souci de la promotion personnelle, la valorisation de la concurrence et de la compétition interpersonnelles.

H 1. Nous supposons que les participants issus de l'immigration privilégient davantage un projet collégial que les participants autochtones,

H 2. Nous supposons que les participants issus de l'immigration promeuvent davantage le modèle « holiste » communautaire et le préfèrent au modèle individualiste et notamment sur les caractéristiques suivantes : affirmation de soi, réalisation de soi que les participants autochtones,

H 3. Les participants issus de l'immigration préfèrent une alternance des entretiens individuels et collectifs dans le cadre du bilan de compétences plus que les participants autochtones.

1.2.2. Relation au temps, perspectives temporelles : Orientation long terme, orientation court terme (Hofstede, 1994).

Cette dimension décrit l'horizon temporel d'une société. Les cultures orientées court terme donnent de la valeur aux méthodes traditionnelles, prendre un temps considérable pour créer des relations et, en général, perçoivent le temps comme circulaire. Cela signifie que

passé et présent sont interconnectés et que ce qui ne peut être fait aujourd'hui peut l'être demain. L'opposé est l'orientation à long terme, qui perçoit le temps comme linéaire et regarde le futur plutôt que le présent ou le passé. (Hofstede, 1994).

H 4. Les participants issus de l'immigration s'inscrivent dans le court terme (passé, présent) dans leur conduite et démarche d'orientation,

H 5. Les participants autochtones s'inscrivent dans le long terme (futur).

1.2.3. Relation au temps : perspective temporelle, temps monochronique, temps polychronique (Hall, 1984).

Les cultures monochroniques ont une vue du temps linéaire et compartimentée, alors que les polychroniques en ont une plus flexible. Dans les cultures polychroniques, les choses sont plus importantes que le moment pour les faire. Les cultures monochroniques accordent de l'importance à la ponctualité, au contraire des polychroniques qui sont moins organisés, mais capables de faire plusieurs choses en même temps.

H 6 Les participants issus de l'immigration promeuvent une gestion du temps polychronique,

H 7 Les participants autochtones promeuvent une gestion du temps monochronique.

1.2.4. Valeurs culturelles et rapport au travail.

H 8. Nous supposons que les participants issus de l'immigration comparativement aux participants autochtones ont une perception plus importante de non-reconnaissance et de sous-réalisation au travail.

H 9 Les participants issus de l'immigration privilégient davantage les valeurs d'indépendance et d'entrepreneuriat au niveau professionnel que les participants autochtones.

1.3. Hypothèses pour l'étude quantitative

1.3.1. Rapport individu/groupe.

H 10 Nous supposons une valeur élevée de la dimension collectivisme chez les participants issus de l'immigration.

H 11. Nous supposons une valeur élevée de la dimension individualisme chez les participants autochtones.

1.3.2. Orientation court terme/ long terme. (Hofstede, 1994 ; Bearden et al., 2006).

H 12. Nous supposons une valeur plus élevée de la dimension orientation vers le futur pour les participants autochtones que pour les participants issus de l'immigration.

H 13 Nous supposons une valeur plus élevée de la dimension « passé et traditions » pour les participants immigrés.

1.3.3. Perspective temporelles (Zimbardo & Boyd, 1999).

H 14. Nous supposons une valeur plus élevée de la dimension polychronie chez les participants issus de l'immigration que chez les participants autochtones.

H 15. Nous nous attendons à une valeur plus élevée sur les dimensions du rapport au temps (Présent) pour les participants issus de l'immigration que pour les participants autochtones.

1.3.4. Valeurs du travail.

H 16. Nous nous attendons à une valeur plus élevée sur la dimension réalisation au travail chez les participants immigrés que chez les participants autochtones.

1.3.5. Indécision vocationnelle.

H 17. Nous supposons un lien entre l'indécision vocationnelle et les dimensions de la perspective temporelle

1.3.6. Rapport à la religion.

H 18. Nous supposons que la dimension rapport à la religion est plus élevée chez les participants issus de l'immigration que chez les participants autochtones

H 19. Nous supposons un lien entre le rapport à la religion et les dimensions de la perspective temporelle (Présent fataliste).

1.3.7. Satisfaction de vie.

H 20. Nous supposons un lien entre les dimensions de la perspective temporelle (Passé positif) et la satisfaction de vie pour les participants issus de l'immigration.

PARTIE II : CADRE EMPIRIQUE

CHAPITRE I : METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE QUALITATIVE

1. CHOIX METHODOLOGIQUE ET JUSTIFICATION DU MODELE D'ANALYSE MIXTE

L'analyse qualitative établit une compréhension des phénomènes étudiés, l'analyse quantitative des corrélations. D'après Creswell et Tashakkori (2007, p. 207) l'intérêt des méthodes mixtes serait de « faire des inférences ou des conclusions identifiables des données sur la base des résultats d'analyses qualitatives et quantitatives appropriées, et intégrer clairement les résultats des deux ou plusieurs volets (qualitatifs et quantitatifs) de l'étude dans des conclusions ou des inférences cohérentes qui sont plus complètes et plus significatives que celles des seuls volets qualitatifs ou quantitatifs ». Les auteurs ajoutent que « Toutes les questions et tous les objectifs de recherche ne bénéficient pas de l'utilisation de méthodes mixtes. Par conséquent, lorsqu'un projet explore des questions de recherche mixtes avec des composantes ou des aspects qualitatifs et quantitatifs interconnectés (par exemple, des questions comprenant " quoi et comment " ou " quoi et pourquoi ". Le produit final de la recherche doit intégrer les deux approches ». Notre schéma de recherche suit un modèle séquentiel exploratoire (*exploratory sequential design*), (Feters et al., 2013) dans lequel l'intention première est d'abord d'explorer un problème avec des méthodes qualitatives. Après cette exploration initiale, nous utiliserons les résultats qualitatifs pour construire une seconde phase quantitative du projet. Cette deuxième phase consiste à concevoir un instrument permettant de mesurer nos variables à l'étude. Dans la troisième phase, l'instrument quantitatif (questionnaire ainsi élaboré) et les variables sont utilisés dans une procédure de collecte et d'analyse de données quantitatives afin d'être interprétées.

Nous pensons que les questions les plus importantes que nous avons essayé développer dans cette thèse sont les questions d'obstacles, les problèmes de la compréhension de la culture de l'autre sur le plan cognitif et notamment des différences sur les aspects modes de pensée, de rapport à l'esprit, comment l'individu se situe dans son rapport au monde. C'est notre ligne de conduite.

1.1. La méthode qualitative

Les Méthodes de recherches qualitatives couvrent une série de techniques de collecte et d'analyse de données (Paillé & Mucchielli, 2012). Elles visent à comprendre les expériences personnelles et à expliquer certains aspects des phénomènes sociaux. Reuchlin, 1992 ; cité par Camilleri et Vinsonneau, (1996, p.11), estime que « Le caractère explicite et public des méthodes employées, la possibilité (au moins en principe) de répéter une recherche et d'en vérifier ainsi les résultats constituent le noyau central de ce consensus » « Les chercheurs sont des hommes et des femmes comme les autres, avec des connaissances et des capacités plus ou moins limitées, avec des intérêts différents, avec des échelles de valeur différentes, voire des idéologies différentes qui s'efforcent d'écarter de leur travail sans y parvenir toujours complètement ».

1.1.1. L'entretien semi-directif.

La première partie de cette recherche s'inscrit dans le paradigme de la recherche interprétative et qui se veut pour l'essentiel descriptive. Elle s'appuie sur le postulat que la réalité que nous voulons étudier est une construction des acteurs qui la représentent.

Il nous est apparu dans un premier temps que le meilleur moyen d'appréhender et de décrire l'intérêt des valeurs culturelles dans une démarche d'orientation était de recueillir et d'analyser les représentations et le verbatim de bénéficiaires issus de l'immigration et de bénéficiaires autochtones inscrits dans une démarche d'orientation (Bilan de compétences) dans une approche qualitative. Le cadre du bilan de compétences n'est pas neutre pour les participants, il constitue un moment important de remise en cause personnelle et de questionnement sur plusieurs dimensions : personnel, familial et professionnel. On peut dire que pour ce qui nous concerne que le bilan de compétences s'inscrit dans le courant éducatif de la psychologie de l'orientation. « Le bilan est porteur d'enjeux importants aussi bien pour les pouvoirs publics, les entreprises que les salariés et les demandeurs d'emploi. Le bilan de compétences est ainsi devenu en quelques années le dispositif emblématique de l'orientation professionnelle des adultes en France ». (Gaudron et al., 2001, p. 486).

L'entretien semi-directif nous a paru le moyen le plus approprié pour explorer les questions de recherche.

1.1.2. L'analyse de contenu.

Nous citerons la formule de Bardin (1977, p. 47) :

« C'est un ensemble de techniques d'analyse, par des procédures systématiques et objectives de description du contenu des messages, à obtenir des indicateurs (quantitatifs ou non) permettant l'inférence de connaissances relatives aux conditions de production/réception (variables inférées) de ces messages ».

Selon Bardin (1977), l'analyse de contenu ne se limite pas au contenu, mais prend en compte le contenant. Elle peut être une analyse de « signifiés » (exemple : « l'analyse thématique ») mais elle peut être aussi une analyse de « signifiants » (analyse lexicale, analyse de procédés).

1.1.3. Méthode d'analyse de données.

Nous avons construit, à partir des unités sémantiques de la grille semi-directive de l'entretien, une première grille d'analyse de contenu visant d'abord un classement exhaustif de l'ensemble des énoncés.

Cette grille repose en grande partie sur les axes choisis afin de ne pas prendre la parole de l'interviewé en dehors de son contexte social et professionnel et donc de faire une première objectivation de ce qui est dit. Ensuite nous avons envisagés ces axes dans le cadre de notre problématique et de ses hypothèses. Les entretiens ne sont pas construits sans relations avec les hypothèses et les contacts qui sont pris avec certaines personnes ne sont pas pris sans réflexion sur leur utilité et leur rapport avec l'objet. Les entretiens ont pour fonction de recueillir des données et mettre au jour certains indicateurs qui permettront de vérifier ou non les hypothèses.

Nous avons cherché à dégager des thèmes dans une perspective de type exploratoire. Il s'agit de récolter un certain nombre de données liées au terrain en relation avec nos hypothèses et notre problématique.

- La situation personnelle et professionnelle au départ de la démarche du bilan (thème 1),
- Les attentes (thème 2)
- La relation au temps (temporalité et processus d'élaboration du bilan, (thème 3),
- Orientation long terme, orientation à court terme, (thème 4),
- Le projet et son élaboration (Individualisme versus collectivisme) (thème 5),
- Le rapport au travail et à l'environnement de travail (thème 6),
- Les difficultés rencontrées dans le parcours professionnel (thème 7),
- Le rapport entre la culture, les traditions et les choix professionnels (thème 8).

Notre analyse de contenu est une analyse de contenu classique à grille catégorielle qui privilégie la répétition fréquentielle, la présence ou absence des thèmes dans les 15 entretiens confondus. Cette analyse est complétée par une autre technique de déchiffrement faite préalablement :

- Une procédure de déchiffrement structurelle centrée sur chaque entretien, il s'agit d'une opération de catégorisation qui consiste en l'élaboration ou en l'application d'une grille de catégories, c'est-à-dire des rubriques rassemblant des éléments ayant des caractères communs sous un titre générique (Bardin,1977).

- Une procédure de transversalité thématique.

Nous avons effectué une analyse thématique et séquentielle du corpus qui a pour fonction de préparer la ou les grilles catégorielles transversales et de fournir des hypothèses d'interprétation.

A partir de ce premier découpage en unités d'analyse des documents, nous avons procédé à une analyse plus détaillée de chacun des thèmes (catégories) énoncés plus haut en procédant à une analyse flottante, afin de repérer pour chacun des bénéficiaires les unités sémantiques les plus caractéristiques. Une partie du corpus porte uniquement sur les personnes issues de l'immigration. Une partie plus centrale concernera la comparaison des deux cultures (notamment la nature du projet : collégiale ou individuelle ainsi que la question relative à la temporalité dans la perspective d'élaboration de projet et d'orientation professionnelle).

Enfin, nous avons procédé à une analyse transversale thématique. D'abord au niveau de tous les entretiens, ensuite un travail d'analyse et de comparaison significatives transculturel des entretiens. Nous nous sommes appuyés d'abord sur les exemples d'entretiens analysés dans le cadre de l'ouvrage de référence de Bardin (1977).

L'ensemble des entretiens semi-directifs ont été retranscrits intégralement. Ils ont été traités par le biais d'une analyse de contenu thématique. Pour construire la grille de contenu. Les catégories d'analyse ont été prévues à l'avance. Néanmoins une procédure ouverte également est retenue et qui permet d'élaborer ou de compléter le contenu des catégories au fur et à mesure des entretiens transcrits.

Nous avons procédé d'abord par la formulation des hypothèses et des objectifs, ensuite par un travail de repérage des indices et élaboré des indicateurs puis une codification (thématisation) ensuite une mise en relation. Nous avons effectué une analyse thématique et séquentielle du corpus qui a pour fonction de préparer la ou les grilles catégorielles transversales et de fournir des hypothèses d'interprétation.

Après avoir donné les explications sur le cadre et l'objet de notre étude, nous avons mené les entretiens de recherche individuellement. Les entretiens ont duré une quarantaine de minutes environ ont été enregistrés avec l'accord des participants. Ils ont été transcrits intégralement. 2 entretiens sont présentés (annexes A et B, pp. 277-303).

Tableau 6*Guide d'entretien*

1.1.4. Présentation du guide d'entretien.

Thème 1 : Circonstances du bilan de compétences.

1.	Dans quelles circonstances effectuez-vous ce bilan ?
2.	Est-ce une demande personnelle ? Volontaire ?
3.	A-t-il été prescrit par quelqu'un ?
4.	En avez-vous parlé à votre entourage ? Comment ?
5.	Quelle est votre situation professionnelle ?
6.	Quelle est votre situation familiale ?

Thème 2 : Quelles sont vos attentes ?

1.	Qu'est-ce que vous attendez de ce bilan ?
2.	Le bilan peut vous aider en quoi ? Et comment ?
3.	Qu'il vous aide à définir vos objectifs ?
3a :	Qu'il vous aide à réfléchir sur vos compétences ?
3b :	Qu'il vous aide à faire le point afin de mieux orienter vos démarches de recherche d'emploi ?
3c :	Qu'il vous aide à définir un projet ou une orientation professionnelle dans le futur ?
3d :	Qu'il vous aide à travailler votre autonomie ?
3e :	Qu'il vous aide à prendre une décision sur votre orientation ?

Thème 3 : Relation au temps.

Dites-moi comment vous organisez votre temps ?	
1.	La question du temps (temporalité et processus d'élaboration) ? Les rendez-vous successifs et planifiés à l'avance
2.	Aimez-vous faire une tâche à la fois ou plusieurs choses en même temps ? Quel est votre sentiment ?
3.	Est-ce que vous planifiez et organisez votre temps à l'avance ? Ou est-ce l'organisation de votre temps est plus souple, plus flexible ?

4. Le temps c'est quelque chose à partager avec les autres ou c'est précieux, il ne faut pas le perdre ? Quel est votre sentiment sur ce sujet ? Donnez un exemple.
5. La durée du bilan vous paraît-elle suffisante pour la construction d'un projet ? Comment vous projetez-vous dans l'avenir ?

Thème 4. Orientation à court terme versus orientation à long terme.

1. Votre projet est-il à court terme ? Ou à long terme ?
2. Planifiez-vous vos activités à court ou à long terme ?
3. Qu'est-ce qui est important pour vous construire un projet au présent en tenant compte du passé ou vous projeter dans le futur ?
4. Que pensez-vous de cette affirmation : faire les choses, les réaliser maintenant pour le reste je verrais plus tard ?
5. Les expériences passées est-ce très important pour vous ?
6. Cette façon de voir les choses vous apporte-elle une satisfaction personnelle ? un bien-être ?

Thème 5 : Identités et relations humaines : individualisme versus collectivisme.

1. Souhaitez-vous travailler dans le cadre du bilan de compétences tout le temps en individuel, tout le temps en collectif ou une combinaison des deux ?
2. Pouvez-vous expliquer cette préférence ?
3. Votre projet vous le portez individuellement ou collectivement ? Expliquez ?
4. Les termes : Affirmation de soi, construction de soi, qu'est-ce que cela vous évoque ?
5. Votre culture d'origine a-t-elle une importance dans vos choix d'orientation ?
6. Avant de prendre une décision, avez-vous besoin de consulter votre entourage, les membres de votre famille ? Partagez-vous ce sentiment ?

Thème 6 : Projet professionnel.

1. Avez-vous un projet professionnel ? si oui, lequel ?
2. Quelle signification donnez-vous au projet ? Qu'est-ce- que cela vous évoque ? Qu'est-ce que cela implique pour vous ?
3. Trouvez-vous facile ou difficile de faire un choix professionnel ? et pourquoi ? Qu'est ce qui est difficile ?

4. Parlez-vous facilement de vos projets ? A vos proches ? A votre famille ? Le projet s'il existe est-il partagé ou est-ce plutôt intime ? Dites-moi votre sentiment ?
5. Etes-vous à l'aise dans vos choix et décision professionnelles ? Avez-vous des difficultés ? Peut-on en parler ? Le changement est-il facile ou difficile pour vous ?

Thème 7 : Rapport au travail et à l'environnement du travail.

1. Que représente pour vous le travail ?
2. Que vous apporte le travail ? Quelle place a-t-il dans votre vie ?
3. Le sens du travail pour vous ?
4. Avez-vous l'impression de vous réaliser dans le travail ? Si oui comment ?
5. Je vous invite à décrire vos conditions de travail
6. Si les conditions et le climat de l'entreprise n'est pas bon ? Comment l'exprimeriez-vous ?
7. Quelles sont les difficultés que vous avez rencontrées dans votre parcours d'orientation et de travail ? De quelles natures sont ces difficultés ?
8. Avez-vous l'impression d'être reconnu(e) au travail ?

Thème 8 : Culture, traditions et vision du monde.

1. Est-ce que la culture en général, les traditions jouent un rôle dans vos choix et décisions professionnels ?
2. Je vous invite à dire comment si c'est le cas.

Table 6

Interview guide

1.1.5. Échantillon.

Un exposé de la délimitation de l'échantillon de notre public ciblé pour notre recherche nous paraît nécessaire. C'est un public qui est caractérisé par une migration plus ou moins récente (de 5 à 10 ans). Les pays concernés sont : L'Algérie, le Maroc et la Tunisie. Ce sont des personnes pour la plupart citadines dans leurs pays d'origine ayant été scolarisés niveau V à un niveau BAC plus trois, de classe sociale moyenne voire modeste. Les langues maîtrisées sont l'Arabe, le berbère (tamazight en berbère) et le français. Ces personnes ont eu comme deuxième langue au niveau de la scolarité, le français.

Dans le cadre de notre fonction de conseiller bilan au sein du Centre Interinstitutionnel de Bilans de Compétences de l'Essonne, devant le risque de conflit d'intérêt dû à notre position, nous avons demandé à deux autres conseillers bilans de procéder à 4 interviews (2 chacun) afin de minimiser les risques de biais qui existent. Les

deux conseillers qui ont participé à la conduite des entretiens ne sont pas issus de l'immigration. Nous avons auparavant communiqué l'objet de notre thèse et de notre recherche aux conseillers. Deux conseillers se sont portés volontaires. Nous avons pu avoir accès à un échantillon final de 15 consultants /bénéficiaires de bilans sélectionnés selon les critères suivants : l'échantillon étudié est constitué de demandeurs(se) d'emploi et de salariés(es) ayant effectués un bilan de compétences au DABM 91 (Ex CIBC 91).

Tableau 7. Echantillon des participants immigré (n=10).

Identification	Sexe/Age	Situation professionnelle	Origine	Niveau scolaire	Années d'expériences professionnelles
1. Fatia *	Femme 37 ans	Chômage depuis 1 an	Tunisie	Licence sciences en Tunisie	2 ans
2. Hamid	Homme 41 ans	En activité : Employé	Algérie	DUT Informatique en Algérie	3 ans : Développeur informatique
3. Karim*	Homme 38 ans	En activité : employé	Maroc	DUT informatique Maroc	3 ans concepteur, développeur
4. Nadia	Femme 36 ans	Chômage depuis 1 an	Algérie	BEP Secrétariat	4 ans Agent de sécurité et 3 ans congé parental
5. Nesrine	Femme 50 ans	En arrêt de travail (Maladie)	Algérie	BAC pro commerce	15 ans, vendeuse puis responsable de boutique
6. Samira	Femme 39 ans	Chômage depuis 2 ans	Algérie	Niveau 3 ^{ème} Algérie	3 ans garde d'enfants et une année surveillante de cantine
7. Samir	Homme 42 ans	Chômage depuis 2 ans	Algérie	Dut assurances	8 ans en France : 6 ans en assurances, 1 an chauffeur de taxi et 1 an petits boulots
8. Tarik	Homme 29 ans	Chômage depuis 1 an	Algérie	Terminale des lycées	2 ans d'expérience dans le secteur de la sécurité.
9. Tawida	Femme 50 ans	Chômage depuis 3 ans	Algérie	Bac général	6 ans auxiliaire de vie
10. Tassadit	Femme 34 ans	Chômage depuis 3 ans	Algérie	Niveau licence chimie en Algérie	3 ans : 1 an vendeuse magasin de chaussure. 2 ans vendeuse bureau de tabac.

Table 7. Sample of immigrant participants (n=10).

La majorité des participants immigrés (8 sur 10) vivent en France depuis au moins 10 ans. 1 participante d'origine tunisienne est en France depuis plus de 2 ans et une d'origine Algérienne depuis 5 ans. Les participants sont nés à l'étranger et leurs parents sont étrangers et vivent dans les pays d'origine.

Ce sont des travailleurs étrangers issus de l'immigration, francophones, d'Afrique du nord (Algérie, Tunisie, Maroc). Les effets de cultures entre ces trois pays existent, il y a bien sûr des différences mais aussi beaucoup de similitudes et notamment sur le plan comportemental.

Tableau 8. Récapitulatif des participants autochtones (n=5).

Identification	Sexe/Âges	Situation professionnelle	Origine	Niveau scolaire	Années d'expériences professionnelles
1. Mathilde	Femme 48 ans	Chômage depuis 3 ans	France	CAP coiffure	12 ans : 7 ans responsable d'équipe salon de coiffure et 5 ans coiffeuse
2. Patricia	Femme 36 ans	En activité	France	BAC pro commerce	3 ans : assistante commerciale
3. Robert	Homme 51 ans	Chômage depuis 3 ans	France	Niveau BAC	10 ans : 5 ans analyste d'exploitation, 4 ans manutentionnaire, 1 année de petits boulots
4. Renée	Femme 47 ans	En activité	France	Licence dynamique des fluides	10 ans d'expérience : chargée d'études secteur énergie.
5. Christelle	Femme 42 ans	Chômage depuis 2 ans	France	DUT techniques de commercialisation	6 ans en contrôle de gestion.

Table 8. Summary of French participants (n=5).

Pour les participants autochtones, trois sont au chômage et deux sont en activité professionnelle. Il est difficile d'apporter des éléments de réflexion à ces indications, ce n'est pas l'objet de notre étude. Le sens et l'importance de l'évolution du rapport au travail, la question de la mobilité sociale ainsi que la question l'incertitude de l'emploi, intégrée comme « norme » (Palmade, 2003) nécessiteraient une analyse plus fouillée sur le plan sociologique.

Les interviews ont été réalisés en 2016 et 2017 au début des bilans de compétences. Un protocole de consentement a été signé avec les participants (Voir annexe C, pp. 304-305). Nous avons tenu compte d'un ensemble de variables pour notre enquête :

- L'âge des participants (Entre 29 et 59 ans)
- Le sexe,
- Expérience professionnelle (2 à 10 ans en France)
- La maîtrise de la langue française, (Niveau A2, B1 et B2), le cadre européen de référence pour les langues (CECRL) est un classement qui permet de définir son niveau de maîtrise d'une langue étrangère. (Voir annexe G, p. 316-318).

La population maghrébine que nous avons ciblée est composée de huit bénéficiaires d'origine algérienne et d'une marocaine ainsi qu'une personne d'origine tunisienne. Les 10 bénéficiaires sont des citoyens. Si on tient compte de l'histoire sociale du Maghreb, trois sont des berbères berbérophones et deux sont des berbères arabophones. Ce sont des bénéficiaires issus de l'immigration de niveau V à Bac Plus 3 résidant de 5 à 15 ans maximum en France, ayant une expérience professionnelle d'au moins allant de 2 à 15 ans.

Tableau 09. Description de l'échantillon global.

Identification	Sexe/Âges	Situation professionnelle	Origine	Niveau scolaire	Années d'expériences professionnelles
1. Fatia *	Femme. 37 ans	Chômage depuis 1 an	Tunisie	Licence sciences en Tunisie	2 ans
2. Hamid	Homme .41ans	En activité : Employé	Algérie	DUT Informatique en Algérie	3 ans, Développeur informatique.
3. Karim*	Homme .38ans	En activité : employé	Maroc	DUT informatique Maroc	3 ans, concepteur, développeur.
4. Mathilde	Femme .48 ans	Chômage depuis 3 ans	France	CAP coiffure	12 ans, 7 ans responsable d'équipe salon de coiffure et 5 ans coiffeuse.
5. Nadia	Femme .36 ans	Chômage depuis 1 an	France	BEP Secrétariat	4 ans Agent de sécurité et 3ans congé parental
6. Nesrine	Femme.5 0ans	En arrêt de travail (Maladie)	Algérie	BAC pro commerce	15 ans, vendeuse puis Responsable de boutique.
7. Patricia	Femme 36 ans	En activité	France	BAC pro commerce	3 ans, en qualité d'assistante commerciale.
8. Robert	Homme. 51ans	Chômage depuis 3 ans	France	Niveau BAC	10 ans : 5 ans analyste d'exploitation, 4 ans manutentionnaire, 1 année petits boulots.
9. Samira	Femme.3 9 ans	Chômage depuis 2 ans	Algérie	Niveau 3 ^{ème} Algérie	3 ans garde d'enfants et une année surveillante de cantine
10. Samir	Homme .42 ans	Chômage depuis 2 ans	Algérie	Dut assurances	8 ans en France, 6 ans en assurances, 1 an chauffeur de taxi et 1 an petits boulots.
11. Renée	Femme. 47 ans	En activité. Manager	France	Licence dynamique des fluides	10 ans d'expérience, Chargée d'études secteur énergie.
12. Christelle	Femme.4 2 ans	Chômage depuis 2 ans	France	DUT techniques de commercialisation	6 ans, en contrôle de gestion.
13. Tarik	Homme.2 9 ans	Chômage depuis 1 an	Algérie	Terminale des lycées	2 ans d'expérience dans le secteur de la sécurité.
14. Tawida	Femme. 50 ans	Chômage depuis 3 ans	Algérie	Bac générale	6 ans, auxiliaire de vie.
15. Tassadit	Femme 34 ans	Chômage depuis 3 ans	Algérie	Niveau licence chimie en Algérie	3 ans, 1 an vendeuse magasin de chaussure, 2 ans vendeuse bureau de tabac.

Tableau 09. Description of the aggregate sample.

Ce tableau présente une répartition des participants en fonctions de leurs caractéristiques individuelles (Sexe, âge, situation professionnelle et ancienneté dans l'expérience professionnelle). Les personnes interrogées sont soit des demandeurs d'emplois soit des salariés dans le cadre d'une démarche de bilan de compétences. L'échantillon est composé de 15 participants. 4 personnes sont employées et en activité professionnelle, 1 personne est en congé parental, 1 personne est en arrêt maladie, 12

personnes sont au chômage. La moyenne d'âge est de 38 ans. Ce sont majoritairement des femmes (N= 10) ayant entre 2 et 10 ans d'expérience.

Pour ce qui concerne l'échantillon issu de l'immigration, ce sont des personnes qui sont en France depuis au moins 5 ans en démarche d'insertion professionnelle. Même s'ils ne sont pas représentatifs de l'ensemble des personnes issues de l'immigration, ils représentent quelque chose sur le plan de l'étude, de par leur histoire de vie, leurs parcours personnel et professionnel, leur récit autobiographique en qualité d'immigrés, leurs origines. C'est un point de départ pour formuler les questions que nous voulions poser. Ceci peut être considéré comme un préliminaire qui n'a pas pour objet une généralisation statistique. Les deux groupes sont comparables même si certains éléments les différencient, sur plusieurs plans : leur situation professionnelle (12 personnes au chômage), leur démarche volontaire en bilan de compétences, la recherche d'orientation et les interrogations en rapport avec un projet d'insertion. Les deux groupes (immigrés et autochtones) sont confrontés aux mêmes incertitudes du monde du travail et sont à la recherche de réponses au sein d'un même dispositif. Concernant la variable sexe des participants : nous enregistrons 10 femmes et 5 hommes.

Les autres informations sont d'ordre général et concerne par exemple la formation des participants : un niveau CAP coiffure ou secrétariat à un bac plus 3. Nous avons réalisé 20 entretiens au départ, 5 entretiens n'ont pas été conservés (enregistrement défaillant). L'idée de départ étant de faire émerger le maximum d'unités sémantiques de la sphère représentationnelle des participants, au début de la démarche d'orientation. Nous avons traité les 15 entretiens séparément.

Nous avons interviewé des personnes en situation, inscrits volontairement dans une démarche de bilan de compétences. Nous avons abouti à des accords explicites sur les attentes et du chercheur et des répondants, notamment sur la conduite des entretiens, le temps prévu, l'importance de l'acte volontaire dans la participation. Un protocole de consentement a été prévu et a été signé par les participants, nous avons appliqué la règle de l'anonymat.

1.1.6. Recueil des données.

Le guide d'entretien est un aide-mémoire qui structure un entretien dans le cadre d'une recherche et dans le but d'obtenir des éléments comparatifs. La construction du canevas d'entretien respecte les étapes préconisées par Bardin (1977). Nous avons préalablement défini notre objet d'étude, la population et ses caractéristiques. Les thématiques ont été dégagées à partir des entretiens exploratoires. Le guide a d'abord été testé auprès de bénéficiaires de bilan. Ce recours à l'entretien exploratoire a permis d'ajuster et d'affiner les items retenus. Les thématiques ont été dégagées et adaptées à partir des éléments de notre objet de recherche et des entretiens exploratoires. Le guide a

été testé auprès de 6 participants : 3 participants immigrés et 3 autochtones dans le cadre d'une démarche de bilan de compétences. Nous savons que l'échantillonnage est crucial pour l'analyse et la collecte des données. Nous avons procédé par la méthode d'analyse thématique. Nous nous sommes rendu compte que certaines questions n'étaient pas suffisamment structurées et moins en lien avec les hypothèses du travail doctoral. Nous avons retravaillé le contenu de certains items (et notamment le thème de la perspective temporelle qui n'a pas été facile à opérationnaliser) en les restructurant au sein de catégories se rapprochant davantage à nos questions de recherche.

Ces thèmes ont été construits en référence à la revue de littérature développée sur la théorie des dimensions culturelles de Hofstede, 1980 ; de Bearden et al., 2006 et des recherches anthropologiques de Hall, 1971 ; Zimbardo & Boyd, 1999. Nous cherchons à travers le récit des participants des éléments de compréhension et d'interprétation à partir du vécu des participants et notamment sur les dimensions Individualisme/collectivisme, la gestion du temps dans le cadre d'une démarche d'orientation.

Dans le cadre d'une analyse selon la méthode classique, nous avons suivi les étapes suivantes :

- Découpage et reformulation des unités de sens,
- Distribution et regroupement de ces unités de sens sous des catégories telles qu'elles se dégagent du texte lui-même,
- Inventaire et décompte fréquentiel des catégories,
- Recherche systématique des mots associés avec les mots ainsi reclassés, d'où qualification des contenus psychologiques retenus, qualification qui aura des « dominantes » et des « sous-dominantes », calculées en fréquence significative des thèmes.
- Les thèmes principaux ont été construits suivants les questions du guide d'entretien. L'unité de numération retenue est la fréquence d'apparition (chaque fois qu'une idée apparaît dans un entretien, un mot, une phrase, elles sont comptabilisées dans la catégorie lui correspondant.

Les deux premières thématiques recouvrent intitulées : « Circonstances de la démarche du bilan » et « Attentes par rapport à cette démarche » introduisent l'entretien semi-directif par les éléments circonstanciés qui ont permis aux candidats de faire un bilan et de préciser avec eux leurs attentes.

2. RESULTATS

C'est sur la base du volontariat et de l'intérêt porté au sujet ainsi que de la disponibilité des participants que ces interviews ont été menées. Après avoir expliqué les objectifs de cette thèse et le cadre de cette démarche et notamment le caractère confidentiel des entretiens, nous avons réalisé les entrevues dans un bureau que nous avons l'habitude d'occuper dans le cadre des bilans de compétences. Nous avons établi un planning et des rendez-vous spécifiques pour ces entretiens qui ont duré 40 minutes chacun et ont fait l'objet avec l'accord et l'autorisation des participants d'un enregistrement. Nous les avons ensuite littéralement retranscrits et rendus anonymes. Sur pratiquement vingt interviews enregistrés nous en avons supprimés cinq (mauvais enregistrement, mauvaises conditions de réalisations, coups de fil et interruptions incessantes). Nous avons proposé à chaque participant la possibilité de transmettre les résultats de notre enquête qualitative.

L'analyse de contenu thématique nous a conduit à un regroupement différent du canevas d'entretien d'origine. De nouvelles thématiques ont émergés du discours des sujets interviewés : la perception d'une sous-réalisation au travail, la notion de prise de risques, souhait appuyé d'entrepreneuriat dans la sphère professionnelle des sujets issus de l'immigration et surtout l'importance de la sphère religieuse dans la vie personnelle et professionnelle.

2.1. Analyse thématique et séquentielle des entretiens en lien avec les hypothèses de recherche

Grille thématique utilisée pour analyser les résultats : L'origine et le contexte de la demande (1), Les attentes par rapport à la démarche bilan (2) La gestion du temps (3), l'orientation à court terme versus orientation à long terme (4), l'individualisme versus le collectivisme (5), le rapport au travail et à l'environnement de travail (6), la perception de la sous réalisation au travail (7), la perception d'une discrimination dans la sphère professionnelle (8) le projet professionnel (9) et l'importance des aspects relatifs à la foi pour les participants issus de l'immigration dans les choix et les décisions (10).

Nous avons fait le choix de présenter 3 entretiens analysés et 2 en annexe et ensuite de faire une synthèse de l'ensemble des entretiens (15) au regard des thématiques abordées.

Les questions sont en italique et soulignées pour favoriser la lecture et la compréhension des entretiens.

2.1.1. Analyse thématique et séquentielle de Madame Chrystelle (Prénom d'emprunt) Interview numéro 5, 46 ans, femme, contrôleur de gestion. Au chômage depuis 2 ans. La durée de l'interview a été de 40 minutes. Cette interview a été enregistré le 26 janvier 2017 à l'aide du dictaphone de notre smart phone (Iphone 6+) et retranscrit

intégralement. L'interview s'est déroulé dans une salle fermée à la Maison de l'emploi de Massy (91).

THEMES ET SEQUENCES	VERBATIMS	Unité de signification : lien avec les hypothèses et les questions de recherche
1 Démarche personnelle	<p><u>Alors, bonjour c'est une étude...concernant les approches interculturelles dans le cadre du bilan de compétences ?</u></p> <p><u>Dans quelles circonstances effectuez-vous ce bilan ? Est une demande volontaire, personnelle ?</u></p> <p><u>Et quelles est votre situation professionnelle aujourd'hui ?</u></p> <p>Alors le bilan de compétences c'est moi qui l'ai demandé je l'ai demandé parce que je suis inscrite au Pôle Emploi depuis bientôt 2 ans et à la fin de mes contrats à la fonction publique j'ai suivi un an d'études à la fac de droit de Sceaux euh...pour intégrer par le biais des concours administratifs.....j'ai souhaité donc faire cette préparation donc j'ai passé un concours celui que j'attendais, le concours réservé...que je n'ai pas eu dû à l'oral. J'étais admissible mais pas admise, j'ai échoué à l'oral et là j'ai commencé à me remettre en question et notamment ma position tant dans le métier que ce secteur d'activités...et là j'ai été voir la Maison de l'Emploi pour savoir comment ça se passait pour obtenir un bilan de compétences. Voilà ce que j'en attends aujourd'hui ?</p>	
2 Trouver des voies	<p><u>Parfait ! Vous anticipez ma question !</u></p> <p>(Rires) ce que j'en attends aujourd'hui...c'est un peu...euh...de trouver des voies à travers différents questionnaires ! en tous cas à la fin de ce bilan j'aimerais être</p>	

	capable de dire aujourd'hui, voilà par rapport à mon profil on a pu détecter à travers les différents tests voilà...
Idées de projets	Ma prédominance va plutôt vers cet axe de métier ! voilà c'est tout ça !
<hr/>	
3	<u>Enfin qu'il vous aide à définir un projet quoi ?</u> C'est ça ! <u>Une orientation plutôt dans le futur ?</u> Ah oui ! oui je suis à l'aune de ...j'ai quand même aujourd'hui 46 ans ! il me reste encore (rires) une quinzaine d'années à travailler et j'ai envie de ...pendant 15 ans au moins ! j'ai envie de m'épanouir ! Il est fort possible que ce soit toujours le contrôle de gestion ! c'est possible ! Et peut- être les structures où j'étais n'étaient pas...les personnes qui m'ont managés n'étaient pas...capables de me manager peut être ! Peut- être je n'ai pas le profil adéquat ! pour l'administration peut être ! en tous les cas moi je me suis bien plu avec mes collègues et pas avec ma hiérarchie !
<hr/>	
4	<u>Autre question. La question du temps maintenant, la temporalité. Tout le processus d'élaboration dans le bilan, les rdv planifiés etc...est ce que c'est quelque dans laquelle vous vous inscrivez ?</u> Pour ma part, je pense honnêtement que les rendez-vous sont trop espacés ! trop espacés parce que en fait on fait un test aujourd'hui dans 2 semaines on se voit on a un peu oublié Alors qu'aujourd'hui comme je suis en recherche. C'est comme si je n'avais pas de temps à perdre... j'ai envie que ça avance qu'on prenne le taureau par les cornes et ... on y va !
Rendez-vous espacés	
Perte de temps	

Le taureau par les
cornes

Volontarisme

<p>5</p> <p>Temps de réflexion insuffisant</p>	<p><u>Oui mais après ça dépend des moments</u></p> <p>! C'est vrai qu'en principe on se voit une fois par semaine quand on peut... Mais vous me demandez sur l'espace-temps moi ce qui me conviendrait c'est que j'ai le temps de réfléchir sur les prochains rendez-vous et ...</p>	
<p>6</p> <p>Rapport au temps Difficile</p> <p>Difficulté de se projeter</p>	<p><u>Alors c'est quoi votre conception du temps, la gestion du temps en général ?</u> Mon rapport au temps ?</p> <p>Oui (silence) (Rires) ...c'est difficile comme question !</p> <p>Pourtant assez simple !</p> <p><u>Comment vous vous projetez dans le temps ?</u> Euh. j'ai bien compris.....ah c'est difficile...</p> <p>Donnez un exemple si vous l'avez ? Je ne sais pas. Je ne sais pas...Comment je me vois dans 5 ou 10 ans....que je réussisse mes concours à la base...</p>	
<p>7</p> <p>Organisation et planification</p> <p>Préparation active aux concours administratifs</p>	<p><u>Alors vous avez planifié vos concours déjà ?</u> J'ai un agenda où il y a tous mes concours et je révise tous les jours !</p> <p>D'accord ! vous avez tout planifié avec des dates précises ? <u>c'est quand dites-moi ?</u></p> <p>Ben là... j'en ai déjà passé deux ... j'ai une réponse le...20 !</p> <p><u>Lequel vous pouvez me dire lequel ?</u></p> <p>Ben le concours réservé...du Ministère de l'intérieur déjà. C'est le concours d'Attaché... j'ai une réponse pour l'écrit que j'ai déjà eu l'année dernière. Vous avez compris ça ne veut rien dire il ne faut pas trop...euh...j'attends pour le 20 mais ...j'en ai un autre...c'est un</p>	<p>L'hypothèse d'un temps ou d'une gestion de temps monochronique est ici évoquée en lien avec l'hypothèse H.6 : qui suppose que les participants autochtones préfèrent le temps monochronique</p>

concours de SA au moins que je m'accroche à quelque chose d'autre. C'est pas... c'est pas à la hauteur de ce que j'aurais voulu ; après j'ai l'assemblée nationale le 7 juin. euh mais là je n'ai pas assez préparé ! Il aurait fallu que...des cours de français je pense...de culture gé...

De culture générale oui !

Oui...Euh...des cours de composition voilà ! faire une composition sur 10 ou 15 pages...franchement je ne me vois pas le faire...Mais bon ! J'y vais quand même, et ensuite seulement ensuite on vous dit si vous pouvez....., après tout c'est un concours

Ensuite il y a l'INRA...là je n'ai pas eu de dates...Ils sont étranges leurs concours !

Pourquoi ? Et bien dans un premier temps vous envoyez un dossier avec votre parcours...vos acquis professionnels et une expérience marquante de vos acquis et ensuite seulement ensuite on vous dit si vous pouvez passer le concours ou pas ! je connaissais pas du tout ce process et là j'ai rien reçu, pas de convocation rien du tout ! Je suis en attente, ensuite...ensuite ...ben voilà c'est tout !

Process

Vous avez planifié cette année et

l'année prochaine ? Non, non juste cette année ! il faudrait que j'aie les concours cette année pour commencer à travailler l'année prochaine. Je sème....quoi et je souhaite récolter après !

Anticiper

Bien ! Est-ce que vous aimez faire par exemple dans vos activités une tâche à la fois ou plusieurs choses en même temps ? Vous aimez commencer une tâche et la terminer ensuite vous passez à un tâche B ?

8

Monochronie et polychronie	Euh...enfin j'aime tout faire en même temps (Rires) mais arriver à un niveau de stress là je préfère faire une tâche à la fois ! je sens quand c'est trop j'arrive à le sentir... <u>D'accord !</u>	<i>Indicateur : « une tâche à la fois. Je prends une chose à la fois ».</i>
Stress	_____Et là je dis stop ! Et là je prends une chose à la fois ! Mais on peut me confier plusieurs tâches à la fois...J'aime la diversité ! j'aime ça !	Gestion du temps monochronique affirmée en lien avec l'hypothèse H.6
9	La diversité ça c'est autre chose ! c'est le temps de réalisation vous avez des gens qui préfèrent... Echelonner.... <u>Echelonner et terminer leurs séquences</u> <u>voilà c'est la question que je vous pose ?</u> Je préfère que cela se passe comme ça !	<i>Indicateur : « Le faire bien et terminer. je préférerais ».</i> en lien avec l'hypothèse 6.
Monochronie réaffirmée	CAD ? Une chose à la fois. <u>Une chose à la fois ?</u> Oui. Le faire bien et terminer. Je préférerais <u>Et par rapport au temps, la notion, présent, passé, futur comment elle s'articule</u>	
Difficulté de se positionner dans le temps	<u>pour vous ?</u> Ah j'ai du mal, j'ai du mal à me placer au niveau du temps.... C'est une notion que j'ai apprise chez moi il y a peut-être 2 ans et je sais aujourd'hui que j'ai du mal à me placer...pour vous donner un exemple ...j'ai...si je dois parler d'un évènement je serais incapable de le situer dans le temps...je peux vous raconter une histoire mais suis incapable de vous dire tel date tel mois...il faut que je note, j'aime les agendas (Rires) c'est pour ça que mon rapport au temps est un peu compliqué...j'ai du mal à me placer....	<i>Indicateurs : « Il faut que je note, j'aime les agendas »</i>
Organisation		
Rapport au temps compliqué	<u>D'accord ! oui mais vous arrivez à fixer des RDV...etc...</u> Oui avec mon agenda ! <u>La durée du bilan est ce qu'elle vous paraît suffisante pour élaborer un projet d'avenir</u>	

	<u>? Le bilan c'est à peu près trois mois en tout ?</u>
Durée acceptable	Ah oui c'est bien, si c'est bien ! 2 à trois mois c'est bien !
Réflexion indispensable	<u>C'est pas trop long !</u> Non c'est pas trop long ! parce que ...il faut aussi qu'il y ait des moments de réflexion...Après un RDV forcément il y a le temps de digérer le RDV.
Digestion	Il y a un laps de temps obligatoire il faut pas se précipiter sur un autre test ou un autre...entretien, non...je pense qu'il faut d'abord un moment de ...digestion. et pour pouvoir après réfléchir...mener une réflexion...sur ce qui a été dit...
Laisser du temps au temps	Donc il faut ce temps-là ? Il faut du temps ! Il faut du temps ! Laisser du temps au temps (Rires)

Comment vous vous projetez dans l'avenir ?

Projection acceptée	Oh la... la c'est la même question que tout à l'heure ! à long terme 5 à 10 ans...allez si je me mets dans une posture ambitieuse...je reprends mon métier de contrôleur de gestion je me remets dans le train...j'essaie d'obtenir un poste de contrôleur de gestion et je deviens DAF ! et ben c'est pas évident !	<i>Indicateurs :</i> <i>phrase : « A long terme 5 à 10 ans »</i>
Evolution, ambition	<u>A quel niveau c'est pas évident ?</u> Aujourd'hui j'ai envie de sérénité !	En lien avec l'hypothèse H5. qui suppose une préférence pour les participants autochtones pour l'orientation à long terme.
Sérénité souhaitée	<u>Pourquoi vous avez envie de sérénité par rapport à ça ?</u> (Silence) j'aime pas qu'on me bouscule ! <u>Vous aimez prendre votre temps ?</u> Ouais ! je suis lente ! <u>Qui vous bouscule ?</u> Quand vous avez un chef il vous bouscule toujours (Rires)... Vous voulez travailler à votre rythme ? Ouais ! C'est pour ça que je vous parlais	

10 Indépendance et autonomie	d'indépendance, d'autonomie...tout est lié en fait ! j'aime pas être bousculée parce que je suis lente et je le sais ! et je revois toujours deux fois les mêmes choses pour voir que je ne laisse rien de côté...	
Comportement anxieux	<u>Parce que vous êtes un peu perfectionniste ?</u> plutôt inquiète !.....pour rendre un truc impeccable !	
Perfectionniste	<u>C'est ça ! le souci de rendre un travail impeccable ?</u> Ouais ! impeccable ouais ! <u>D'accord ! Alors autre chose et dans le cadre du bilan souhaitez-vous travailler en individuel comme on le fait ou en collectif ou une combinaison des deux ?</u> Quelle est votre <u>préférence ?</u> Ah. Une combinaison des deux !	
11 Travail individuel et collectif	oui je pense que c'est profitable...l'expérience des autres...leurs échecs aussi ! l'apport des autres. En individuel c'est ...si c'est combiné on prend l'expérience des autres et en...individuel ça permet de ce que peuvent apporter les	
L'expérience du collectif	autres...de l'inscrire dans son ADN j'ai envie de dire ! pour pouvoir avancer...et de permettre de l'exprimer en individuel peut être....	<i>Indicateurs : » combinaison des deux » « C'est profitable »</i>
	<u>Donc une combinaison des deux ?</u> Hum// <u>Quand je vous dis par exemple : l'affirmation de soi, el projet etc...qu'est-ce que cela vous évoque ?</u> Qu'est-ce-que cela m'évoque ? euh...Alors affirmation de soi...j'ai envie dire communication, estime de soi, confiance en soi...euh...PNL	Ce qui infirme pour cette participante l'hypothèse H 4
12 Intérêt pour Développement personnel	, j'ai envie de dire sophrologie, voilà... ça concerne le développement personnel ? Ouais ! ouais je pense que ça manque !	
	<u>Dans le travail ?</u> Ouais ! ça manque ! ça manque cruellement !	

Difficultés de communiquer en public	<p><u>Dans les formations vous auriez pu demander ?</u> Je l'ai fait ! j'ai demandé des cours de communication et parce que j'avais du mal à parler en public ! toujours dans la réserve</p> <p>! (Rires)</p>
13	<p>Et j'ai fait la gestion du stress et la sophrologie !</p> <p><u>D'accord ! est-ce que vous pensez que la culture en général a de l'influence sur les choix d'orientations professionnels ?</u></p>
Bagage culturel Essentiel	<p>Quelles formes de culture ?</p> <p><u>La culture en général ? La culture qu'on a....</u> Ouais ! j'en suis même persuadé d'avoir un bagage culturel sert à tout moment de la vie ! que ça soit la vie professionnelle, personnelle ou privée...c'est indéniable</p> <p><u>Projet professionnel maintenant est ce Vous avez un projet professionnel aujourd'hui ?</u> Ben.....retrouver un emploi</p> <p>(Rires)</p>
14	<p><u>ça c'est un objectif pas un projet ?</u> Je ne sais pas ce que c'est qu'un projet ? j'ai oublié (Rires) <u>Expliquez-vous ?</u> (Rires).</p>
Confusion projet et emploi	<p><u>Un projet ? un métier, une activité que vous voulez.....</u> Ouais un projet professionnel...c'est ce que je disais tout à l'heure par rapport à mes problèmes avec la temporalité...si je pouvais en un dans l'immédiat me projeter dans un poste dans lequel je puisse m'épanouir, en deux si je pouvais monter en responsabilité je vous parlais tout à l'heure du Responsable du</p>
Projection toute tracée	<p>contrôle de gestion ou responsable administratif et puis à moyen ou long terme avoir un poste de Direction. Voila.</p>

15	<p><u>Que recouvre la notion de projet pour vous ? qu'est-ce que cela recouvre ?</u> Le</p>	
Définition du projet	<p>mot projet : Prévoir ! anticiper...faire euh...modeler un projet. J'ai envie de dire...le conceptualiser et le mener à terme...</p>	
	<p>_____</p>	<p><i>Indicateur : « je n'ai pas envie »</i></p>
Projet mené individuellement	<p><u>Est-ce que vous parlez facilement de vos projets ? A votre entourage ? par exemple</u> NON ! non j'ai pas envie, non pas trop !</p>	<p>Le projet est porté individuellement en lien avec l'indicateur de l'hypothèse H.1</p>
Difficulté d'exprimer la situation de chômage	<p><u>Pour quelles raisons ?</u> Je n'ai pas envie qu'on me pose des questions ! (Rires forts) oui parce que j'aime pas dire que...oui je suis au chômage ! Déjà juste la notion de chômage me gêne voila ! La notion oh ben oui qu'es- ce que tu fais de tes journées, Ah ben je travaille ! quand même malgré tout ! j'ai mon bureau et dans lequel oui je travaille ! Qu'est-ce que tu fais et ben je révise ! les concours ! le droit public, la culture générale ! Voila ! je n'ai pas envie de rentrer dans ces ...</p>	<p>Qui consiste à supposer que le les personnes autochtones attachent moins d'importance au projet collégial et par conséquent plus d'importance au projet porté individuellement.</p>
	<p><u>Vous pensez que le projet est ce qu'il est de l'ordre de l'intime ou de l'ordre du collectif à partager ?</u> Ça dépend avec qui !</p>	
Projet intime	<p>Parce que là ce que vous dites c'est de l'ordre de l'intime C'est à moi c'est mon affaire... Ouais...hum... aujourd'hui c'est mon affaire...l'année dernière je l'exprimais mais comme j'ai échoué. Je ne veux plus leur raconter cette histoire. Je préfère me raconter à moi mais après une fois que je l'aurais eu je pourrais le raconter mais aujourd'hui... Non je n'ai pas envie de ...j'allais dire d'avancer mes billes avant même...</p>	<p>On peut considérer que pour cette personne le projet intime est important cela renvoie également à l'hypothèse 1.</p>
	<p><u>Pourquoi ? De peur de quoi ?</u> (Silence) la déception ! la déception !</p>	<p><i>Indicateur : « c'est mon affaire »</i></p>

Peur de l'échec Du regard des autres	<u>Des résultats ?</u> Le regard des autres ! l'échec ouais ! je n'ai pas envie de la pitié des autres... Et donc je ne le dis pas...je ne le dis pas.	
Anticiper	<u>Pour éviter les commentaires et les regards des autres ? Mais dans un autre contexte vous l'auriez dit ?</u> Oui, oui l'année dernière je l'ai dit sans problèmes ! Bien au contraire j'aimais bien dire ce que je faisais...	
Partage avec les autres	<u>Vous aimez bien partager avec les autres ?</u> Ah oui j'adore ça ! j'aime bien parce que par exemple lorsque j'ai un souci je le raconte à plusieurs personnes. Juste me l'entendre dire, je trouve la solution...le fait d'en parler je trouve la solution ! je devrais parler plus à mon miroir ! (Rire)	
17 Temps linéaire	<u>Toujours par rapport à la question du temps ! est-ce que l'importance pour vous est donné au présent, passé ou futur ?</u> Long silence.....hum pour moi c'est linéaire quoi ! c'est linéaire, linéaire...c'est ce que j'ai fait hier me sert aujourd'hui.... <u>D'accord !</u> Souvent je me dis...enfin parfois ça ne va pas aujourd'hui ça ira mieux demain...je pense à autre chose ! il n'y a que le temps qui...je deviens plus sage....	<i>Indicateur : « C'est linéaire, linéaire, linéaire, »</i> Le temps ici est évoqué de manière linéaire ce qui renvoie L'inscription dans le cadre d'une orientation à long terme basée sur une vision en lien avec l'hypothèse H5.
18 Rapport social	<u>Voilà après quelques questions ! Le rapport au travail et la gestion de carrière. Qu'est-ce que représente pour vous le travail ?</u> Euh...PFFFFFFF qu'est-ce que représente pour moi le travail ? <u>Quel sens il a pour vous ?</u> C'est une représentation...c'est représentation sociale d'abord ! Quand on est au travail on n'est pas...c'est toujours pareil c'est par rapport à mon ancien travail, c'est un peu compliqué....	

Identité professionnelle	Ouais ...vous partez le matin, si vous n'avez pas la boule au ventre hein ! et vous mettez un costume !
Vie sociale	Oui... Vous mettez un costume et...vous avez une identité au travail ! parce que vous avez...on vous a donné une identité.... Et cette construction d'identité vous la portez, vous la portez toute la journée...ça fait partie de vous,
Posture et rapport à soi	le lendemain c'est pareil, le surlendemain c'est pareil ! c'est la vie sociale, interaction avec les uns et les autres. Ce qui nous enrichit aussi et c'est une posture aussi par rapport à soi et le regard des autres ; le regard des autres
Le regard des autres	ouais...il est là aussi par exemple lorsque vous allez rencontrer les autres on vous dit toujours comment ça va aujourd'hui ? qu'est-ce que tu fais aujourd'hui ? Vous n'avez pas remarqué ? Hum ! hum !
Importance du statut	<u>Ce que vous dites est intéressant. alors quel sens vous donner au travail ?</u> Un statut Un statut !...dans la vie collective ! <i>C'est ça le sens pour vous ?</i> Le travail ouais ! <u>C'est important pour vous le statut ?</u> Long rire...euh...si c'est important...oui, oui c'est important ! J'aimerais me dire le contraire ! <u>mais c'est important !</u> Ouais !
19	J'aimerais dire mais non c'est pas important Mais je sais qu'au fond de moi je ne suis pas comme ça !
Ambivalence	<u>Et qu'est-ce qui vous apporte ce statut ? si important !</u> (silence).....ça apporte pour moi ...que des problèmes...(Rires) j'ai envie de dire (Rires) Euh.....je ne sais pas, je ne sais pas....sérieusement je ne sais pas..
20	<u>Alors quelles sont les difficultés que vous avez rencontrées ? dans votre parcours d'orientation</u>

Difficultés avec la hiérarchie	<p>? Euh...le rapport avec les gens ! surtout avec la hiérarchie !</p> <p><u>Comment ?</u> Conflictuel ! hum !</p> <p><u>A quel niveau ?</u> Les idées en générales, les idées de stratégies pour lesquelles je n'adhérais pas ou...</p> <p>Si on me demandait mon avis...par exemple il y avait un gars qui venait de la Défense ; il était catégorie B il avait passé un concours pour devenir catégorie A. Il y a ma chef ne voulait absolument pas qu'il reste en catégorie A parce qu'elle considérait qu'il n'avait pas les compétences d'une catégorie A. Dans les faits pour elle personne n'avait les compétences d'une catégorie A à part elle bien sûr. Et elle a tout fait pour le virer, elle m'a demandé ? moi j'ai dit non, je lui ai dit de lui donner d'autres missions. Elle a dit non. Elle a complexifié les choses...voilà</p>	<p>Notion d'injustice et de difficultés au travail ce qui invalide l'hypothèse 9 qui consiste à supposer une perception d'un sentiment d'injustice et de non reconnaissance au travail pour les participants issus de l'immigration.</p> <p>Cette participante autochtone aussi a également cette perception.</p> <p><i>Indicateur : phrase : « les idées de stratégies pour lesquelles je n'adhérais pas »</i></p>
	<p><u><i>Etes-vous à l'aise dans vos choix et décisions personnelles ? peut-on en parler ?</i></u></p>	
21	<p>Ben moi ça me fait peur ! Aujourd'hui ouais ! j'ai des craintes !</p>	
Incompréhension	<p>Souvent on me dit mais t'inquiètes pas ! tu arriveras ! et tu ne baisses pas les bras !</p> <p>Mais...pour preuve cela va faire 2 ans que je suis au chômage ! Est-ce que mes choix sont véritablement les bons j'en sais rien ! En tous les cas j'entends partout oui c'est la crise !</p>	
Craintes et peur de l'avenir	<p>Voilà ! et je vois que c'est vrai en plus ! Voilà ! les faits l'actualité elle est là ! Mais bon il ne faut pas trop non plus s'attarder sur l'actualité !</p> <p>Mais ouais ! il a des craintes sur mon avenir à moi !</p>	

	<p>Moi je pense aujourd'hui que j'ai un jeu de cartes, je n'ai pas abattu mon jeu de cartes.</p>	
Atouts flous	<p>Mes cartes sont encore floues. Je n'arrive pas à voir pour abattre mon jeu !</p>	
Manque de confiance en soi	<p><u>Qu'est ce qui empêche aujourd'hui pour que vos cartes soient moins floues ?</u> Parce que je ne suis pas sûre de moi ! Oui, oui je ne sais pas où aller ! Je n'ai pas envie de me tromper sur mon projet ! mon nouvel axe, secteur d'activités : en fait je...moi-même je ne sais pas où aller ! et puis même si je sais où je dois aller et si on me donne un soupçon, par exemple le profil qu'on m'a décrit lors du MBTI...si on me</p>	
Difficulté d'orientation	<p>donne un soupçon d'idée qui a l'air de me correspondre je pense que j'irai...pour voir...bon je suis curieuse aussi mais...j'irai pour voir...</p> <p><u>Est-ce qu'au niveau des décisions, ce sont des choses qui dépendent essentiellement de vous ou de l'extérieur ?</u> Hum, Hum,..Ouais...Non mais les deux ! Les deux ! En fait j'en attends un peu trop du bilan de compétences peut-être ! et en même temps comme je ne veux pas mettre tous mes œufs dans le même panier je</p>	
Causes externes et internes	<p>...vais ; je continue les concours mais en même temps je suis curieuse de savoir ce que donnera ce bilan !</p> <p><u>En fait, vous faites les choses individuellement ?</u> Oui je suis en action...</p> <p><u>C'est vous qui faites ? ça vous revient, on peut le dire ?</u> Oui on peut le dire C'est moi qui ait demandé le bilan ?</p>	
Planification et organisation	<p>Je travaille tous les jours il faut dire, je planifie toutes mes tâches : De telle heure à telle heure je fais ça ...oui je fais...Toutes mes journées sont planifiées. Parfois il y a des journées où c'est impossible...il y a plein</p>	<p><i>Indicateur : phrase : « mes journées sont planifiées »</i></p> <p>Réitération de la notion de planification du temps propres aux</p>

	d'interventions qui ne viennent pas ce moi du coup mais que je suis obligée de faire. Je planifie quoi !	personnes monochroniques en lien avec l'hypothèse H7.
Déception	<p><u>Qu'est ce qui a empêché aujourd'hui pour vous de ne retrouver un emploi ?</u> Ah l'année dernière j'étais trop confiante ! beaucoup trop confiante et donc je n'ai passé que 2 concours ! que je n'ai pas eu et j'aurais dû passer beaucoup plus ! en fait dans chaque échec j'essaie de modifier l'année d'après pour que ce soit bénéfique mais bon... On verra ce que ça donne cette année !</p> <p><u>Dernière question : En quoi la culture, la votre, la vision du monde que vous avez exercé une influence sur votre orientation et vos décisions professionnelles ?</u></p> <p>Ah. Pas facile comme question.....la culture je vous l'ai dit bien sûr qu'elle joue un rôle ! Elle me guide dans ce que je fais dans ce que je suis...si je trouve par exemple qu'il y a de l'injustice ...dans mon travail ou ailleurs ...c'est que mes valeurs ça compte ! je ne sais pas si je réponds à la question...(rires).</p>	

Analyse thématique et séquentielle en lien avec les hypothèses de recherche.

Entretien numéro 1.

Séquences 1, 2 et 3 : D'emblée une réponse dense avec un récit fluide du parcours et des éléments qui ont permis à la locutrice d'entamer une démarche de bilan. Elle se remet en cause à partir d'un échec à la suite de plusieurs tentatives de concours non abouties mais aussi dans le cadre de son travail. La construction de ces trois séquences ressemble à un récit maîtrisé et une attente en termes d'aide à la définition d'un métier. Elle attribue ces objectifs à la démarche du bilan via le conseiller et l'utilisation d'un certain nombre de supports censés la diriger vers des orientations. La locutrice révèle une prise de conscience des années qui lui restent à travailler.

Séquences 4, 5, 6, 7 et 8 : Les réponses sur ces séquences autour de la thématique gestion du temps semble difficiles au départ : difficulté de se projeter dans le temps, hésitations. Le récit se caractérise par un investissement important pour la préparation et à la planification des concours administratifs. Elle se focalise sur les concours comme source

d'épanouissement professionnel. Par ailleurs la conception de l'organisation de ses activités est marquée par le balancement entre deux approches : « j'aime tout faire en même temps (rires) mais arriver à un niveau de stress là je préfère faire une tâche à la fois ! » « Mais on peut me confier plusieurs tâches à la fois. J'aime la diversité ! j'aime ça ». Elle réaffirme par la suite une préférence pour la monochronie des tâches. C'est une personne qui a besoin d'être rassurée. Elle accorde beaucoup d'importance à l'organisation. On peut dire qu'elle a une conception linéaire et compartimentée du rapport au temps.

Séquence 9 : Cette séquence qui fait suite aux séquences précédentes confirment bien la difficulté de la locutrice de se positionner dans le temps. Le recours à l'agenda est omniprésent dans ces attitudes ce qui permet sans doute de sécuriser et de contrôler les évènements. Attitude positive sur la durée du bilan. Il faut laisser « le temps au temps ».

Séquences 10,11 et 12 : alternance d'une séquence de type professionnelle de projection maîtrisée dans la première séquence : « je me remets dans le train » « je deviens DAF! » et plus personnelle. La fonction « Sérénité » apparaît dans son récit mais elle est très vite contrecarrée par les difficultés rencontrées avec sa hiérarchie et son attitude lente dans le travail ce qui pour conséquence d'augmenter son anxiété liée au travail qui doit être « impeccable » et aux regards et à l'évaluation des autres. En revanche, elle marque une attitude positive sur les thèmes des échanges collectifs dans le cadre du bilan. Évocation d'un manque de formation en développement personnel (Sophrologie, PNL).

Séquences 13,14 : Elle montre une attitude positive sur les questions relatives à la culture en général. La locutrice fait preuve d'humour et joue avec les mots : projets, emploi. La locutrice maintient son récit évoqué précédemment sur une projection linéaire à partir du métier de contrôleur de gestion.

Séquences 15,16 : Les mots de ces réponses concernant la notion de projet sont : « prévoir », « anticiper », « modeler », « conceptualiser » « mener à terme ». L'ensemble se caractérise par une réflexion en amont et une conscience de la démarche de construction d'un projet. Elle fait part d'une attitude négative sur le mode de communication et d'échanges avec son environnement relatif à son projet. Il semble, et elle le mentionne clairement, que la difficulté vient du fait de ses différents échecs aux concours et de sa situation de chômage. Le sentiment de « honte » est présent dans son discours ainsi que la notion d'orgueil, « je n'ai pas envie de la pitié des autres ». Cela dit, le projet est porté individuellement et de manière intime.

Séquence 15 : Retour à la question du temps. Elle a une approche linéaire du temps. Elle s'inscrit dans le cadre d'une orientation à long terme basée sur une vision du futur.

Séquences 16,17, 18 et 19 : Phrase d'entrée avec une prise de position claire sur le rapport au travail : « représentation sociale », « identité professionnelle » attribuée par les employeurs. Le mot clé est « statut » et l'importance du statut pour la locutrice. Cela apporte plus d'information sur un désir d'insertion de sociabilité et de reconnaissance sociale.

Séquence 20 : Attitude négative sur le rapport avec la hiérarchie. Elle manifeste une incapacité à adhérer à certaines idées de la hiérarchie avec un exemple à l'appui.

Séquence 21 : le mots clés sur cette séquence sont : « crainte et « peur » sur l'avenir. Longue séquence d'explication sur ses freins et ses craintes. Le registre est descriptif avec les thématiques d'hésitation et de flous qui caractérisent sa démarche, avec une chute sur le manque de confiance en soi et une attente forte de solutions externes.

2.1.2. Analyse thématique et séquentielle de Monsieur Karim (prénom d'emprunt).

Réalisé le 23 Juin 2017 à la Maison de l'emploi de Massy. Il a été retranscrit intégralement.

La durée est de 40 mn. L'enregistrement s'est effectué sur notre téléphone (Iphone 6+).

THEMATIQUES ET SEQUENCES	VERBATIMS	Unités de signification : Liens avec les hypothèses et les questions de recherche
1 Situation difficile, demande non volontaire, prescrite du bilan de compétences	<p><u>Par rapport au bilan pouvez-vous me dire dans quelles circonstances vous le faites ?</u></p> <p>Normalement euh....je suis dans une situation un peu difficile dans mon entreprise et....au niveau des Ressources humaines ils m'ont proposé de faire un bilan de compétences pour voir déjà si ce que je suis en train de faire me plaît bien euh...me convient bien et voir ce qu'on peut faire par la suite</p>	
2 Démarche prescrite	<p><u>et donc c'est une demande qui vous été prescrite ?</u></p> <p>On m'a conseillé moi après je me suis renseigné et je me suis rendu compte que cela pouvait être intéressant pour moi-même.</p>	
3 Communication avec l'épouse sur le bilan de compétences	<p><u>Est-ce que vous en avez parlé à votre entourage ?</u></p> <p>Oui, oui j'ai échangé avec mon épouse, je lui ai dit voilà je vais faire un bilan de compétences avec quelques collègues. Aussi et d'ailleurs il y en a un qui est également intéressé.</p>	Lien avec les questions de recherche : démarche d'insertion partagée avec son environnement familial

	<u>Quelles sont vos attentes par rapport au bilan ?</u>
4	
Souhait de faire le point sur les compétences professionnelles.	D'ailleurs comme j'ai dit comme je l'ai écrit dans les documents, d'ailleurs c'est vraiment faire le point sur ma situation professionnelle. Est-ce que vraiment ce que j'ai envie de faire ? Est-ce que je suis mieux armé pour le faire ? Est-ce que je n'ai pas d'autres compétences qui sont cachés ou d'autres domaines d'activités...que je peux exercer. Je n'ai pas eu l'occasion de creuser ou de voir ou de m'aventurer tout simplement.
Interrogation sur le devenir professionnel,	
Interrogation sur des compétences cachées	
5	<u>D'accord ! Réfléchir un peu sur tout ça !</u>
Affirmation relative au désir De réflexion personnelle.	Oui !
6	<u>Toutes vos compétences afin de mieux vous orienter ?</u>
Épanouissement et continuité	Exactement et voir aussi ce qui me motive le plus qui ...Qui me permet de...de travailler c'est à dire un peu de manière plus facile , épanouie, enfin une continuité dans ce que...
7	<u>Épanoui c'est quoi pour vous ?</u>
Épanouissement = Être content de son travail, Illustration de ce qu'est l'épanouissement au travail	Épanoui, c'est quand on est content de ce qu'on fait ! Même si on travaille 14H par jour à la fin quand on rentre on a le sourire.
8	oui c'est ça....
Idem	

		On attend pas, on ne compte pas les heures ! pour terminer la journée !	
9	Inexistence d'un projet professionnel défini.	<u>D'accord est-ce que vous avez un projet professionnel aujourd'hui ?</u> Rien, non rien de fixé ! Rien de fixé.	
10	Perception du projet comme une possibilité de reconversion professionnelle ou de mobilité.	<u>Alors quand on entend projet, projet professionnel qu'est-ce que cela vous évoque ?</u> Qu'est-ce que cela m'évoque le projet ? Le projet, ça peut être une reconversion, ça peut être....euh....que ce soit en interne ça peut être ailleurs, ça peut être faire la même chose mais ailleurs où...avec d'autres conditions ou d'autres formules.	La notion de projet et la manière de le concevoir par le participant, c'est aussi un indicateur en lien avec les questions de recherche
11	incompréhension	<u>Mais le process lui-même qu'est-ce que cela vous dit ? il faut se projeter ? Comment ça vous parle en fait ?</u> J'ai pas bien compris !	
12	Notions de préparation pour le projet mais également notions de manque de temps et de moyens de se projeter.	<u>Comment voyez-vous l'avenir de votre orientation professionnelle ?</u> Ben c'est quelque chose qu'il faut préparer puisqu'on Quelque part on est plongé dans notre quotidien on ne se donne pas le temps ni les moyens de savoir ce qu'on fait et ce qu'on veut faire, si on le fait bien et content de le faire, voilà on se pose pas toutes ses question- là ! et voilà !	
13	Durée correcte du bilan	<u>D'accord ! Et maintenant la question du temps, le processus d'élaboration, le temps que vous avez passé dans le bilan mais aussi le temps de faire un projet euh...est ce que cela vous convient est-ce que cela vous paraît court, long ?Euh...Est ce que vous avez une idée par rapport à ça !</u> Pour le bilan de compétences ? honnêtement pour l'instant, pour le moment ça me paraît...pendant 2 mois, si ça commence	La temporalité du dispositif du bilan de compétences

Se poser les par exemple dans mon cas, 1er Février et ça est correctement évoquée.
 bonnes questions termine fin Mars, Avril, 2 mois et demi je pense c'est un indicateur intéressant.
 que c'est largement...correct ça permet moi de
 me poser les bonnes questions et au
 Conseiller = le formateur ; je ne sais pas comment on
 savoir l'appelle...

Le conseiller ?

Au conseiller de voir, d'analyser, voilà
 de ...prévoir des choses qui peuvent être plus
 prévisibles avec le temps que si on faisait une
 séance ou deux on aurait pas l'occasion de....

14

Après l'organisation du temps, la

Adhésion à planification du travail est ce que c'est quelque
 l'organisation et la chose qui...vous convient ? Qu'est-ce que vous
 planification des en pensez ?

RDV de bilans Honnêtement là je suis qu'au début. Je
 vois que c'est planifié ça correspond, ça permet
 d'avancer, voilà donc...

15

Impression neutre Le cadre en fait des RDV ? une fois par
 sur le cadre semaine est ce que cela convient ? c'est court ?
 temporaire du c'est long ? c'est...
 bilan

Ben ...ce n'est pas ni court ni long
 Temporalité pour c'est... Il y a des choses à faire, il y a un temps
 faire des choses pour faire des choses, pour comprendre il y a
 un moment...

16

C'est à dire est-ce que la durée du bilan

Affirmation pour vous paraît suffisante ou pas ?

l'initiation à la Pour construire un projet, honnêtement
 construction d'un je ne pense pas ! Mais pour initier la
 projet. construction oui !

Il va falloir s'orienter vers telle ou telle
 Incertitude et direction, mais construire le projet, moi je ne
 doute concernant suis pas sûr que d'ici la fin du bilan je saurai à
 100% certain de ce que je veux faire derrière.

mise en projet
final.

17 Maintenant par rapport à la conception
du temps que vous avez ? c'est quoi pour vous
le temps ? Comment vous le concevez ?
Quelque chose qui se perd ? Quelque chose
qu'il faut gagner ?

Temps,
pragmatisme

Euh...qui se perd ou qu'il faut gagner !
(Silence)

Choses concrètes Ben il faut trouver du temps c'est sûr. Il
faut...mais après... Après on perd du temps si
on ne fait pas grand-chose, mais là ça dépend
ce qu'on fait avec le temps.

Perdre du temps
maintenant pour
en gagner plus
tard

Si on fait des choses concrètes il n'y a
pas de perte !

Oui, oui...

On passe de perdre vraiment du temps
plus de temps maintenant pour en gagner
après... je passe maintenant du temps pour
faire le bilan pour gagner du temps après pour
éviter de perdre vraiment du temps plus tard

18 D'accord ! Par rapport aux entretiens de
bilan etc ...c'est un travail individuel est ce que
vous auriez souhaité un travail autre c'est à dire
collectif ou...une alternance ?

Hésitation sur un
travail collectif
dans le cadre d'un
bilan.

Affirmation des
aspects
confidentiels et de
l'existence de
profils différents
des sujets dans le
cadre du bilan.

ça m'aurait pas dérangé s'il n'y avait pas
des choses plus ou moins confidentiels, ça
m'aurait pas dérangé par exemple de travailler
avec d'autres personnes que je ne connais
pas... je...

Échanger par exemple !

Je ne dirais pas jusqu'à échanger ! A un
certain moment. Il va falloir aller vite parce que
si on échange après ce sont des cas différents,
des situations différentes.

Indicateur : mot :

« confidentiel »

Evocation du caractère
confidentiel des échanges
avec le conseiller.

Notion d'apport individuel
attendu par le bilan malgré un
intérêt pour les échanges.

Ceci invalide pour ce
participant l'hypothèse H.3

Démarche individuelle du bilan. Ca peut être une richesse d'échanger avec les autres ?

Notion utilitaire : C'est certainement une richesse mais après il faut savoir euh.....qu'est-ce que ça peut apporter ?

Qu'est-ce que peut m'apporter d'échanger avec les autres ? Parce que moi mon objectif c'est mon bilan de compétences. Honnêtement, qu'est-ce que ça peut me rapporter ? Si ça peut me rapporter quelque chose oui ! et pourquoi pas d'un pour mon objectif !

Affirmation d'un objectif individuel.

19

D'accord ! Quand vous entendez par exemple les termes : Affirmation de soi, construction de soi, orientation vers le futur etc !

Ne pas aimer en parler Affirmation de soi=savoir s'imposer :

Qu'est-ce que ça vous dit ? (Silence) mais je sais pas savoir s'imposer euh...
Avoir euh...être sûr de ce qu'on veut faire... être voilà c'est ce genre de choses...j'aime pas trop en parler je ne sais pas...Bien sûr ! Oui, construire hein ?

S'affirmer : c'est prendre Les bonnes décisions.

Oui !
Analyser tous les éléments qui peuvent aider
Prendre les bonnes décisions à savoir ce qu'on veut faire derrière....

Le projet en général même si aujourd'hui vous allez le construire dans le cadre du bilan. Est-ce qu'en général ce sont des projets que vous décidez de manière individuelle, de votre affirmation à vous ou est-ce que ce sont des projets qui tiennent compte d'un environnement familial ou autre ?

Les indicateurs : » affirmation de soi, s'avoir s'imposer » ne sont pas des éléments de langage très familiers à notre participant. Il existe un lien entre ces affirmations et l'hypothèse 2.

20

Le projet pas professionnel ?
Professionnel, professionnel ?

<p>Acteurs multiples et variés</p> <p>Affirmation d'une décision d'abord personnelle d'une responsabilité personnelle dans le choix d'un projet professionnel</p>	<p>Le projet professionnel en général tient compte de plein d'acteurs.... Il y a toujours des clients, des fournisseurs...</p> <p><u>Non, non je parle de votre projet à vous ? par exemple, je veux devenir enseignant je fais une reconversion professionnelle...</u></p> <p>Oui, oui, avec la famille je peux échanger mais à la fin c'est...Je peux échanger, je peux demander conseil mais ça va être ma décision parce que...La personne la plus concernée....c'est moi donc quelque part...</p>	<p><i>Indicateur :</i></p> <p>« la personne la plus concernée c'est moi »</p> <p>Affirmation d'un projet porté par la personne concernée et en même temps l'avis de l'environnement est requis.</p> <p>Dualité de propos avec in fine Une inclinaison vers un projet individualisé. Ce qui ce qui invalide pour ce participant l'hypothèse 1.</p>
<p>21</p> <p>Importance de l'avis de l'environnement familial</p> <p>Décision finale personnelle</p>	<p><u>Oui mais est-ce que l'avis de l'entourage importe ?</u></p> <p>Bien sûr, l'avis est important !</p> <p><u>Donc on peut dire que c'est un projet qui tient compte de la collectivité aussi ?</u></p> <p>Euh...qui tient ...compte bien sûr !</p> <p><u>Mais la décision finale vous revient ?</u></p> <p>On peut dire comme ça oui...quand même !</p>	
<p>22</p> <p>Réaffirmation d'une décision individuelle</p>	<p><u>Est-ce que c'est le mot qui vous convient ?</u></p> <p>Oui, oui !</p>	

Notion pragmatique du travail	<p><u>Après quelle est votre relation au travail ? pour vous ? Pour vous qu'est que représente le travail pour vous ?</u></p>
23 Valeur ajoutée = production en échange	<p>Le travail en général. C'est la valeur ajoutée. On fait un travail il doit y avoir une valeur derrière</p> <p><u>Quelle valeur pour vous ?</u></p> <p>Quand je dis valeur ajoutée, c'est pour celui qui paye mon travail ! quelqu'un me paie tant d'argent pour temps de mois ben qu'est-ce que je vais produire ? Qu'est-ce que je lui ramène ?</p>
Valeur = service rendu	<p><u>En échange ?</u></p> <p>Exactement. C'est quoi le service que je lui rends c'est quoi le service que je lui ramène ? valeur en termes de service...</p>
24 Notion de production, d'apprentissage et d'échange	<p><u>Mais pour vous travailler ça donne quel sens ?</u></p> <p>Par rapport à moi c'est qu'est-ce que je produis !</p> <p>Qu'est-ce que je produis ! qu'est-ce que j'apprends aussi parce que c'est un échange...</p> <p>C'est un apprentissage. On apprend et on échange !</p>
25 Évolution de carrière Pas d'évidence pour l'évolution	<p><u>Après comment vous gérez votre carrière ? Comment vous pensez gérer votre carrière ? Avez-vous l'impression de vous réaliser au travail ?</u></p> <p>Euh...jusqu' à présent c'était vraiment chercher une entreprise où on pouvait évoluer mais.... C'est pas tout le temps évident donc...</p>
26	<p><u>Quelles sont les difficultés que vous avez rencontrées dans votre parcours d'orientation ?</u></p> <p>Orientation ? <u>Parcours professionnel si vous voulez?</u></p>

Pas bien se Professionnel ? les difficultés que j'ai
 vendre rencontrées ?
 Manque Personnellement j'ai l'impression de ne
 d'opportunisme pas bien me vendre ! Ne pas savoir bien me
 Bonnes vendre, ne pas saisir les bonnes occasions...
 occasions ratées

Attitude agressive C'est ce qu'on a vu : être trop conciliant,
 et désabusée. trop fair-play comme vous dites, ça ne marche
pas !
 Ah oui...ça ne marche pas à un certain
 niveau il faut être sans pitié !

Constat d'une Rires, c'est ça c'est la réalité pour vous?
 réalité Oui c'est la réalité (Air désabusé)
 Mais moi je ne peux pas l'être. Non je ne
 Ne peut pas être peux pas l'être oui.....
 sans pitié

27 Autre chose, est ce que la culture
 Pas de relation d'origine a un impact sur les choix
 entre la culture professionnels ?
 d'origine et les Silence. Je ne pense pas. Pour moi....
 choix Je suis de confession musulmane, par exemple
 professionnels là je travaille dans la grande distribution. Je
 vends du porc et de l'alcool j'aurais pu dire non

28
 Manque D'accord ! le fait d'être d'origine
 d'idée sur le étrangère c'est une chance ou une difficulté par
 rapport origine rapport à l'insertion professionnelle ?
 culturelle et Euh...moi, je dirais plus une difficulté
 insertion pas dans l'insertion. Honnêtement dans
 l'insertion aucune idée. La chance oui, par
 exemple dans le monde de l'informatique il y a
 beaucoup de besoins, il n'y a pas assez de
 Une chance dans le ressources en France alors on fait appel à des
 monde de étrangers et je pense après pour l'évolution
 l'informatique pour la carrière c'est pas évident.
 - En quoi ce n'est pas évident ?

Valeur et culture Culture = groupe, famille	Tu sais ! parfois, c'est l'histoire des valeurs, de la culture...par exemple être sans pitié pour moi c'est culturel. Par exemple dans ma culture c'est plus basé sur la famille, la société c'est toujours autour de tout le monde, le groupe quoi !	Réaffirmation forte de la notion de groupe supposé plus solidaire et rejet d'une position individuelle considéré comme contraire aux valeurs de ce participant. Ceci est en lien avec les questions de recherche. Indicateur : mot : <i>Famille. Groupe de mot : Ici j'ai l'impression que c'est chacun pour soi.</i>
Individualisme des rapports Respect de la personne= pas de délation	C'est pas moi... Ici j'ai l'impression que c'est chacun pour soi. Voilà donc ; des fois il y a des choix à faire...parfois on m'a reproché d'être trop gentil dans mon boulot. C'est un exemple : quand on vous reproche d'être trop gentil...	
Critique de l'autre = élimination	- <u>Qu'est-ce que cela veut dire pour vous ?</u> Ben qu'il faut massacrer les autres, il faut être sans pitié ! <u>Et ça vous heurte ?</u> Oui, je ne vais pas venir dire, il ne sait pas faire, il ne sait pas faire etc... Lui c'est un con, c'est un con etc... ça je ne sais pas faire moi...	
Propos violent sur les relations professionnelles.	<u>Vous voulez dire que comparativement dans votre c'est plus une culture de groupe, on fait plus attention ?</u> on respecte l'autre, on ne traite pas l'autre parce que si on traite l'autre.....on l'élimine quelque part. c'est une forme d'élimination.	
	<u>Et là dans le travail, on ne sent pas ça ?</u> Ouais....Ben de ma propre expérience, voilà on m'a reproché d'être gentil pas qu'une seule fois mais plusieurs fois....de ne pas vouloir rentrer dans le	

Rapport	Oui ça voulait dire que vous êtes...les
Culture et attitude	gens ne pensent pas que c'est lié à l'éducation
bienveillante	et la culture !
Et non agressive	Ben oui....ils ne pensent pas que c'est
Notion de choix	un choix.....ils pensent que c'est juste on est
personnel	comme ça et ils ne savent pas qu'on a choisi
	aussi d'être comme ça.

30	<u><i>Vous dites c'est la société, c'est le groupe, et aussi le fait de ...la foi, est-ce qu'elle aussi rentre là-dedans !</i></u>
Rapport croyance	
et attitude envers	Oui, oui c'est sûr je ne peux pas faire du
autrui	mal à l'autre, si je fais du mal à un collègue, il
	est nul machin ben le lendemain on va le virer,
	peut-être qu'il a une famille derrière. Il assume
	la responsabilité des enfants, des machins donc
	euh....et par rapport comme à la foi c'est pas
	ça.....Ben (Rires)....

Vision du	<u><i>Ils les gonflent c'est ce que vous voulez</i></u>
monde=Valeurs	<u><i>dire ?</i></u>
	Exactement ! une semaine après alors
	qu'elle m'a affirmé qu'elle ne lui pas
	demandé...elle ment par écrit. Voilà par écrit
	elle lui ment c'est comme elle lui avait dit « Vous
	m'avez demandé ça et ça » alors que ce n'est
	pas vrai ! Alors qu'elle sait très bien que
	non...on n'en a parlé...

Tricherie	non	<u><i>Et comment vous avez pris ça ?</i></u>
assumée		Ben (Rires)....
		Ce n'est pas que ça m'a choqué ça m'a
		montré qu'il y a des gens qui sont prêt à tout
		pour se protéger ! C'est jamais leur faute ! Voilà.
		Ils ont toujours prêt à jeter la balle sur les
		autres...
		Ils ne veulent jamais assumer ...et dire

La fin justifie mes ...
moyens

		<u>Et ça vous le mettez sur quel compte, sur le compte d'une culture ? d'une croyance ? :</u>	
Notion de mal		C'est surtout ça la fin justifie les moyens et je ne suis pas d'accord que la fin justifie les moyens... Il faut que les moyens respectent et que ça ne fasse pas de mal aux autres.	
31		...on a des valeurs qu'on essaie de maintenir...voilà !	
Valeurs à maintenir		Moi par exemple...C'est pour ça que dans le test des valeurs, la sécurité est tout en bas...si je perds mon travail, j'ai aucun souci pour trouver un autre...je ne vais pas mettre la faute sur quelqu'un d'autre pour garder mon travail !	Cette thématique est en lien avec l'hypothèse 8 de la perception de non-reconnaissance et d'injustice dans la sphère professionnelle pour ce répondant.
Culture et comportement		J'ai aucun besoin, si je fais quelque chose, je le fais et je l'assume pleinement.	
Responsabilité personnelle assumée		Y a d'autres pour qui la sécurité est en premier, ils sont prêts à...mettre la faute sur n'importe qui pour assurer leur travail	
Opposition de Valeurs avec d'autres personnes		<u>On n'arrive pas à se faire comprendre ou à être sur les mêmes longueurs d'onde ?</u>	
Incompréhension		Pas forcément, on se comprend très bien. Mais après on va dire que c'est une opposition de valeurs. Certaines personnes, voilà, ils le réclament fort, il faut être sans pitié	
Conflit de valeur		au vrai sens du terme avec tout le monde !	
Défendre ses valeurs c'est être à l'attaque		<u>D'accord ?</u> Parmi les questions que je viens d'évoquer : attaquer reste la meilleure façon de se défendre !	
		-	
32		<u>Alors après comment on fait avec la carrière, comment on se débrouille avec ça ?</u>	
Analyse nuancée de la situation		(Rires) comment ça comment on se débrouille ?	
		<u>si les gens sont comme ça en général comment naviguer là-dedans ?</u>	
33			

Comment naviguer ? je pense pouvoir
Nécessité de se travailler avec des gens qui sont honnêtes...
protéger heureusement, je vais donner un exemple, je ne
veux pas dire que tout le monde est...comme
ça, y'en a...

*Il faut développer des stratégies pour
survivre là-dedans ?*

Oui, face à des personnes comme ça,
c'est toujours *pas de confiance* et toujours se
protéger par écrit, par mail.....tout ce qu'on
demande on le trace.....parce que ça risque de
changer du jour au lendemain !

34

*Maintenant concernant la projection
dans le temps : court terme/long terme est-ce
que vous êtes sur du long terme c'est à dire
l'avenir ou sur l'accomplissement dans le
présent ?*

Orientation court
terme

Court terme ou long terme c'est à dire
pour le métier, le projet ?

Oui en quelque sorte ?

Beuh...tout est important ! C'est sûr
c'est maintenant qu'il faut que ça
change pour moi... je ne peux pas
attendre trop longtemps...ça va j'ai
donné beaucoup donné...non c'est
maintenant pour moi le présent c'est
aussi l'avenir...

*Les termes : le présent
c'est l'avenir des indicateurs
sur la conception de
l'orientation et la projection
dans le temps court, présent.*

35

Importance du
passé et du
présent et de
l'avenir.

- *Et le passé ?*

Ah...le passé...c'est important...on sait
d'où on vient au moins...qui on est...ça
aide aussi...Pour avancer il faut tenir
compte de son histoire Non !

Ceci est en lien avec
l'hypothèse 6 qui consiste à
privilégier le temps court et
présent en tenant compte du
passé au détriment d'une
vision tournée vers le futur.

- *Hum ! C'est la question que je*

*vous pose ? si le passé est important est ce que
vous tenez compte aussi des traditions ?*

La tradition c'est
la base

- Ah oui...C'est un peu la base...mais il faut avancer aussi avec le temps...avancer et ne pas s'oublier...

- Cette façon de voir les choses vous apporte-t-elle une satisfaction personnelle ?

- Ben, je vais dire oui...ça me ressemble c'est comme ça que je suis ! bien être sûrement, je peux dormir tranquille !

36	<u>En quoi la tradition, la culture, le rapport</u>	
Notion de respect	<u>au sacré, la vision du monde qui est la vôtre influent sur votre orientation et sur vos décisions professionnelles ?</u>	
Adaptabilité	<u>Quelle place occupe ces principes dans vos choix et l'élaboration de vos projets ?</u>	
Travailler à son compte	(Silence) ce sont des questions difficiles...le sacré c'est la foi...je l'ai dit, je suis musulman...mais je respecte les autres religions.....il n'y a pas de... enfin j'ai mes valeurs et je m'adapte à la société où je suis ! oui bien sûr je veux travailler avec des gens honnêtes et pas vicieux...francs peut-être ! ça doit exister ! mais je crois que le plus simple c'est de travailler à son compte ! et là j'ai le choix des gens ! et des moyens aussi. J'ai pas besoin de reconnaissance puisque c'est moi mon propre patron !	Les valeurs d'honnêteté ainsi que l'ancrage dans la foi et le respect de autres religions est ici souligné. Cela renvoie aux questions de recherche sur l'importance de la religion mais aussi sur les valeurs de probité.
Indépendance principes		
	<u>Vous dites les principes c'est ça ?</u> Oui,	
	oui	
	Les principes c'est mes valeurs et ma façon d'être avec les autres c'est tout.	Indicateurs : travailler à son compte érigé en principe : en lien avec l'hypothèse 9.

Analyse thématique et séquentielle en lien avec les hypothèses de recherche.

Entretien numéro 2.

Séquence 1, 2 : Phrase d'entrée un peu hésitante, évocation d'une situation difficile en entreprise. Bilan plutôt prescrit par l'employeur. Utilisation prudente de la prescription : « On m'a conseillé »

Séquence 3 : Attitude claire sur le fait d'avoir échangé avec son entourage sur la tenue du bilan de compétences.

Séquences 4, 5, 6, 7 et 8 : Les mots de ces séquences sur les attentes sont : réflexion, motivation, travail, épanouissement. Le locuteur utilise des termes de mise à distance dans ses premiers échanges vis-à-vis d'une implication dans le bilan et aussi dans la communication avec le conseiller.

Séquences 9, 10, 11 et 12 : Il fait montre d'une attitude réflexive et en retrait dans un premier temps sur la question du projet. Il prend de la distance également par rapport au sujet : « Le projet ça peut être en interne ou ailleurs ». Il manifeste une petite pointe de critique par rapport au manque de moyens que l'employeur est censé donner.

Séquences 13,14,15,16 et 17 : attitude positive sur la temporalité du bilan ainsi qu'à la planification des rendez-vous. Attitude perplexe sur la construction et l'élaboration d'un projet dans ce cadre. Il affiche un scepticisme sur la finalité du bilan. Le locuteur donne une réponse ambiguë sur la question du temps, il ne se positionne pas.

Séquences 18,19 : La conception de la réponse à cette question c'est plutôt le oui mais...

La préférence néanmoins est affirmée pour un entretien individuel pour des raisons de confidentialité même s'il considère par ailleurs que le collectif peut être une richesse !

L'accent est mis sur l'efficacité au niveau individuel « on va plus vite, on ne s'attarde pas sur d'autres situations forcément différentes » dit-il ! Il déploie un raisonnement plus pragmatique, « Qu'est-ce que cela peut me rapporter » en tant qu'individu ? Il manifeste une position personnelle et individualiste affirmée.

Séquences 20, 21 : Réponse hésitante sur les questions d'affirmation de soi, d'orientation etc... Rejet même de ces notions : « j'aime pas trop en parler ». Incompréhension dans un premier temps des questions posées. Le locuteur a du mal à s'impliquer, Il donne des réponses toujours prudentes malgré des relances sélectives. On le sent dans la retenue.

Séquence 22 : Le projet pour notre bénéficiaire si projet il y a à la fin du bilan sera porté personnellement et bien qu'il en parle autour de lui, de son environnement (que l'avis de sa famille soit important), il manifeste une volonté personnelle au niveau des décisions.

Séquences 23 ,24 et 25 : Attitude rationnelle et pragmatique sur la notion de travail. « C'est une valeur ajoutée ». Le sens : « c'est ce que je produis ». C'est également un apprentissage dans le cadre d'un échange.

Séquences : 26 : Réponse personnelle qui implique pour la première fois le locuteur. « Je ne sais pas me vendre ». Il manifeste une attitude un peu amère des conditions de travail et du comportement qu'il faudrait avoir en situation. « Il faut être sans pitié ! ». Il fait un constat très dur sur la réalité professionnelle. Cette réponse apporte des informations sur les valeurs du locuteur qui rejette ce monde sans pitié qui ne correspond pas à ses idéaux, d'où une certaine amertume et colère contre son entreprise.

Séquences 27, 28, 29 : Attitude un peu ambivalente sur l'influence de la culture d'origine et les choix professionnels. « je vends du porc et de l'alcool, j'aurais pu dire non ! ». Le locuteur fait preuve d'une adaptabilité dans son activité professionnelle.

Alternance de séquences positives et négatives sur le sujet des difficultés dans l'insertion professionnelle. Conflit de valeurs évoqué sur les relations au travail basés sur un individualisme et des comportements qui ne correspondent pas, dit-il, à ses valeurs et notamment autour du respect des individus. « On m'a reproché d'être trop gentil au boulot et qu'il faut massacrer les autres ! »

La thématique psychologique autour des valeurs est riche avec une dominante sur les valeurs et le respect de l'être humain ainsi qu'une référence au groupe et à la famille. Référence également à la foi.

Séquences 30, 31 : Dans la continuité des séquences 28 et 29, il insiste sur l'importance des valeurs telles que l'honnêteté et le respect de l'autre en les illustrant avec des exemples de situations professionnelles. Attitude négative envers « la tricherie » et les « mensonges » de certains collègues ainsi que des comportements irresponsables et non assumés. Pour le locuteur, la fin ne justifie pas les moyens. Difficulté pour le locuteur de se familiariser ou d'accepter ce genre de comportements. Colère et revendications.

Séquence 32 : Réponse pragmatique à la suite des séquences 30 et 31. Attitude de protection et défensive par écrit et par mail. Référence au caractère indispensable de traces pour se défendre contre ces agissements et ses comportements.

Séquence 33 : Adaptabilité concernant les tâches à exécuter. Polychronie et monochronie. Mais réaffirmation par la suite d'une polychronie des tâches.

Séquences 34, 35 : Hésitation puis adhésion au changement à court terme. « le présent c'est aussi l'avenir ». Référence au passé et à l'histoire personnelle pour l'avenir. Évocation des traditions également comme « base » pour avancer. L'hypothèse d'une orientation à court terme pour ce participant à partir de l'analyse de contenu est ici positivement liée.

Séquence 36 : Hésitation sur les questions posées ! réaffirmation des valeurs et des principes à défendre et de l'adaptabilité nécessaire en société. Référence au besoin de travailler à son compte et d'exister par sa propre activité. Il semblerait que la création d'entreprise soit la voie choisie et espérer éviter tous les problèmes évoqués en entreprise. Liberté de choix des gens avec qui travailler et des moyens.

2.1.3. Analyse thématique et séquentielle de Monsieur Hamid (prénom d'emprunt).
Entretien numéro 3. Enregistré le 16 Juin 2017. Durée 45 mn. Maison de l'emploi de Massy.

Thématiques et séquences	Verbatim	Unités de signification : Liens avec les hypothèses et les questions de recherche
<p>1 Volontaire</p> <p>2 Personnelle</p> <p>Évolution de carrière</p>	<p><u>Toujours dans le cadre de cette étude, une première question pour vous. Dans quelles circonstances effectuez-vous ce bilan ? Est-ce que c'est une demande volontaire, est ce que c'est ce bilan a été prescrit ?</u></p> <p>Non, non c'est une demande personnelle ... par rapport à une évolution de carrière, je voulais évoluer dans la carrière et comme là où je suis actuellement euh... ça n'évolue pas vraiment... Donc, je voulais faire ce bilan pour un changement de carrière, un changement de... poste ou quelque chose comme ça...</p>	
<p>3 Idées claires</p> <p>Démarche de création</p> <p>4 Statut d'indépendant</p> <p>5 Aventure</p>	<p><u>Quelles sont vos attentes par rapport à ce bilan ?</u> Euh... surtout avoir les idées claires, bien claires en sortant du bilan de compétences, voilà c'est ça en fait, parce que au début j'ai... bon des idées de création d'entreprise surtout en indépendant... dans le secteur de l'informatique...</p> <p>A l'arrivée je veux bien savoir est ce que j'ai les capacités personnelles à faire ce choix d'aventure...</p> <p><u>Et à vérifier ?</u> oui et à vérifier si je suis apte ou pas ?</p>	<p>Indicateurs : « <i>Création d'entreprise et indépendance, choix et aventure</i> » en lien avec l'hypothèse 9.</p>

Confirmer un projet
6
Volonté affirmée

Quel niveau cette vérification, au niveau des compétences ou des éléments de personnalités ? Personnalité surtout... et puis voilà en discutant confirmer que c'est ça que je veux voilà !

D'accord ! une autre question la question du temps, l'élaboration de projet etc... les rendez-vous successifs, planifiés est-ce que cela vous convient d'abord ? Et après quelle est votre conception du temps, comment vous gérez votre temps ? Par rapport au bilan ?

7
Le temps du bilan
Temps long et espacé

Déjà par rapport au bilan, par rapport à l'élaboration du bilan, le travail réalisé, le cadre planifié ? Par rapport au bilan je pense que ça peut se faire en moins de temps. Peut-être que c'est trop espacé, deux fois par semaine ça peut se faire en fait ! surtout quand on a une idée bien ficelée donc on arrive on peut faire ça ...pour faire accélérer un peu les choses quoi ?

8
Temps plus court
souhaité

D'accord ! c'est vrai que cela dépend...ça dépend de la personne, ça dépend du contexte, peut-être du projet voilà !

C'est important oui... Voilà c'est ça, peut-être au début faire le bilan....

9
Cadre mixte souhaité

Et le fait que ce soit planifié est ce que cela vous convient où est-ce que vous auriez préféré un cadre plus ouvert ?
(Silence) (Réflexion) planifié pour avoir un planning oui, ouvert pour avoir des idées voilà. Les deux !

Polychronie des tâches	des	<p><u><i>D'accord ! dans le travail est-ce que par exemple vous aimez faire une tâche à la fois ou est ce que vous avez tendance plutôt à faire plusieurs tâches en même temps ? La préférence c'est quoi ?</i></u></p>	<p>Indicateurs : « plusieurs tâches à la fois » en lien avec l'hypothèse H6 qui suppose une préférence pour le temps polychronique pour les participants immigrés malgré une rationalisation des tâches à l'aide de logiciels pour ce participant.</p>
10		<p>(Silence) la préférence c'est plusieurs tâches à la fois. Mais dans ce que je fais, j'essaie de me limiter à une tâche à la fois, c'est pour ça que dans ma planification j'utilise des méthodologies par exemple on a du SCRAM, j'essaie d'appliquer cela s'appelle personnel, ça permet d'avoir un ensemble de tâches en entrée, d'avoir, sous forme de flux en fait, en entrée on a plusieurs tâches, on tire les tâches donc on prend les tâches qu'on veut faire et on limite grand max trois tâches en parallèle...</p>	
Utilité logiciels pour la gestion des tâches	ces		
Rationalisation des tâches	des	<p><u><i>D'accord ! cela fait une synthèse il n'a que trois tâches que vous pouvez faire en parallèle ?</i></u> Voilà on peut... le cerveau ne peut pas dépasser ces trois tâches sinon on se perd en fait c'est ce qu'on</p>	
Planification des tâches	des	<p>appelle le contexte switching c'est quand on change de tâches, on change le contexte de la tâche et là on perd beaucoup de temps ! <u><i>D'accord tout ça ce sont des logiciels ?</i></u> Mais c'est aussi une</p>	
Modalités de gestion du temps		<p>façon de gérer son temps ! si les tâches ne sont pas planifiées et si elles ne sont pas inscrites quelque part, le cerveau a tendance à nous rappeler les tâches à chaque fois ! <u><i>Mais vous disiez tout à l'heure que la préférence c'est de faire plusieurs tâches en même temps ?</i></u></p>	
11			

	(Silence) Ben... inconsciemment oui, si je ne fais pas pour réguler les tâches oui.	
12	<u>Alors le temps pour vous c'est quelque chose qui peut se partager avec les autres ou est-ce que c'est plutôt comme le dit le dicton « Time is money » !</u>	Indicateurs : « <i>time is not money</i> ». Réaffirmation
Affirmation du côté social	Non, pas du tout ! Time is money d'un temps qui se partage avec les autres en lien avec l'hypothèse 6.	
Notion de partage du temps avec les autres	non ! personnellement j'ai le côté social aussi et donc je peux donner du temps pour aider les autres donc...surtout « <u>Time is not money</u> » ceux qui sont intelligents ils sont efficaces, parce que c'est l'efficacité aussi donc... euh... gagner	
Efficacité pour gagner de l'argent	de l'argent.....D'ailleurs c'est ce que Bill Gates dit. Bill Gates quand il fait ce qu'il dit pour le recrutement des managers lui comment il fait, il recrute des managers qui ont des échecs avant...	
13	<u>Oui pourquoi ?</u>	
Admiration	Parce que celui qui a eu des échecs avant a toujours la volonté de s'améliorer... ça c'est un point et deuxième point il recrute aussi les fainéants ! parce que le fainéant cherche toujours la solution la plus facile, la plus rapide pour arriver à l'objectif alors que celui qui bosse énormément, il préfère peut être travailler longtemps et durement pour arriver au même résultat !	
Croyances et stéréotypes		
Orientation court terme	<u>D'accord ! après par rapport aux solutions à l'orientation en général des gens qui s'inscrivent plutôt dans le court terme qui voient les choses dans le présent et des gens qui s'inscrivent plutôt à long terme. Où est ce que vous vous situez ?</u> (long silence) euh... moi ce serait	Indicateurs : « <i>court terme, je ne me projette pas</i> ». En lien avec l'hypothèse H4 qui suppose une préférence à l'orientation à
14		

Croyance et destin 15	plutôt court terme...je ne me projette pas, je ne sais pas si je vais vivre (rires)... c'est surtout ... par rapport à ... c'est personnel c'est plutôt religieux !	court terme (importance du présent) des participants immigrés.
Fatalité	Voilà moi, je ne me projette pas très longtemps parce que je ne sais pas si demain... une voiture en sortant d'ici va m'écraser ou pas ! Fatalité voilà !	
16	<u>Et donc ?</u> Et donc mes projets sont tous à court terme !	
Absence de projection dans le temps	Court terme c'est pas, c'est pas le lendemain ! mais voilà je gère à une année, deux années près ... faire une assurance vie, se projeter dans ce genre de ... contrat. Faire un crédit sur 25 ans, non, je, je ne le fais pas !	Indicateurs : « <i>ici la projection est à long terme, c'est standardisé</i> ».
17		
Description négative	Ici, la projection est à long terme, tout est standardisé, un crédit pour la voiture voilà, tout est réfléchi tout est programmé... <u>Vous dites que c'est en relation avec la religion ?</u>	Indicateurs : « <i>la religion comme mode de vie</i> » qui suppose une place importante de la religion pour ce participant. En lien avec les questions de recherche.
18		
Religion et mode de vie	Oui, oui moi mon mode de vie j'essaie de la calquer à religion ! <u>Sur les principes ?</u> Oui sur les principes de la religion.	
19	<u>Est-ce qu'on peut aller plus loin dans l'explication, c'est quoi ses principes ?</u>	Indicateurs : « <i>on ne peut pas se projeter</i> ». (Projection à court terme).
Fatalité	C'est de faire les choses en pensant que demain ... voilà ... on va pas vivre très longtemps voilà, on peut pas se projeter parce que la mort peut venir à tout moment !	
Evocation de la mort		

		Après il faut pas... réfléchir qu'à sa journée....	
20	Court terme	Il faut quand même se projeter un peu.... Mais en même temps cela reste à court terme parce que tout peut arriver.	
21	Fatalité	<u>Comment ça ?</u> Tout peut disparaître du jour au lendemain ? Voilà c'est ça ! <u>C'est important pour vous ?</u> Oui, je ne sais pas si je peux le dire en arabe mais....	Indicateurs : « <i>vivre comme si vous allez mourir demain</i> ».
22	Rapport à la religion	<u>Dites-le !</u> (En arabe) Travailler pour la vie comme si vous deviez vivre éternellement et travailler pour l'après vie comme si vous allez mourir demain ! <u>C'est un verset coranique ?</u> C'est un verset ! c'est un verset ! Oui c'est ça ! Normalement il faut que je vérifie !	Evocation d'un verset coranique. Apparition forte de la thématique de la religion dans le discours.
23	Référence à la mort	Il faut pas oublier la mort. Parce que en réfléchissant comme ça ma prise de risques change... Oui il faut faire comme si on allait disparaître du jour au lendemain mais en même temps vivre aussi comme si on était éternel !	Thématique à intégrer dans les questions de recherche.
24	Irruption du thème de la mort	<u>Quelles sont les conséquences ?</u> Oui c'est exactement ça ! Faut pas oublier ni nier la mort ! parce qu'en réfléchissant comme ça la façon de voir les choses change ! la prise de risque change, pas mal de choses changent ! Oui voilà il y a des conséquences ! pas mal de conséquences par rapport à ça. La façon de voir les choses change complètement. Si on se dit moi de toutes	Indicateurs : « <i>prise de risque, faire comme si on allait disparaître</i> ». En lien avec les hypothèses H9.
25			

	<p>Conséquences les façons, à long terme dans trente ans il faut que j'aie ma retraite, que ... l'objectif c'est d'arriver à la retraite et donc forcément on va être salarié et peut-être fonctionnaire parce que on est plus dans la sécurité de l'emploi donc là on est</p>	<p>Prise de risque change en lien avec la croyance religieuse</p>
<p>26 Risques et choix professionnel</p>	<p><u>Vous pensez que ça influence la manière de concevoir la vie, les choix professionnels ?</u></p> <p>Ah oui ... c'est pourquoi moi.....prendre le risque, bien sûr je prendrais le risque...minimiser un peu les risques. Bon je n'ai pas peur de prendre des risques...</p>	<p>Indicateurs : « pas peur de prendre des risques. On ne sait pas ce qui peut arriver demain ».</p> <p>Lien avec l'hypothèse H.9.</p>
<p>Croyance et Locus externe</p>	<p><u>Et vous pensez qu'on ne risque rien puisque tout peut arriver ?</u></p> <p>Voilà ! Oui, je sais et de toutes façons, on commence quelque chose on ne sait pas ce qui peut arriver demain. On fait le business plan on fait tout ce qu'on veut c'est le contexte qui va dicter la chose !</p>	
<p>27</p>	<p><u>Alors dans les relations, dans les deux pays par exemple quand on a une entreprise est ce que cela peut créer des problèmes ? ou des incompréhensions ?</u></p> <p>Oui ? il faut ... il faut..., bon ben moi j'évite, j'évite, d'ailleurs, un jour ça m'a surpris on a fait une table ronde dans mon équipe, dans mon pôle, il y avait quelqu'un, un Africain il disait exactement ce que je suis en train de dire là !</p> <p>Par exemple, il y avait une question qui s'est posée. Qu'est ce qui te freine ? est-ce qu'un mal peut te freiner ? il disait non, moi quand je me réveille le matin, si on me dit que quelqu'un est mort</p>	

Le mal et le bien	ça ne me choque, ça ne me choque pas, parce que je sais que derrière le mal il y a quelque chose de bien ! Donc là c'est quelqu'un qui est africain, qui ne connaît pas la religion mais qui se rapproche avec ses idées de ça !	Indicateurs : « <i>le mal et le bien</i> ». Perception tranchée en lien avec la croyance religieuse.
28	<u>ça fait partie de la culture ?</u>	
Différences culturelles	La culture ! c'est vrai que les Occidentaux il faut qu'ils fassent un effort pour qu'ils comprennent un peu ceux qui viennent du Maghreb...	
	<u>Vous pensez que ce n'est pas du tout la même façon de voir les choses ?</u>	
29	Y compris dans le cadre du bilan, la projection dans l'avenir peut être différente... Non, ce n'est pas pareil... ce n'est pas pareil... le Français va réfléchir différemment c'est à dire moi, c'est la sécurité avant tout, j'ai mes enfants etc... nous aussi on a des enfants ! On réfléchit différemment et l'impact de la religion et d'éducation,	Indicateurs : « <i>impact de la religion, de l'éducation projection, avenir</i> ».
Réflexion différence		
30	Sur, sur...l'emploi, ce qu'on veut faire et tout ça...ça n'a rien avoir.	
	<u>Vous dites c'est la religion mais c'est aussi la culture...</u>	Indicateurs : « <i>plusieurs années d'éducation islamique, culture musulmane très forte, je m'inspire de la religion. C'est la vérité, c'est incroyablement vrai</i> ».
Impact de la religion et de l'éducation	C'est la culture en général ! bien sûr mais on a fait plusieurs années d'éducation islamique ! par exemple chez nous et même si on n'est pas pratiquant y a quand même une culture musulmane... qui est très forte. Moi je m'inspire de la religion. Ça fait partie de moi... je ne connais pas beaucoup de choses mais je m'en inspire tout le temps ! parce que je sais qu'au fond de moi c'est la vérité ! et	
31		
Education islamique		
32		

Religion et vérité

quand je vois certaines choses je dis mais c'est incroyablement vrai ! Là récemment il y a un Américain qui a fait une étude sur le bonheur pendant 70 ans il a exposé ça je peux vous envoyer ... l'étude... il a suivi toute une population pendant 70 ans ! Donc c'est une étude scientifique c'est pas juste en fait, voilà ! c'est...

Ce n'est pas un questionnaire ce n'est pas basé sur les statistiques...

Il a utilisé un modèle scientifique ?

33
Modèle
scientifique

Il a suivi des gens, 1000 personnes et quelques je pense ! des années ... pendant 70 ans et à la fin il est arrivé à la conclusion que le bonheur, que les gens qui ont vécu, qui n'ont pas eu de maladies qui étaient des bons vivants c'était des gens qui ... comment dirais-je ... ils avaient un minimum de relations sociales avec leurs familles. Donc qui aimaient recevoir des gens ... qui partageaient leurs relations surtout et les solitaires ce sont eux qui ont beaucoup de maladies surtout à la quarantaine ! A 40 ans là ils ont pas mal de maladies... euh cardio-vasculaires, physiques hein ce n'est pas que mental ! Et ça c'était dans le Coran !

(En arabe) le verset du miséricordieux !

C'est le prophète qui le dit « le verset du miséricordieux » cela fait augmenter l'âge ! être en bonne santé voilà et gagner en richesse quoi !

Et ça c'est

prouvé scientifiquement alors quand je vois ça je ... je dis ok ce n'est

Indicateurs : les termes et mots : « *verset du miséricordieux, le prophète, le coran* ».

Indicateurs : « *donc ça a un impact* ».

		pas la peine d'aller chercher des thèses, il faut aller chercher la vérité là où il faut ! Donc ça a un impact !	
34	Vision collective	<p><u>Hum! Alors autre chose par rapport à l'idée d'individualisme et de collectivisme souhaitez-vous travailler de manière individuelle dans le cadre du bilan ou est-ce que vous auriez souhaité par exemple du collectif ?</u> Ah oui ! je pense que ce qui manque c'est ça c'est le collectif ! <u>Qu'est-ce que cela vous apporte ?</u></p> <p>Le collectif, c'est déjà le partage d'idées, ça peut être une idée qui peut sortir à n'importe quel moment sur des sujets ... faire du brainstorming en fait, c'est ça cogiter tout seul ça prend du temps pour arriver à ce qu'on veut faire. Mais travailler avec les autres, c'est surtout partager les idées, ça peut se faire, le groupe travaille sur chaque idée de chaque personne et comme ça on fait évoluer l'idée en fait. Faire du brainstorming sur les idées de chacun ! Surtout que, il faut imaginer moi je suis informaticien, demain il y a un commercial, différents profils qui vont faire le bilan de compétences en même temps et donc là il y a un partage d'idées qui est....</p> <p><u>Riche ?</u> Oui non seulement juridique ou autre par rapport à la création d'entreprise par exemple mais aussi dans le domaine des métiers ou autres.</p>	<p>Indicateurs : phrase : « je pense que ce qui manque c'est ça c'est le collectif ! le partage des idées, faire du brainstorming sur les idées de chacun ».</p> <p>Ceci invalide l'Hypothèse H3 pour ce participant. Hypothèse qui suppose une préférence pour une alternance des entretiens (individuels et collectifs) des participants immigrés.</p>
35	Notion de collectif		
36		<u>D'accord ! quand vous entendez par exemple les termes affirmation de soi, projet professionnel qu'est-ce que cela</u>	

Réaction négative	<p><u>vous évoque tout ça ?</u> Euh! ... Arrogance peut être (rires) euh... ça m'inspire pas tout ça ! les choses... juste pour soi c'est de l'égoïsme ! donc euh... ça m'inspire pas !</p> <p><u>Affirmation de soi c'est de l'égoïsme pour vous ?</u></p> <p>Ouais ! je fais les choses pour m'affirmer pour c'est pas. Je fais les choses pour créer de la valeur moi c'est toujours... création de la valeur ça peut être financière, création de la richesse ! l'entreprise c'est déjà on crée de l'emploi pour les autres ! la satisfaction elle peut venir de ... voilà après le retour de toutes les façons c'est mécanique et à la fin y aura un retour sur l'investissement ! financier ou autre c'est pas....</p>	<p>Indicateurs : phrase : « <i>cela ne m'inspire pas du tout. C'est de l'égoïsme</i> ». Lien avec l'hypothèse H2 qui suppose une préférence des participants immigrés pour le modèle « Holiste » que pour le modèle individualiste</p>
37	<p><u>D'accord. Autre question : Est-ce que la culture d'origine a un impact sur vos choix professionnels ?</u> Oui ! euh oui, non c'est... travailler dans le secteur financier et banques moi je réfléchirais peut-être ... beaucoup avant de ... voilà.</p> <p>Pourquoi ? ça ne correspond pas aux valeurs ! correspond pas à mes valeurs pour moi pour moi c'est, c'est un peu illicite ! favoriser un peu « El ridha » (en arabe) ! La spéculation... surtout dans le domaine informatique développer les applications, les outils pour que les gens spéculent !</p> <p>On donne les moyens pour que les gens spéculent, moi je préfère travailler dans l'agriculture ou autre chose, dans un autre domaine voilà ! oui c'est un choix ! là c'est un exemple ! je</p>	<p>Indicateurs : « <i>Valeurs illicites, « El Ridah » en arabe, la spéculation. Autre phrase : une plateforme d'alcools, moi si on me donne des milliards, je ne fais pas</i> ».</p> <p>Importance de la religion dans le comportement de ce participant. Thème à exploiter.</p>
Valeurs morales et religieuses		

<p>Licite et illicite</p> <p>38</p>	<p>sais pas par exemple une plateforme de vente d'alcools moi s'ils me donnent des milliards je ne fais pas !</p> <p><u>Mais une plateforme tel que vous voulez la faire dans le domaine du tourisme et de l'immobilier ça marche ?</u> Il n'y a pas de soucis ce n'est pas illicite ! Il n'y a pas de spéculation. Oui voilà ! donc c'est la vente c'est du commerce ! et le commerce il est autorisé ! D'accord <u>c'est important pour vous ?</u> Je pense que tout le monde pense comme ça ! Quand je suis arrivé en France, je n'avais pas cette ... mais avec le temps en réfléchissant tout ce qui se passe avec les crises de 2012 et de 2008 c'est la spéculation qui fait que...</p> <p><u>Il y a des banques aujourd'hui islamiques ?</u> Non mais il y a des idées mais ils ne sont pas encore arrivés ! ils n'appliquent pas vraiment les principes...</p>	
<p>Projet professionnel intime</p> <p>39</p>	<p><u>Autre question relative au projet : Avez-vous un projet professionnel ?</u> Oui création d'entreprise !</p> <p><u>Parlez-vous de votre projet autour de vous ?</u> Avant qu'il ne soit mature non !</p> <p><u>Pour quelles raisons ?</u> Je ne sais pas... peut être que... euh (silence)</p> <p>J'attends toujours que le projet soit vraiment ficelé, c'est pas bien d'en parler avant même d'avoir les petites briques en fait... il faut vraiment être sûr... à 90%.</p> <p><u>Pourquoi parce que si on en parle vous pensez que ça ne peut pas se faire ?</u> Si on en parle... (Rires) je ne suis pas superstitieux, je suis contre, à un certain</p>	<p>Indicateurs : phrases : « ce n'est pas bien d'en parler avant... c'est intime ».</p> <p>Ce qui invalide pour ce participant l'hypothèse H1 qui suppose une préférence des participants immigrés pour un projet collégial.</p> <p>Le projet est porté et affirmé de manière individuelle.</p>

moment c'est juste que c'est intime voilà... J'en parle avec ma femme on en parle tout le temps ! sur les idées.... j'en parle à quelques-uns... j'ai consulté pas mal d'amis proches qui sont dans le domaine, je dis je vais peut-être je serai indépendant et demander conseils et tout mais dire aux proches, je veux faire ça, peut-être je vais faire ça... si ça ne fonctionnait pas pour moi ce sera comme ...il faut que je le fasse d'abord ensuite j'en parlerais !

Et cela malgré des consultations auprès de son environnement.

40 Travail et liberté de pratiquer son culte	<p align="center"><u>Très bien ! Le rapport au travail ?</u></p> <p><u>Qu'est-ce que représente le travail pour vous ?</u> (Silence) ... c'est pour arriver à un objectif bien précis... être à l'aise financièrement, être libre... et derrière</p>	
41 Sens du travail et liberté	<p>faire ce que moi c'est plus important pour moi ! donc euh... si je parle de moi ce qui est très important pour moi, on revient au côté religieux c'est de faire mes cinq prières par jour ce qui est très difficile en France actuellement. C'est pas évident ! Le but ultime pour moi c'est ça en fait c'est d'arriver ce qui me semble à moi important ! Après... chacun réfléchit à sa manière... Donc euh c'est pour ça travailler, gagner ce qu'il me faut peut-être me suffirait mais gagner ma liberté ça c'est pas facile en fait, c'est ça le ;...</p>	<p>Indicateurs : phrase : « Ce qui est important pour moi, mes cinq prières ».</p> <p align="right"><i>Religiosité et spiritualité ?</i></p>
42 <i>Indépendance</i>	<p align="center"><u>Gagner sa liberté c'est votre rapport au travail ? et vous mettez quoi dans la liberté ?</u> La liberté c'est, c'est... décider quand est-ce qu'il faut travailler, quand est-ce il est important de travailler ! moi par exemple j'aime bien travailler le</p>	

		soir. Moi je suis du soir par exemple la nuit je bosse ! Le matin j'aimerais bien consacrer ce temps-là aux enfants ! L'heure des prières c'est très important par exemple ! s'organiser ! c'est ça en fait gagner sa liberté pour mieux s'organiser, organiser sa journée, arriver à cela c'est mon objectif ultime. Quelque part la finalité c'est ça en fait !	Indicateurs : mots et groupe de mots : « <i>l'heure des prières est très importante</i> ».
		<u>La finalité, c'est celle-là ?</u>	Indicateurs : Phrases :
43	Notion de liberté	Oui c'est vraiment de gagner en liberté... pour gagner sa liberté c'est avoir son propre business ! et de gérer par rapport à ses objectifs personnels ! Parce que là en tant que salarié on a des obligations, on signe un contrat, on signe un contrat et donc on respecte...voilà on respecte ce qu'il y a ... c'est... c'est fait pas longtemps, la semaine passée je reçois un mail du groupe en disant voilà il ne faut pas dépasser les 9 heures 30 parce que le patron est passé il n'est pas content. Ça a mis tout le monde en colère.	« <i>gagner sa liberté c'est avoir son propre business</i> ». « <i>Gérer par rapport à ses objectifs personnels</i> »
44	Difficile évolution professionnelle	articulation avec l'hypothèse 9 qui suppose une préférence pour l'indépendance et l'entrepreneuriat au niveau professionnel des participants immigrés. Ça a touché quelque part... même à leur liberté ! J'arrive, je dépose mon fils le matin...j'arrive à 9H40 je suis là je rattrape mes heures le soir mais quand même ça dérange ! moi ce genre de réflexion ça me....	
45	Non reconnaissance au travail	Et en plus ce n'est pas productif ! <u>OK quelles sont les difficultés que vous avez rencontrées dans votre parcours d'orientation ?</u> Difficultés de, de de... surtout de grimper en échelle par exemple ! Une évolution naturelle dans l'emploi ici en France. Ce n'est pas évident je pense pour un étranger. Mon	

<p>Justification ce pourquoi les Maghrébins sont indépendants</p>	<p>exemple je rentre à la STIM comme développeur confirmé, j'arrive à la première semaine, je fais des choses techniques d'ailleurs là même le chef dit on a fait la bonne pioche...10 ans après je sors avec le même ... donc voilà. Y a vraiment une difficulté d'évolution... je pense qu'il y a un lien avec ... parce que ...</p>	<p>Indicateurs : mots : « <i>grimper en échelle, ce n'est pas évident pour un étranger</i> »</p> <p>Indicateur : phrase : « <i>10 ans après...difficulté d'évolution</i> ».</p>
	<p><u><i>Vous pensez qu'il y a un lien avec quoi ?</i></u> Oui, si je fais des statistiques vraiment simples on est beaucoup plus de Maghrébins qui font le job que je fais actuellement vraiment en bas de l'échelle... Je ne dis pas qu'il n'y a pas d'autres Français ... mais ils ne sont pas nombreux ! Donc la difficulté c'est l'évolution !</p>	<p>Indicateurs : phrase : « <i>beaucoup de Maghrébins qui font le job en bas de l'échelle</i> ». Articulation avec l'hypothèse 8 qui suppose une perception importante de non - reconnaissance au travail des participants immigrés.</p>
	<p><u><i>L'évolution c'est peut-être aussi la reconnaissance ?</i></u> Oui l'évolution c'est aussi la reconnaissance ! (Rires) si on fait évoluer et tout donc c'est clair ! On reconnaît ce que vous faites ! C'est pour ça qu'il y a pas mal de Maghrébins qui partent ils sont indépendants en informatique il y a même ceux qui partent en Angleterre !</p>	<p>« <i>L'évolution c'est la reconnaissance</i> ».</p> <p>Indicateurs : « <i>Maghrébins indépendants</i> ». En lien avec l'hypothèse 9.</p>

Comment vous avez géré votre carrière ? Comment vous concevez aujourd'hui votre parcours en tenant compte des environnements en mutation tout le temps ? Jusqu'à maintenant je pense pas que j'ai géré, j'ai fait confiance au système ! j'ai pas géré !

Objectif professionnel Indépendance réaffirmée	Il y a un certain nombre d'évènements qui ont fait que... mais maintenant je sais où est ce que je vais aller ! Mon objectif ultime. On passe par des pseudo-objectifs surtout pour arriver à quelque chose au bout... moi ce qui m'importe c'est mon objectif final après petit à petit mettre des pierres et arriver ! C'est l'indépendance, moi c'est l'indépendance, liberté après bien sûr liberté financière également...	Indicateurs : phrase : « <i>ce qui compte c'est l'indépendance</i> » en lien avec l'hypothèse 9.
------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------

47	(Silence)... En France c'est une difficulté... vraiment une difficulté parce que déjà rien que mettre son CV et avoir... moi peut-être dans l'informatique moins parce que il y a de la demande mais chercher par exemple un emploi en tant que chef de projet même en informatique c'est très difficile quand on est pas français, c'est pas évident pour un Maghrébin !	Indicateurs : « <i>Chercher un emploi en tant que chef de projet ! pour un Maghrébin ce n'est pas évident</i> » !
Plafond de verre	Chercher un travail de développeur ou autre c'est plus accessible parce qu'il y a de la demande ! il y a toujours la préférence de choix dans le recrutement... après la diversité dans l'entreprise, c'est pas du tout leur objectif, moi ce que j'ai vu euh...	En lien avec l'hypothèse 8.

48	<p style="text-align: center;"><u><i>En quoi la vision du monde, le rapport au sacré influence vos décisions et votre orientation ?</i></u> Sur quoi sur le travail ? <u><i>En général, travail, personnel ?</i></u></p>	
Religion et mode de vie et art de vivre.	Ben... après ça dépend du degré... du degré d'utilisation de ce qu'on veut récupérer de la religion pour sa vie au quotidien ! Y en a voilà qui à 100%	

Mise en garde	<p>s'inspirent de la religion comme mode de vie !</p> <p><u>Oui...</u></p> <p>Y en a qui ont voilà un peu de raison, quelques principes, une expérience de la vie qui fait que ... Moi je ne suis pas à 100% mais j'essaie de me rapprocher de ça ! il faut du travail !</p>	<p>Indicateurs : en parlant de religion et des personnes qui a 100% s'inspirent de la religion : « <i>J'essaie de me rapprocher de ça</i> ».</p>
Clarification 49	<p>Oui ! A chaque fois qu'on se rapproche, chaque fois c'est mieux ! c'est pas être radicaliste ! c'est d'appliquer certaines règles, lois ce ne sont pas des lois humaines ! la différence c'est que même si l'humain est intelligent c'est des lois divines donc derrière voilà ! si on applique... des fois on se pose des questions, moi je me pose toujours des questions philosophiques, parce que c'est difficile pour un être humain de comprendre. Y a pas mal de choses... mais la croyance c'est justement de croire à ça, de le faire, de faire confiance, de croire à ça et ça a une influence quand même au quotidien...</p>	<p>Indicateurs : A propos de la religion : « <i>ça a une influence ... dans la carrière et dans tout</i> » !</p>
Croyance, confiance, Influence des principes religieux Expérience du sacré	<p><u>Dans le choix qu'on fait ? le travail ?</u> Dans la carrière et dans tout !</p>	
50	<p><u>Dernière question : langues et communication : l'influence de la langue est ce important pour vous ?</u> Pas vraiment parce que on ne l'utilise pas en France donc euh...</p>	
Réponse utilitaire	<p>L'influence dans le travail ou... ?</p> <p><u>En général pour vous ? la vie de tous les jours y compris dans le bilan d'ailleurs, il y a des fois où vous avez parlé en arabe tout à l'heure ?</u> L'anglais pour le</p>	

Importance de la langue berbère en famille

travail oui ! le kabyle en famille, l'arabe parce que ma femme est arabe ! Et parce que j'ai fait mes études en arabe, anglais parce que j'ai fait des études en anglais. Au travail de temps en temps... on parle anglais mais c'est surtout le français qui...

51

Et la communication non verbale ?

Malentendus

D'ailleurs la première année quand je suis arrivé, y avait quelqu'un, il pleuvait, y avait la pluie, y avait un seul parapluie. Nous en Algérie des fois on se tient la main naturellement... Culturellement moi ça ne me choquait pas ça ! j'ai fats un geste juste pour me mettre sous le parapluie, ça a explosé : vous me prenez pour qui ? etc... La personne a très mal pris et là je me suis dit il faut faire attention !

Constat
d'incompréhension

Et aujourd'hui ça vous manque ?

Choc culturel

Dans le travail ça manque parce que c'est vrai que je le vois souvent les... les, comment dirais-je, les travailleurs ont tendance à se rassembler par communautés, les choix sont entre eux, les Français sont entre eux aussi, les

Manque

Marques de différences
entre kabyles
et Algériens !

Espagnols, nous on a... STIM y a pas mal de Maghrébins !

Moi des fois je me retrouve entre Kabyles et Algériens, Marocains, Tunisiens, Français ça ne me dérange pas ! mais surtout il y a ça.

Rassemblement
communautaire

Y a quand même des petits groupes qui se forment par rapport à la culture et ce besoin-là de ... partager quelque chose, limite compréhension en fait !

Quand on se parle on se comprend mieux facilement ! Entre

	employés de la même communauté qu'avec d'autres.
	Mais avec le temps on apprend à mieux communiquer avec les autres.
	<u>On s'adapte mais bon il y a ça cette communication verbale et non verbale omniprésente dans les groupes ?</u>
Adaptabilité	Oui, oui au début j'ai eu pas mal de mésaventures comme ça après j'ai appris, voilà !
Mésaventures	<u>Moi je vous parlais du manque ?</u>
Apprentissage et intégration de normes	En fait ça ne manque pas parce que il y a beaucoup d'étrangers dans la boîte (Rires)
Constat d'une communauté forte	Peut-être dans d'autres pays comme les pays scandinaves, là ça peut être plus important ! Ici c'est plus ou moins il y a une communauté forte en Ile de France, des fois j'oublie que (Rires) que j'ai changé de pays...
Ambivalence	A un moment donné je voulais même quitter l'Ile de France et aller vivre à la campagne, dans un village, j'aime bien tout ce qui est village tranquille, calme, j'aime pas le grandes villes en fait après réflexion je me suis dit ça va être compliqué et pour moi et pour ma famille. C'est pas si évident parce que ne pas voir la communauté ... il faut un juste milieu quoi ! Habiter le 93 c'est compliqué, habiter Saint Rémy-lès-Chevreuse, c'est aussi compliqué, y a pas de Magrébins.

Analyse thématique et séquentielle en lien avec les hypothèses de recherche.

Entretien numéro 3 :

Séquence 1 : Réponse nette à la question de la demande du bilan : prise de position nette quant à la demande personnelle et dans un but bien précis : « évolution et changement de carrière ».

Séquence 2 : Phrase négative au départ quant à l'évolution de son poste de travail « euh...ça n'évolue pas vraiment...Donc, je voulais faire ce bilan pour un changement de carrière » et réaffirmation d'un souhait de changement de carrière.

Séquence 3 : Affirmation du souhait d'avoir « les idées claires » dans le cadre du bilan et première annonce d'un objectif de création d'entreprise.

Séquence 4 : Apparition spontanée du terme « aventure » pour l'entrée en bilan de compétences.

Séquence 5 : Confirmation de projet attendu, phrase qui se termine par un Voilà !

Séquences 6, 7 et 8 : Ces séquences sont consacrées au cadre du bilan à sa temporalité. Les rendez-vous sont considérés comme « trop espacés ». Souhait d'un temps plus court à partir du moment « on a une idée bien ficelée ». Modularisation du temps de bilan en fonction du projet. Réaffirmation d'un planning plus court.

Séquences 10 et 11 et 12 : Ces séquences concernent la gestion du temps au travail. La séquence 10 commence par un choix affirmé relatif à la gestion des tâches : « Ma préférence c'est plusieurs tâches à la fois ». Cependant il apporte un autre élément en contradiction avec sa première affirmation : « dans ce que je fais j'essaie de me limiter à une seule tâche ! ». Il évoque l'utilisation de méthodologies et de logiciels pour réaliser plusieurs tâches. Dans la séquence 11 : on sent le recours à ses connaissances techniques (switching, SCRUM) et au logiciel pour expliciter la gestion des tâches. On sent un plaisir de parler de la technicité de son travail. On peut dire que la gestion du temps est plutôt polychronique : « ma préférence c'est faire plusieurs tâches ». Mais en même temps on sent quelqu'un d'organisé. Il se positionne entre les deux (monochronie et polychronie) par contraintes professionnelles. Cependant cette attitude flexible marque plutôt une attirance vers la polychronie des tâches. La question du rapport à temps est nettement évoqué par cette phrase : « *time is money non ! Personnellement j'ai le côté social aussi et donc je peux donner du temps pour aider les autres donc... surtout « time is not money » ceux qui sont intelligents ils sont efficaces, parce que c'est l'efficacité aussi donc... euh... gagner de l'argent...* ». L'hypothèse que le temps partagé avec les autres est valorisée par les personnes issus de l'immigration est ici confirmée.

La séquence 12 : Introduite par une réponse nette négative sur le dicton. Time is money : « Non pas du tout » « time is money Non ! » il développe l'idée du social, d'aide aux autres. Il enchaîne sur la notion d'efficacité en rapport avec le fait de gagner de l'argent.

Séquence 13 : référence et admiration de Bill Gates sur les méthodes de recrutement des managers.

Croyance forte sur la corrélation recrutement des personnes en échec et efficacité. « Celui qui a eu des échecs avant a toujours la volonté de s'améliorer » « Le fainéant cherche toujours la solution la plus facile, la plus rapide pour arriver à l'objectif »

Séquences 14, 15, 16 et 17 : ces séquences concernent la thématique de l'orientation court terme ou orientation long terme :

La séquence 14 commence par un silence et ensuite par une affirmation suivie d'une négation : « Ce serait plutôt à court terme. Moi je ne me projette pas » référence d'emblée spontanée à la religion.

La séquence 15 : le locuteur réaffirme la vision à court terme : « je ne sais pas si demain... une voiture va m'écraser ou pas » et se termine par les termes, « fatalité, voilà ». La séquence 16 est dans le même sens « je gère une année ou deux » pas plus. Négation affirmée par exemple sur un contrat d'assurance vie sur 25 ans ! Monsieur Hamid évoque la fatalité dans son raisonnement relatif à sa projection dans l'avenir. Les cultures orientées court terme donnent de la valeur aux méthodes traditionnelles, perçoivent le temps comme circulaire. Cela signifie que passé et présent sont interconnectés. Monsieur Hamid s'inscrit bien dans cette perspective, il valorise le court terme. Il ne se projette pas dans le futur puisque celui-ci ne relève pas de sa propre volonté. Il n'y a que le présent qui est convoqué dans sa vision. On peut avancer que l'hypothèse qui consiste à considérer que l'orientation à court terme est davantage valorisée par les migrants dans la réalisation de leurs projets se trouve là confirmée pour ce participant.

Les séquences 17 et 18 : après une relance sélective, orientée. Constat de la standardisation et de la programmation du mode de vie occidental. Affirmation spontanée de l'adhésion des principes de vie à la religion. Une place importante ici est accordée à la religion et aux principes religieux. « *je gère à une année, deux années prés... faire une assurance vie, se projeter dans ce genre de...contrat. Faire un crédit sur 25 ans, non, je ne le fais pas !* ». il ajoute : « *ici la projection est à long terme, tout est standardisé, un crédit pour la voiture voilà, tout est réfléchi, tout est programmé.. .Moi mon mode de vie j'essaie de la calquer à ma religion* »!

Séquence 19 et 20 : Relance sur les principes. Référence de nouveau à la fatalité et irruption du thème de la mort. « Tout peut disparaître du jour au lendemain ».

Séquence 21 et 22 : référence à la langue arabe pour expliquer cette tendance au court terme et à la fatalité : « *Travailler pour la vie comme si vous deviez vivre éternellement et travailler pour l'après vie comme si vous deviez mourir demain* ».

Séquence 23 et 24 : introduction du lien entre la vision à court terme, la fatalité et la prise de risque professionnelle. Evocation des conséquences dans le choix des parcours professionnels.

Séquence 25 : Affirmation forte sur la prise de risque au niveau professionnel à partir du moment « où on sait pas ce qui peut arriver demain ! ».

L'hypothèse que les participants issus de l'immigration privilégient l'indépendance dans les activités professionnelles (Jolly et al., 2012), et le risque peut être confirmé pour ce participant.

Le travail indépendant peut constituer un moyen de surmonter les difficultés d'évolution dans le marché du travail pour ce participant. La prise de risque est compensée par une croyance forte à partir de principes religieux qui jouent un rôle de « filet de sécurité » pour Monsieur Hamid.

Croyance et norme d'externalité : « c'est le contexte qui dicte la chose ». Utilisation d'un exemple, récit pour illustrer les croyances et la vision de l'interviewé.

Introduction pour la première fois de la notion du bien et du mal. Cela se traduit par un renforcement de ses convictions en lien avec la religion. « C'est exactement ce que je suis en train de dire là ». C'est une vision simplifiée de la notion du bien et du mal.

Séquences 26,27 et 28 : évocation du mot culture. Différences culturelles entre l'Occident et le Maghreb « C'est vrai que ... *que les Occidentaux il faut qu'ils fassent un effort pour comprendre les Maghrébins !* » on change de registre. Différences de projection dans le temps. Dichotomie : sécurité professionnelle pour les autochtones.

Séquence 29, 30, 31, 32 et 33 : Réaffirmation des principes religieux et d'un mode de pensée. « *C'est de faire les choses en pensant que demain... voilà ...on ne va pas vivre très longtemps voilà, on peut pas se projeter parce que la mort peut venir à tout moment !* »

Il faut pas oublier la mort. Parce qu'en réfléchissant comme ça ma prise de risques change... évocation existentielle concernant la finitude de l'humain. Lien évoqué avec la prise de risque professionnelle. Monsieur Hamid affirme qu'il peut prendre des risques professionnels à partir du moment où on ne sait pas comment sera fait demain !

« *Oui il faut faire comme si on allait disparaître du jour au lendemain mais en même temps vivre aussi comme si on était éternel !* »

Réutilisation d'un exemple comme en séquence 27 pour affirmer davantage et renforcer ses convictions. Corrélation évoquée d'une étude scientifique américaine sur la notion du bonheur avec le contenu d'un verset coranique, « Le verset du miséricordieux », évoquant les mêmes termes et analyses du bonheur !

Séquence 34 et 35 : Rupture de registre. Vision et intérêt du collectif dans le cadre du bilan. « ça manque ». « Partager des idées ». Notre sujet affirme un intérêt pour une démarche collective dans le cadre du bilan. Il prétend que le collectif permet d'échanger, de communiquer. Il se sent plus à l'aise dans le travail en commun.

Séquence 36 : Réaction très négative et de rejet sur les termes d'affirmation de soi. « Arrogance » et « égoïsme » sont les termes utilisés. Il existe un rejet des notions d'affirmation de soi, de réalisation personnelle etc... Ces notions sont assimilées à des

démarches de type individualiste pour ce participant. On peut l'interpréter comme une forme de rejet du modèle individualiste en le préférant au modèle communautaire (Cohen-Emerique, 2011).

Séquence 37 : Autre registre et thème : le rôle de la culture d'origine sur les choix professionnels.

Valeurs morales et métier. Notion de caractère « illicite » exprimé en arabe (El Ridha) en référence aux valeurs et aux principes religieux appliqués dans les choix professionnels. « *Par exemple une plateforme de vente d'alcools, s'ils me donnent des milliards je ne le fais pas !* ». Lien entre les valeurs culturelles et les choix de carrières ou de métiers.

Séquence 39 et 40 : projet professionnel : Référence aux séquences 6 et 7 concernant un projet « bien ficelé » répétition du terme. « Objectif précis » également. Réutilisation du terme de « liberté » et « être à l'aise financièrement ». La séquence 40 évoque la dimension de retenue et de projet intime, personnel. Il se défend dans cette séquence de la dimension superstition. Le projet est d'abord quelque chose de personnel et d'intime mais en même temps il est partagé en famille et avec quelques amis. L'hypothèse selon laquelle les personnes issues de l'immigration privilégient le projet collégial n'est pas confirmé pour ce participant. Monsieur Hamid compose avec les deux attitudes ; il affirme « qu'il faut faire les choses avant d'en parler ».

Séquence 41 et 42 : le rapport au travail : réutilisation du terme liberté également d'objectif « précis » on remarque la minutie des termes utilisés. Retour au registre du religieux. Constat de la difficulté de pratiquer les cinq prières en France. Répétition « ce qui est important pour moi » et « but ultime ».

Gagner en liberté et pouvoir pratiquer son culte. Séquence 42 : Évocation de la création d'entreprise en relation avec la notion de liberté : « *avoir son propre business* ». Thème récurrent depuis la séquence 1. Évocation d'un planning rigide au travail qui ne lui correspond pas. « Ce n'est pas productif ». Il y a bien une corrélation entre les valeurs culturelles, la croyance religieuse et le rapport au travail. Pour notre sujet, même s'il est important de bien gagner sa vie ce qui lui importe le plus c'est la liberté de pouvoir organiser comme il le souhaite son planning de travail et d'avoir la liberté de pratiquer sa religion. Un lien étroit existe entre le travail et sa liberté pour pratiquer sa religion.

Séquence 43 : Il explique les difficultés rencontrées au travail surtout au niveau du manque d'évolution professionnelle. Difficultés particulières évoquées pour un étranger. *Pas d'évolution au bout de 10 ans ! stagnation. Non-reconnaissance au travail.* Essai de comparaison entre travailleurs Magrébins et autochtones. Évocation d'une dimension de Sous-réalisation des Maghrébins « Bas de l'échelle ». Conséquence pour ce Monsieur : Les Maghrébins choisissent l'indépendance. L'hypothèse de sous-réalisation de cette personne se trouve confirmée. L'idée d'un plafond de verre est très présente dans son verbatim.

Séquence 44 : Carrière gérée en faisant confiance au système. Notion d'évolution par étapes : « petit à petit mettre des pierres et arriver » à l'indépendance. But ultime avoué. Sous-réalisation malgré l'expérience en tant que Maghrébin. Recrutement sélectif et discriminatoire au sein des entreprises.

Séquence 45 et 46 : évocation d'un « plafond de verre » pour les Maghrébins. Constat amer.

Séquence 47 et 48 : Vision du monde, décision. Réaffirmation des principes de la religion comme « mode de vie ». Attitude défensive : « Ce n'est pas radicaliste » « C'est appliquer certaines règles ».

Influence dans tous les domaines des principes religieux. « Dans le choix que l'on fait, le travail, dans la carrière, dans tout ».

Séquence 49, 50 et 51 : Introduction et utilisation des langues en fonction des contextes : « L'anglais pour le travail, le kabyle pour la famille et l'arabe parce que ma femme est arabe ». Importance de la communication verbale dans la séquence 46 : mise en garde contre le communautarisme « ça limite la compréhension », malgré le confort de la communication entre personnes de la même culture. Notion d'équilibre à trouver entre la communauté et l'ouverture à la société.

3. SYNTHÈSE EN COMPARANT LES INDICATEURS DES DEUX GROUPES

Dans ces analyses comparatives nous avons essayé de mettre en évidence les attitudes et les comportements individuels des deux groupes (groupe issu de l'immigration et groupe autochtone) dans une perspective comparative autour de l'impact des valeurs culturelles dans la sphère professionnelle. L'analyse thématique des 15 entretiens nous conduit à faire plusieurs remarques en lien bien entendu avec les hypothèses et les questions de recherche.

Dans cette partie d'analyse résumée, nous présenterons les thématiques suivantes : l'individualisme versus le collectivisme (1), l'alternance des entretiens individuels et/ou collectifs en bilan (2), orientation à court terme versus orientation à long terme (3), la gestion du temps (4), rapport au travail et perception de la sous-réalisation au travail (5), l'importance valeurs religieuses pour les sujets issus de l'immigration dans la sphère personnelle et professionnelle (6).

3.1. Dimension Individualisme versus collectivisme (Hofstede, 1980)

En lien avec l'hypothèse H1, bien que 7 personnes immigrées sur 10 (70%) interviewées se réclament et se retrouvent au sein d'une démarche collégiale du projet, il n'en demeure pas moins que 2 personnes sur 5 (40%) s'inscrivent également dans cette démarche. Le résultat même s'il est conforme à ce que nous attendions n'est pas généralisable et n'a pas de finalité statistique.

Pour l'hypothèse 2, nous enregistrons 7 personnes immigrés sur 10 (70%) qui rejettent les notions indicatrices d'une démarche tournée vers l'individu et le soi : affirmation de soi, réalisation de soi. Cette attitude s'exprime dans les verbatim comme quelque chose de négatif, comme un comportement qui se manifeste « contre les autres », s'imposer contre, c'est même considéré comme de « l'arrogance » pour deux participants. Cependant 3 personnes autochtones sur 5 (60%) adhèrent plus facilement à ces notions. Pour ces personnes interrogées ce serait en lien avec le sentiment de réussite sociale et professionnelle. Nous pouvons dire qu'il y a deux modalités, deux conceptions de ces notions contraires entre les deux groupes interviewés.

3.2. Alternance des entretiens individuels et collectifs en bilan

En lien avec l'hypothèse H3, les résultats sont très hétérogènes puisque nous enregistrons 4 personnes immigrées qui souhaitent avoir des entretiens individuels, autant en collectif et 2 en alternance (entretiens individuels et collectifs). Pour l'échantillon autochtone nous enregistrons 2 personnes pour les entretiens individuels, 2 autres pour les entretiens collectifs et un pour une alternance. En comparant les indicateurs des deux groupes, l'hypothèse H3 n'est pas confirmée pour les participants immigrés.

3.3. Relation au temps, perspectives temporelles : Orientation long terme, orientation court terme. (Hofstede, 1994)

Concernant les hypothèses H4 et H5, nous enregistrons 7 personnes immigrées sur 10 (70%) qui se retrouvent dans la dimension temporelle à court terme (Hofstede, 1994) et 3 personnes autochtones sur 5 (60%) qui se retrouvent sur la perspective temporelle à long terme c'est à dire plus tournés vers le futur que le présent (Hofstede, 1994). Ces informations n'ont pas de valeur statistique.

3.4. Relation au temps : Gestion du temps, temps monochronique, temps polychronique : (Hall, 1979). (Hypothèses 6 et 7)

Les résultats sur cette dimension sont contrastés. Certes un nombre important de participants immigrés interviewés on peuvent être catégorisés dans les cultures polychroniques ,7 sur 10 (soit 70%). On retrouve par ailleurs chez les participants autochtones un nombre moins important, 2 sur 5 (soit 40%). Ce qui tend à dire peut-être que l'opposition « temps circulaire - temps linéaire » est un peu réductrice, on serait plutôt dans un temps dit « réticulaire » (Boutinet, 2005) qui impose à tout sujet une structuration du temps différente. Même si pour les participants issus de l'immigration, ont une perception du temps réalisée en séquences, en espace-temps partagé et non en heures précises. C'est l'action qui crée le temps et non l'inverse. C'est ainsi que par exemple fixer des objectifs, planifier des rendez-vous et un travail à réaliser sur un temps précis, est souvent aléatoire.

3.5. Rapport au travail et perception de non-reconnaissance (Hypothèses 8 et 9).

Chez les participants immigrés le verbatim analysé est explicite. Les termes : « pas d'évolution » « C'est difficile pour un Maghrébin » « Travail en bas de l'échelle » expriment bien une perception négative du rapport au travail. C'est une non-reconnaissance d'une expertise, c'est le cas par exemple des informaticiens interviewés. C'est un sentiment d'injustice également au regard souvent des années de travail fournies sans évolution (6 sur 10) soit 60%. On perçoit également un sentiment de discrimination dans le travail même si cela n'est pas général et exprimé de manière implicite parfois. Nous notons par ailleurs un sentiment positif à l'égard du travail et de l'environnement de travail pour 4 participants sur 10 de l'échantillon immigré. Pour les participants autochtones (2 sur 5) soit 40% expriment un sentiment d'injustice et de non-reconnaissance au travail et 3 sur 5 ont manifesté un sentiment positif à l'égard du rapport au travail.

3.6. L'importance des valeurs religieuses pour les sujets issus de l'immigration dans la sphère personnelle et professionnelle

L'apparition du thème de la religion et de son importance dans la vie quotidienne et professionnelle pour les participants immigrés s'est manifestée assez naturellement dans les échanges avec l'intervieweur pour 5 des interviewés. L'hypothèse du thème de la religion n'était pas présente dans nos hypothèses de départ. Nous nous sommes emparés de ce thème pour vérifier sa généralisation au niveau de l'analyse quantitative qui suivra cette analyse qualitative. La récurrence du mot religion et de la thématique religieuse est apparu de manière insistante auprès de deux participants sur pratiquement les thèmes relatifs au travail à l'environnement et aux conditions d'exercice de l'activité professionnelle.

CHAPITRE II : ANALYSE DES RESULTATS DE L'ETUDE QUALITATIVE

1. L'ORIGINE DE LA DEMANDE DE BILANS :

Tableau 10

Démarche du bilan, sa demande et son contexte. Les croix correspondent aux réponses répertoriées des participants.

Thèmes et sous thèmes	Participants issus de l'immigration										Participants autochtones				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5
La demande de bilan, contexte et origine															
1. Demande volontaire suite à un licenciement															
2. Préconisation du pôle emploi									X					X	
3. Préconisation Atout Plie,	X	X	X								X	X			
4. Demande volontaire, interrogation et incertitude sur l'avenir							X	X							
5. Préconisation maison de l'emploi, communauté d'agglomération					X	X									
6. Prescription RH/Plan de formation pour les salariés															
7. Prescription OPACIF													X		X
8. Arrêt de travail										X					
9. En congé parental				X											

Table 10

Approach to the balance sheet, its request and its context. The crosses correspond to the responses listed by the participants.

A la faveur de la lecture et de l'analyse du tableau comparatif, nous pouvons remarquer qu'il y a autant de bilans prescrit par la structure « Atout plie » chez les participants issus de l'immigration que chez les participants autochtones. Chez les 15 participants traités, on enregistre deux bilans pour les participants autochtones financés dans le cadre d'un OPACIF, en l'occurrence le FONGECIF, et un seul pour les personnes issues de l'immigration, de même que l'on peut remarquer un seul bilan financé dans le cadre d'un plan de formation. L'ensemble des autres financements concernent soit le Pôle Emploi soit les communautés d'agglomération via les Maisons d'Emploi et de la Formation des communes concernées. Il s'agit ici des communes qui font partie intégrante de la communauté d'agglomération de Paris Saclay.

2. LES ATTENTES

Tableau 11

Tableau sur la diversité des attentes dans le cadre du bilan de compétences (participants issus de l'immigration et participants autochtones). Les croix correspondent aux réponses des bénéficiaires.

Thèmes et sous thèmes	Participants issus de l'immigration										Participants autochtones				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5
Les attentes															
1.Reconversion professionnelle			X	X	X										X
2. Mobilité interne													X		
3. Projet création d'entreprise							X	X			X				
4. Aide à la définition d'un projet									X						
5. Faire le point afin de mieux s'orienter						X				X				X	
6. Sans attentes particulières	X														
7. Avoir des informations sur le marché du travail, les formations, les métiers.		X									X				
8.Réfléchir sur les compétences															

Table 11

Table on the diversity of expectations in the context of the skills assessment (participants with an immigrant background and French participants). The crosses correspond to the responses of the beneficiaries.

Les attentes des participants sont assez hétérogènes. Pour les participants immigrés, nous observons que 3 participants sont en reconversion professionnelle, 2 en projet de création, 1 est sans attentes particulières, 2 qui souhaitent avoir plus d'informations sur le marché de l'emploi, les formations et les métiers, 2 autres qui souhaitent faire le point avant une possible orientation. Pour les participants autochtones, 1 participant est en reconversion professionnelle, 1 autre en mobilité interne, 1 en projet de création, 1 qui souhaite avoir plus d'informations sur le marché de l'emploi et 1 autre qui souhaite faire le point avant orientation.

Travailler son projet professionnel implique de reconnaître la nature de « ce qui ne va pas ». On peut constater que c'est toujours un ensemble de causes à la fois intellectuelles, psychologiques, opérationnelles et d'opportunités qui font qu'une personne se mette en démarche de recherche. Clavier (2007, p.9) suggère qu'il « est donc important d'identifier les raisons qui ont poussé à penser : « il faut que je fasse quelque chose pour moi ? Qu'est-ce qui (ou qui) a déclenché ce désir ? Quelles sont les raisons pour lesquelles l'ancienne situation n'apparaît plus comme valable que ce soit sur le plan professionnel ou sur le plan personnel ? ».

Nous devons néanmoins faire la différence entre une personne au chômage (2 ou 3 ans pour certains participants) et les personnes en activité et en situation d'interrogation par rapport à leur avenir. La situation de chômage a des impacts psychologiques importants pour les sujets qui vivent cette situation. La personne au chômage, c'est celle qui a perdu

une large partie de sa base sociale et la confiance en soi. Ces aspects psychologiques doivent être pris en compte par les psychologues dans leur démarche d'accompagnement.

On peut dire que le cadre de bilan de compétences permet une aide adaptée. C'est une prestation comme l'indique la loi de 1991 qui permet à toute personne quel que soit son statut et sa situation professionnelle de faire le point sur ses compétences personnelles et professionnelles, sur ses capacités et motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation.

3. LA GESTION DU TEMPS :

3.1. Tableaux comparatifs sur la gestion du temps

Tableau 12

Tableau en pourcentage sur le mode de structuration du temps.

Gestion du temps	Participants issus de l'immigration	Participants autochtones
Monochronie	14,3 %	21,4%
Polychronie	50 %	14,3 %

Table 12

Table in percentage on the way of structuring time.

Ce tableau est lié aux hypothèses 6 et 7 (H6 : Les personnes issues de l'immigration promeuvent une gestion du temps polychronique, H.7: Les personnes autochtones promeuvent une gestion du temps monochronique).

Selon Hall (1971) il existe des différences notables concernant la gestion du temps selon les cultures. Le mode de structuration du temps est différent selon que l'on soit monochrome ou polychrone. Le tableau comparatif des sujets issus de l'immigration et des sujets occidentaux est presque à l'équilibre sur les deux notions analysées (monochronie et polychronie).

Dans les cultures occidentales, la pensée fonctionne selon un schéma linéaire par lequel un effet entraîne une cause. Hall (1979) relie ceci aux fondements religieux de vérité révélée et considère que cela permet de comprendre la volonté de maîtriser son environnement.

Boutinet (2004, 2007) s'interroge quant à lui sur les nouvelles temporalités des adultes dans le cadre des démarches d'orientation professionnelle. Il oppose les « temps circulaires » d'autrefois, aux temps « réticulaires » postmodernes.

Il n'a pas été aisé de trouver des échelles de mesure pour notre étude relative à la question du temps. L'Échelle de perspective temporelle a été développée par le psychologue américain Philip G. Zimbardo (1999). Selon son modèle, la perspective temporelle englobe l'orientation vers le passé, le présent et le futur ainsi que les attitudes liées aux temps de sa

vie. On peut constater que ce champ est relativement homogène du fait de l'existence de nombreuses définitions et une multitude de méthodes permettant difficilement d'aboutir à des résultats comparables (Thiebaut, 1998). Nous nous sommes appuyés sur l'échelle de (Zimbardo & Boyd, 1999) et nous avons intégré des items au regard de nos hypothèses.

Tableau 13

Tableau sur la gestion du temps et l'origine des participants. (Avec la modalité mixte, un répondant se situant sur les deux dimensions : monochronie et polychronie).

		Tableau croisé Gestion du temps / Origine			
		Origine		Total	
		France	Maghreb		
Gestion du temps	Mixte	Effectif	0	1	1
		Compte attendu	3	7	1,0
		% dans Gestion du temps	0,0%	100,0%	100,0%
		% dans Orig	0,0%	10,0%	6,7%
		% du total	0,0%	6,7%	6,7%
	Monochronie	Effectif	3	2	5
		Compte attendu	1,7	3,3	5,0
		% dans Gestion du temps	60,0%	40,0%	100,0%
		% dans Orig	60,0%	20,0%	33,3%
		% du total	20,0%	13,3%	33,3%
	Polychronie	Effectif	2	7	9
		Compte attendu	3,0	6,0	9,0
		% dans Gestion du temps	22,2%	77,8%	100,0%
		% dans Orig	40,0%	70,0%	60,0%
		% du total	13,3%	46,7%	60,0%
Total	Effectif	5	10	15	
	Compte attendu	5,0	10,0	15,0	
	% dans Gestion du temps	33,3%	66,7%	100,0%	
	% dans Origine	100,0%	100,0%	100,0%	
	% du total	33,3%	66,7%	100,0%	

Table 13

Table on time management and origin of participants. (With the mixed modality, a respondent located on both dimensions : monochrony and polychrony)

Tableau 14*Test du Khi-carré*

Tests du khi-carré			
	Valeur	df	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	2,600 ^a	2	,273
Rapport de vraisemblance	2,831	2	,243
N d'observations valides	15		
Mesures symétriques			
		Valeur	Signification approximative
Nominal par Nominal	Phi	,416	,273
	V de Cramer	,416	,273
N d'observations valides		15	

Table 14*Chi-square test*

Le test du Chi² n'est pas significatif, mais la petite taille de l'échantillon rend difficile la détection d'une dépendance entre les deux variables.

Tableau 15

Tableau sur la gestion du temps croisée avec l'origine des participants. (Sans la modalité mixte).

		Tableau croisé Gestion du temps * Orig			
		Orig		Total	
		France	Maghreb		
Gestion du temps	Monochronie	Effectif	3	2	5
		Compte attendu	1,8	3,2	5,0
		% dans Gestion du temps	60,0%	40,0%	100,0%
		% dans Orig	60,0%	22,2%	35,7%
		% du total	21,4%	14,3%	35,7%
	Polychronie	Effectif	2	7	9
		Compte attendu	3,2	5,8	9,0
		% dans Gestion du temps	22,2%	77,8%	100,0%
		% dans Orig	40,0%	77,8%	64,3%
		% du total	14,3%	50,0%	64,3%
Total	Effectif	5	9	14	
	Compte attendu	5,0	9,0	14,0	
	% dans Gestion du temps	35,7%	64,3%	100,0%	
	% dans Orig	100,0%	100,0%	100,0%	
	% du total	35,7%	64,3%	100,0%	

Table 15

Table on time management crossed with the origin of the participants. (Without the mixed modality).

Tableau 16*Test du Khi-carré*

Tests du khi-carré					
	Valeur	df	Signification asymptotique (bilatérale)	Sig. exacte (bilatérale)	Sig. exacte (unilatérale)
Khi-deux de Pearson	1,998 ^a	1	,158		
Correction pour continuité ^b	,691	1	,406		
Rapport de vraisemblance	1,984	1	,159		
Test exact de Fisher				,266	,203
N d'observations valides	14				
a. 3 cellules (75,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 1,79.					
b. Calculée uniquement pour une table 2x2					
Mesures symétriques					
	Valeur		Signification approximative		
Nominal par Nominal	Phi	,378			,158
	V de Cramer	,378			,158
N d'observations valides		14			

Table 16*Chi-square test*

Le test du Khi-carré n'est pas significatif.

4. LE RAPPORT INDIVIDUALISME VERSUS COLLECTIVISME

Une société individualiste privilégie essentiellement les intérêts personnels plutôt que les intérêts du groupe ou de la communauté. A l'inverse une société collectiviste fait passer l'intérêt du groupe avant l'intérêt personne de chaque individu. Il existe dans ce cas-là une forte interdépendance entre les individus qui de ce fait sont protégées par le groupe en échange de leur loyauté envers leur groupe d'appartenance (Hofstede et al., 2010)

4.1. Tableau comparatif

Tableau 17

Tableau sur la comparaison entre les participants autochtones et immigrés sur la notion de projet porté individuellement ou collectivement.

Thèmes et sous thèmes	Participants issus de l'immigration										Participants autochtones				
<i>Individualisme/collectivisme</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5
1. Projet porté individuellement	X				X		X			X			X	X	
2. Projet porté collectivement		X	X	X		X		X	X		X	X			X

Table 17

Table on the comparison between French and immigrant subjects on the notion of a project carried out individually or collectively.

Le tableau 17 est lié à l'hypothèse H1 qui consiste à supposer que le projet professionnel porté de manière collégiale et notamment par l'environnement familial est plus important pour les participants issus de l'immigration que pour les autochtones. Nous avons procédé à un test de Khi2 pour vérifier si les indicateurs sont significatifs. Les indicateurs dégagés dans le verbatim et l'analyse thématique des entretiens sont : projet personnel, intime, importance du partage avec la famille.

Mathilde autochtone répond à la question relative au projet :

C'est partagé ou c'est quelque chose qui reste personnel plus intime ? Reuh... c'est partagé quand même ! c'est partagé. Le personnel c'est plus en dehors du cadre du travail !

Samir, Algérien, au chômage depuis 2 ans :

Votre projet vous le portez individuellement ou bien vous le partagez avec votre environnement familial etc... ?

C'est les deux ! mais le fait de parler, partager les idées pour ne pas se tromper c'est important. La famille bien sûr est toujours derrière hein !

Propos de Fatia, Tunisienne :

Le projet est-il partagé par exemple avec votre famille ?

Pas trop ! (Rires forcés) Chacun cherche ... pour lui ! C'est mon projet, c'est personnel... les autres ils aiment quand je travaille te je ramène de l'argent ! c'est ça (Rires) et d'ailleurs n'importe quel travail hein !

Mais le projet reste le vôtre ?

Oui ou je trouve mon...mon...je peux le dire en arabe...

Dites-le ? ... (traduction avoir de la personnalité).

Ce que l'on peut constater à partir des propos de Fatia et de Samir c'est qu'il y a deux attitudes différentes pour des raisons diamétralement opposées. Fatia se protège et ne veut surtout pas expliciter ses projets en famille. Elle souhaite en tant que femme

assumer des choix personnels, assumer sa personnalité (ses termes en entretien) et de fait marquer son autonomie. De ce fait on peut avancer que pour cette personne le projet reste intime et constitue un marqueur pour son émancipation personnelle. Le partage d'information à l'intérieur de sa sphère peut constituer un obstacle pour son insertion professionnelle.

L'accent est mis sur l'importance de la prise en compte du contexte de vie global, passé et présent, dans le processus de mise en œuvre d'un projet. Il s'agit ici de rappeler que les conditions de vie matérielles, la situation familiale, les circonstances de départ du pays d'origine peuvent, par exemple, constituer des éléments prégnants pour élaborer un projet et être en confiance. Il est important du coup pour le conseiller/psychologue d'être conscient des rôles sociaux que s'attribue le consultant en bilan. A l'inverse pour Samir, l'importance de la mise en œuvre d'un projet s'inscrit dans une logique collégiale, dans les attentes de son entourage.

Tableau 18.

Tableau sur l'origine des participants croisé avec la dimension individuel/collectivisme.

		Tableau croisé Origine * Projet individuel/collectif			
		Projet individuel/collectif		Total	
		Collectif	Individuel		
Origine	Algerie	Effectif	0	1	1
		Compte attendu	,4	,6	1,0
		% dans Origine	0,0%	100,0%	100,0%
		% dans Projet	0,0%	11,1%	6,7%
		individuel/collectif			
	% du total	0,0%	6,7%	6,7%	
	Algérie	Effectif	5	2	7
		Compte attendu	2,8	4,2	7,0
		% dans Origine	71,4%	28,6%	100,0%
		% dans Projet	83,3%	22,2%	46,7%
		individuel/collectif			
	% du total	33,3%	13,3%	46,7%	
	France	Effectif	1	4	5
		Compte attendu	2,0	3,0	5,0
		% dans Origine	20,0%	80,0%	100,0%
% dans Projet		16,7%	44,4%	33,3%	
individuel/collectif					
% du total	6,7%	26,7%	33,3%		
Maroc	Effectif	0	1	1	
	Compte attendu	,4	,6	1,0	
	% dans Origine	0,0%	100,0%	100,0%	

	% dans Projet individuel/collectif	0,0%	11,1%	6,7%
	% du total	0,0%	6,7%	6,7%
Tunisie	Effectif	0	1	1
	Compte attendu	,4	,6	1,0
	% dans Origine	0,0%	100,0%	100,0%
	% dans Projet individuel/collectif	0,0%	11,1%	6,7%
	% du total	0,0%	6,7%	6,7%
Total	Effectif	6	9	15
	Compte attendu	6,0	9,0	15,0
	% dans Origine	40,0%	60,0%	100,0%
	% dans Projet individuel/collectif	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	40,0%	60,0%	100,0%

Table 18.

Table on the origin of the participants crossed with the individual/collectivism dimension.

Tableau 19

Test du khi-carré

Tests du khi-carré			
	Valeur	df	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	8,531 ^a	6	,202
Rapport de vraisemblance	10,237	6	,115
N d'observations valides	15		

a. 12 cellules (100,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de ,27.

Mesures symétriques			
		Valeur	Signification approximative
Nominal par Nominal	Phi	,754	,202
	V de Cramer	,533	,202
	Coefficient de contingence	,602	,202
N d'observations valides		15	

Table 19

Chi-square test

Le test du Khi2 n'est pas significatif, supérieur à 0,5, mais la petite taille de l'échantillon rend difficile la détection d'une dépendance entre les deux variables. Par ailleurs, Phi et le V de Cramer, qui ne dépendent plus de la taille de l'échantillon, ont une valeur de .533

(Phi2 = .754). indiquant un lien non négligeable entre l'origine et la gestion du temps. (Corroyer, D. & Wolff, M., 2003).

5. ADHESION OU REJET DES NOTIONS/ AFFIRMATION DE SOI, CONSTRUCTION DE SOI.

5.1. Tableau comparatif

Tableau 20

Tableau sur une comparaison : Participants immigrés et participants autochtones sur l'adhésion à la notion d'affirmation de soi, de construction de soi.

Thèmes et sous thèmes	Participants issus de l'immigration										Participants autochtones				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5
Affirmation de soi,															
Construction de soi,															
1. Adhésion et importance		X			X		X				X	X			X
2. Rejet	X		X	X		X		X	X	X			X	X	

Table 20

Table on a comparison : Immigrant participants and French participants on adherence to the notion of self-affirmation, self-construction.

Ce tableau 20 est articulé avec l'hypothèse H2, qui consiste à supposer que les participants issus de l'immigration promeuvent le modèle « holiste », communautaire et le préfèrent au modèle individualiste et notamment sur les caractéristiques suivantes : affirmation de soi, réalisation de soi.

Nous avons procédé à un test de Khi2 pour étudier la relation de deux variables qualitatives et pour vérifier si les indicateurs sont significatifs. On analyse s'il y a un lien entre la gestion du temps et l'origine des participants. On cherche à savoir si le pourcentage des participants immigrés est plus élevé dans la gestion du temps polychronique que celui des participants autochtones. Il reste à savoir si la relation est statistiquement significative, cependant s'il y a une différence cela ne nous permet pas de la quantifier. Les indicateurs dégagés dans le verbatim et l'analyse thématique des entretiens sont : adhésion, rejet des notions, réussite personnelle et professionnelle. Nous présentons ici un extrait du verbatim d'un participant non pas pour justifier les résultats en pourcentage du tableau mais pour donner corps aux entretiens.

Robert au chômage depuis 3 ans :

Quand vous entendez par exemple les termes affirmation de soi, construction de soi, projet professionnel qu'est-ce que cela vous évoque ?

Comme je vous l'ai dit tout à l'heure, pour moi c'est l'évolution. J'avais l'impression d'être bloqué. D'être arrêté face à un mur et puis... je ne faisais plus rien... tandis que là le fait de faire un bilan de savoir où on en est

Après on commence à établir certaines possibilités d'évolution, de choses, faire un projet, déjà là on passe à l'étape suivante. Et donc là... pour moi c'est enrichissant déjà...

Les termes d'affirmation de soi, de construction de soi etc. sont décrites de manière positive en lien à « beaucoup de travail » et des « efforts » à consentir au niveau personnel. Ce serait la clé de réussite personnelle et professionnelle « indispensable ». Ce ne sera pas le cas pour Monsieur Hamid qui dit en substance : « Arrogance peut être (rires) euh...ça m'inspire pas tout ça ! les choses... juste pour soi c'est de l'égoïsme ! donc euh...ça m'inspire pas ! » Karim pour sa part dit : « (Silence) mais je sais pas savoir s'imposer. Euh... Avoir euh... être sûr de ce qu'on veut faire... être voilà ! c'est ce genre de choses... j'aime pas trop en parler... je ne sais pas... ».

Tableau 21

Tableau sur : *l'origine des participants avec la dimension adhésion et/ou rejet des affirmations individuelles.*

Origine		Tableau croisé Origine /Adhésion/Rejet		
		Adhésion/Rejet		Total
		Adhésion	Rejet	
Algérie	Effectif	2 _a	6 _a	8
	% dans Origine	25,0%	75,0%	100,0%
	% dans Adhésion/Rejet	40,0%	60,0%	53,3%
	% du total	13,3%	40,0%	53,3%
France	Effectif	2 _a	3 _a	5
	% dans Origine	40,0%	60,0%	100,0%
	% dans Adhésion/Rejet	40,0%	30,0%	33,3%
	% du total	13,3%	20,0%	33,3%
Maroc	Effectif	0 _a	1 _a	1
	% dans Origine	0,0%	100,0%	100,0%
	% dans Adhésion/Rejet	0,0%	10,0%	6,7%
	% du total	0,0%	6,7%	6,7%
Tunisie	Effectif	1 _a	0 _a	1
	% dans Origine	100,0%	0,0%	100,0%
	% dans Adhésion/Rejet	20,0%	0,0%	6,7%
	% du total	6,7%	0,0%	6,7%
Total	Effectif	5	10	15
	% dans Origine	33,3%	66,7%	100,0%
	% dans Adhésion/Rejet	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	33,3%	66,7%	100,0%

Chaque lettre en indice indique un sous-ensemble de Adhésion/Rejet catégories dont les proportions de colonne ne diffèrent pas de manière significative les unes des autres au niveau ,05.

Table 21

Table on : the origin of the participants with the dimension of support and/or rejection of individual statements.

Tableau 22*Test du Khi-carré*

Tests du khi-carré			
	Valeur	df	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	2,850 ^a	3	,415
Rapport de vraisemblance	3,368	3	,338
N d'observations valides	15		
Mesures symétriques			
		Valeur	Signification approximative
Nominal par Nominal	Phi	,436	,415
	V de Cramer	,436	,415
	Coefficient de contingence	,400	,415
N d'observations valides		15	

Table 22*Chi-square test*

Le test du Khi2 n'est pas significatif, mais la petite taille de l'échantillon rend difficile la détection d'une dépendance entre les deux variables. Le test du Khi 2 n'est pas significatif, supérieur à 0,5, mais la petite taille de l'échantillon rend difficile la détection d'une dépendance entre les deux variables. Par ailleurs, Phi et le V de Cramer, qui ne dépendent plus de la taille de l'échantillon, ont une valeur de .436 (Phi 2 = .436) indiquant un lien moyen entre l'origine et l'adhésion ou le rejet de l'affirmation de soi (Corroyer & Wolff, 2003).

6. L'ORIENTATION A COURT TERME / ORIENTATION LONG TERME

6.1. Tableau comparatif

Tableau 23

Tableau sur une comparaison participants autochtones, participants immigrés sur la dimension orientation long terme et orientation court terme (Hofstede, 1994).

Thèmes et sous thèmes	Participants issus de l'immigration										Participants autochtones				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5
1. Orientation long terme	X	X					X				X	X			X
2. Orientation court terme			X	X	X	X		X	X	X			X	X	

Table 23

Table on a comparison of French participants and immigrant participants on the dimension of long-term orientation and short-term orientation (Hofstede, 1994).

Ce tableau (numéro 23) est articulé aux hypothèses H4 qui consiste à supposer que les participants issus de l'immigration s'inscrivent dans l'orientation à court terme et l'hypothèse H5 qui suppose une préférence pour l'orientation à long terme pour les participants autochtones. Nous avons procédé à un test de Khi2 pour vérifier si les indicateurs sont significatifs. Les indicateurs dégagés dans le verbatim et l'analyse thématique des entretiens sont : importance du présent (court terme), futur (long terme).

Tableau 24

Tableau sur l'origine des participants avec la dimension orientation court terme/orientation long terme.

		Tableau croisé Origine / Orientation			Total	
		Orientation				
Origine			court terme	Court terme	long terme	
		Algérie	Effectif		6 _a	1 _a
% dans Origine			75,0%	12,5%	12,5%	100,0%
% dans Orientation			66,7%	100,0%	20,0%	53,3%
% du total			40,0%	6,7%	6,7%	53,3%
France	Effectif		1 _a	0 _{a, b}	4 _b	5
	% dans Origine		20,0%	0,0%	80,0%	100,0%
	% dans Orientation		11,1%	0,0%	80,0%	33,3%
	% du total		6,7%	0,0%	26,7%	33,3%
Maroc	Effectif		1 _a	0 _a	0 _a	1
	% dans Origine		100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	% dans Orientation		11,1%	0,0%	0,0%	6,7%
	% du total		6,7%	0,0%	0,0%	6,7%
Tunisie	Effectif		1 _a	0 _a	0 _a	1
	% dans Origine		100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	% dans Orientation		11,1%	0,0%	0,0%	6,7%
	% du total		6,7%	0,0%	0,0%	6,7%
Total	Effectif		9	1	5	15
	% dans Origine		60,0%	6,7%	33,3%	100,0%
	% dans Orientation		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total		60,0%	6,7%	33,3%	100,0%

Chaque lettre en indice indique un sous-ensemble de Orientation catégories dont les proportions de colonne ne diffèrent pas de manière significative les unes des autres au niveau ,05.

Table 24

Table on the origin of the participants with the short-term orientation/long-term orientation dimension.

Tableau 25
Test du Khi-carré

Tests du khi-carré			
	Valeur	df	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	8,017 ^a	6	,237
Rapport de vraisemblance	8,823	6	,184
N d'observations valides	15		

a. 12 cellules (100,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de ,07.

Mesures symétriques			
		Valeur	Signification approximative
Nominal par Nominal	Phi	,731	,237
	V de Cramer	,517	,237
	Coefficient de contingence	,590	,237
N d'observations valides		15	

Table 25

Chi-square test

Le test du Khi2 n'est pas significatif, mais la petite taille de l'échantillon rend difficile la détection d'une dépendance entre les deux variables. Par ailleurs, Phi et le V de Cramer, qui ne dépendent plus de la taille de l'échantillon, ont une valeur de .517 (Phi2 = .731) indiquant un lien non négligeable entre l'origine et la dimension orientation court terme/ orientation long terme (Corroyer & Wolff, 2003).

**7. EXPRESSION D'UN TRAVAIL INDIVIDUEL OU COLLECTIF EN
ENTRETIEN DE BILAN**

7.1. Tableau comparatif

Tableau 26

Tableau de comparaison sur le thème souhait d'un travail collectif ou individuel.

Thèmes et sous thèmes	Participants issus de l'immigration										Participants autochtones				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5
Travail individuel/collectif en bilan de compétences															
1.Expression d'un travail individuel	X				X		X			X	X				X
2. Souhait d'un travail collectif		X		X		X		X				X	X		
3. Souhait d'un travail collectif et individuel				X					X					X	

Table 26

Comparison table on the theme of desire for collective or individual work.

Le tableau 26 est articulé à l'hypothèse H3 qui consiste à supposer que les participants issus de l'immigration souhaitent un travail qui alterne des entretiens individuels et des entretiens collectifs en bilan de compétences. Le tableau présente un équilibre entre les deux groupes sur l'importance de l'interface individuel en bilan et la possibilité d'échanger en groupe.

Nous avons procédé à un test de Khi 2 pour vérifier si les indicateurs sont significatifs. Les indicateurs dégagés dans le verbatim et l'analyse thématique des entretiens sont : entretiens individuels, entretiens et échanges en groupe.

8. LE RAPPORT AU TRAVAIL ET A L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

8.1. Tableau comparatif

Tableau 27

Tableau de comparaison sur le thème du rapport au travail.

Thèmes et sous thèmes	Participants issus de l'immigration										Participants autochtones				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5
Rapport au travail															
1. Positif	X				X		X		X		X		X		X
2. Expression d'injustice et de sous-réalisation		X	X	X		X		X		X		X		X	

Table 27

Comparison table on the theme of the relationship to work.

Ce tableau numéro 27 est articulé à l'hypothèse H8 qui consiste à supposer que les participants issus de l'immigration ont une perception plus importante de non-reconnaissance et de sous réalisation au travail. Le tableau présente une inclinaison du groupe issu de l'immigration (6 sur 10 participants) en faveur d'une expression d'injustice et de non-reconnaissance au travail. Pourcentage plus marqué que celui des participants autochtones (2 sur 10 participants).

Nous présentons ici quelques extraits du verbatim des participants non pas pour justifier les résultats en pourcentage du tableau mais pour illustrer les entretiens. Nous avons procédé à un test de Khi2 pour vérifier si les indicateurs sont significatifs. Les indicateurs dégagés dans le verbatim et l'analyse thématique des entretiens sont : entretiens individuels, entretiens et échanges en groupe.

Hamid :

OK quelles sont les difficultés que vous avez rencontrées dans votre parcours d'orientation ? Difficultés de, de de...surtout de grimper en échelle par exemple ! une évolution naturelle dans l'emploi ici en France ce n'est pas évident je pense pour un étranger. Mon exemple je rentre à la STIM comme développeur confirmé, j'arrive à la première semaine, je fais des choses techniques d'ailleurs là même le chef dit on a fait la bonne pioche...10 ans après je sors avec le même ... donc voilà. Y a vraiment une difficulté d'évolution... je pense qu'il y a un lien avec ... parce que ...

Vous pensez qu'il y a un lien avec quoi ? Oui, si je fais des statistiques vraiment simples on est beaucoup plus de Maghrébins qui font le job que je fais actuellement vraiment en bas de l'échelle...je ne dis pas qu'il n'y a pas d'autres français ... mais ils ne sont pas nombreux ! donc la difficulté c'est l'évolution !

L'évolution c'est peut-être aussi la reconnaissance ? Oui l'évolution c'est aussi la reconnaissance ! (Rires) si on fait évoluer et tout donc c'est clair ! On reconnaît ce que vous faites ! c'est pour ça qu'il y a pas mal de Maghrébins qui partent ils sont indépendants en informatique il y a même ceux qui partent en Angleterre !

Tarik :

J'ai des exemples lorsque vous regardez les patrons les plus riches du CAC 40 ! Ben c'est des Français de souche et au niveau des mairies quand vous regardez, il y en a très peu des personnes d'origine étrangère... Voilà quoi.

Et par exemple tout ce qui est grande boîte RATP et tout moi. J'ai un ami ça fait des années qui travaille là-bas il est d'origine maghrébine et voilà j'ai l'impression quand il veut passer au stade d'encadrement, non tu restes à ta place ! c'est tout !

Tableau 28

Tableau sur l'origine des participants avec la dimension rapport au travail.

		Tableau croisé Origine / Rapport au travail			
		Rapport au travail		Total	
		Négatif	Positif		
Origine	Algérie	Effectif	4 _a	4 _a	8
		% dans Origine	50,0%	50,0%	100,0%
		% dans Rapport au travail	40,0%	80,0%	53,3%
		% du total	26,7%	26,7%	53,3%
France	Effectif	4 _a	1 _a	5	
		% dans Origine	80,0%	20,0%	100,0%
		% dans Rapport au travail	40,0%	20,0%	33,3%
		% du total	26,7%	6,7%	33,3%
Maroc	Effectif	1 _a	0 _a	1	
		% dans Origine	100,0%	0,0%	100,0%
		% dans Rapport au travail	10,0%	0,0%	6,7%
		% du total	6,7%	0,0%	6,7%
Tunisie	Effectif	1 _a	0 _a	1	
		% dans Origine	100,0%	0,0%	100,0%
		% dans Rapport au travail	10,0%	0,0%	6,7%
		% du total	6,7%	0,0%	6,7%

	% du total	6,7%	0,0%	6,7%
Total	Effectif	10	5	15
	% dans Origine	66,7%	33,3%	100,0%
	% dans Rapport au travail	100,0%	100,0%	100,0%
	% du total	66,7%	33,3%	100,0%

Table 28

Table on the origin of the participants with the dimension relationship to work.

Tableau 29

Test du Khi-carré

Tests du khi-carré			
	Valeur	df	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	2,400 ^a	3	,494
Rapport de vraisemblance	3,001	3	,391
N d'observations valides	15		

Mesures symétriques			
		Valeur	Signification approximative
Nominal par Nominal	Phi	,400	,494
	V de Cramer	,400	,494
	Coefficient de contingence	,371	,494
N d'observations valides		15	

Table 29

Chi-Square test

Le test du Khi2 n'est pas significatif, mais la petite taille de l'échantillon rend difficile la détection d'une dépendance entre les deux variables. Par ailleurs, Phi et le V de Cramer, qui ne dépendent plus de la taille de l'échantillon, ont une valeur de .400, ($\text{Phi}^2 = .400$) indiquant un lien moyen entre l'origine et la dimension : rapport au travail (Corroyer & Wolff, 2003).

CHAPITRE III : METHODOLOGIE POUR L'ETUDE QUANTITATIVE

1. LA METHODE QUANTITATIVE

Nous avons fait le choix d'un modèle (design) mixte exploratoire (Creswell & Plano Clark, 2011). L'intention première est d'explorer le problème avec une méthode qualitative auprès d'un échantillon représentatif et ensuite cette phase consiste à concevoir un instrument permettant de mesurer les variables de l'étude. L'instrument quantitatif, les variables sont utilisées dans une procédure de collecte et d'analyse de données quantitatives. L'idée centrale est d'avoir une meilleure compréhension du problème posé.

Dans l'approche séquentielle exploratoire, nous avons commencé d'abord par une recherche qualitative qui explore les points de vue des participants. La phase qualitative peut être utilisée pour construire et identifier des instruments de mesure qui correspondent davantage à l'échantillon de la recherche et d'opérationnaliser les variables à intégrer dans une analyse quantitative.

La méthode choisie s'appuie sur les résultats de l'analyse qualitative et également sur la sélection de l'échantillon pour les deux phases (Creswell & Plano Clark, 2011). Afin d'avoir une meilleure compréhension des hypothèses de notre thèse, nous avons procédé à un élargissement pour cette deuxième phase de l'échantillon au niveau de trois contextes et dispositifs différents (Bilan de compétences, VAE et VSI). Cette utilisation séquentielle des données vise à intégrer une conception plus large de l'analyse.

1.1. Hypothèses générales et opérationnelles

1.1.1. Rapport individu/groupe.

H10. Nous supposons une valeur plus élevée de la dimension collectivisme chez les participants issus de l'immigration.

H11. Nous supposons une valeur plus élevée de la dimension individualisme chez les participants autochtones.

1.1.2. Orientation court terme/ long terme. (Hofstede, 1994 ; Bearden et al., 2006).

H12. Nous supposons une valeur plus élevée de la dimension orientation vers le futur pour les participants autochtones que pour les participants issus de l'immigration.

H13. Nous supposons une valeur plus élevée de la dimension « passé et traditions » » pour les participants immigrés.

1.1.3. Perspective temporelle (Zimbardo & Boyd, 1999).

H14. Nous supposons une valeur plus élevée de la dimension polychronie chez les participants immigrés que chez les participants autochtones.

H15. Nous nous attendons à une valeur plus élevée sur les dimensions –présent fataliste et passé et traditions- du rapport au temps pour les participants issus de l'immigration que pour les participants autochtones.

1.1.4. Valeurs au travail

H16. Nous nous attendons à une valeur plus élevée de la dimension réalisation au travail chez les participants immigrés que chez les participants autochtones.

Nous nous référons au modèle de Perron et St-Onge (1991) : l'auteur définit les valeurs au travail comme « une conception explicite du degré d'importance qu'une personne accorde à des modalités d'être ou d'agir en vue d'atteindre un but dans un secteur défini d'activité » (Perron & St-Onge, 1991, p. 80).

1.1.5. Indécision vocationnelle : (Gati et al., 1996).

H17. Nous supposons un lien entre l'indécision vocationnelle et les dimensions de la perspective temporelle.

1.1.6. Rapport à la religion.

H18. Nous supposons que la dimension rapport à la religion est plus élevée chez les participants issus de l'immigration que chez les participants autochtones.

En effet, bien que la religiosité ne figure pas parmi les déterminants de la culture nationale proposés par Hofstede, nous confortons notre choix par des travaux antérieurs (Hofstede, 1994, Schwartz et Huismans, (1995), Saroglou et al, (2004), El Akremi et al., (2007), Balambo, (2014), qui ont intégré la religiosité, afin d'appréhender quelques sociétés caractérisées par la religion. La référence religieuse a largement émergé au cours des entretiens semi-directifs auprès des participants issus de l'immigration au sein de notre étude qualitative et pas du tout auprès des participants autochtones.

H19. Nous supposons un lien entre la dimension rapport à la religion et à deux dimensions de la perspective temporelle : Présent fataliste et passé et traditions.

1.1.7. Satisfaction de vie.

H 20. Nous supposons un lien entre les dimensions de la perspective temporelle et la satisfaction de vie.

Afin de tester les hypothèses postulées, deux études distinctes ont été menées. Tout d'abord, la structure dimensionnelle des instruments sera examinée par le biais de l'analyse factorielle exploratoire. Dans un deuxième temps, les différences postulées, pour les dimensions culturelles, entre les groupes culturels comparées dans l'échantillon seront explorées par l'analyse de comparaison des moyennes.

1.2. Construction du questionnaire

Nous avons utilisé un questionnaire dans le but d'identifier le rôle et l'importance des variables culturelles dans une démarche d'orientation. Nous présenterons les différents instruments de mesures utilisés.

1.2.1. Les instruments de mesure.

1.2.1.1. L'échelle du rapport individualisme/collectivisme (Hofstede, 1994).

L'échelle du rapport individualisme/collectivisme au niveau individuel a été validé par nous. Le questionnaire permet d'apprécier l'importance de la dimension individuelle ou collective dans une démarche d'orientation professionnelle. Cette échelle est composée de deux dimensions : individualisme et collectivisme.

Les items retenus sont :

- <i>J'ai tendance à réaliser seul ce que je dois faire.</i>
- <i>J'éprouve un sentiment de fierté quand je réalise quelque chose que les autres ne peuvent pas faire</i>
- <i>Il est important pour moi d'être plus performant que les autres dans mes activités</i>
- <i>Je suis unique, différent des autres dans beaucoup de domaines</i>
- <i>J'ai toujours dit clairement mes opinions</i>
- <i>Pour comprendre qui je suis, vous devez me voir avec les membres de mon groupe, de ma famille,</i>
- <i>Passer du temps avec ma famille est un réel plaisir</i>
- <i>Avant de prendre des décisions, j'ai besoin de consulter les autres.</i>

Les coefficients alpha de Cronbach sont respectivement pour l'échelle individualisme/collectivisme de .523.

1.2.1.2. L'échelle orientation court terme/orientation long terme. (Hofstede, 1994 ; Bearden, Money & Nevins, 2006).

Il existe des divergences de point e vue sur cette dimension. Pour Hofstede (1994), le respect pour la tradition est une valeur orientée vers le court terme, et la persévérance et le futur une valeur orientée vers le long terme (Hofstede, 1994). Bearden et al., 2006, postule que l'orientation à long terme valorise le passé, le présent dans le but de se projeter dans le futur dans le cadre d'une vision holistique du temps.

Nous avons fait le choix d'utiliser le questionnaire mesurant la dimension d'orientation long terme développé par Bearden, Money & Nevins (2006). Cette échelle a été adaptée et traduite en français (Temimi, 2011). Les items retenus sont :

- *La persévérance est essentielle aux succès futurs,*
- *Les valeurs traditionnelles sont importantes pour moi,*
- *Je planifie mes activités à long terme,*

- *J'accorde beaucoup d'importances à mes expériences passées,*
- *Je travaille fort pour réussir dans l'avenir,*
- *Le respect des traditions est important pour moi,*
- *Il m'est égal de sacrifier les plaisirs immédiats en vue des succès futurs,*
- *Les traditions familiales sont importantes pour moi.*

Les coefficients alpha de Cronbach sont respectivement pour l'échelle individualisme/collectivisme de .673.

1.2.1.3. L'échelle valeurs de travail : (Perron & Dupont, 1974).

Le questionnaire des valeurs de travail (QVT) de Perron est un instrument élaboré par Perron et Dupont (1974) destiné à mesurer les valeurs de travail au travers de l'évaluation de l'importance accordée à différentes caractéristiques spécifiques du travail. Dans sa version originale, le QVT comprend 68 items, 58 items servent à mesurer les cinq dimensions distinctes de valeurs de travail privilégiées. Le QVT présente la particularité d'être stable dans le temps et résistant aux changements de contexte. Selon l'auteur, les valeurs de travail se présentent chez tous les individus de façon hiérarchisée mais à des degrés différents. On peut considérer que dans le milieu professionnel, les valeurs de travail orientent et influencent leurs attitudes et comportements.

Cet outil de mesure d'origine canadienne a fait l'objet de plusieurs adaptations dans différents pays européens : en France (Lemoine, 1994), en Italie (Fraccaroli et al., 2005) et en Angleterre (Zaniboni et al., 2010). L'intérêt pour le QVT réside dans ses qualités métrologiques dont la consistance interne (coefficient alpha de Cronbach) est de .95. Ce coefficient possède une fidélité élevée. Les participants répondent à l'aide d'une échelle de type Likert en cinq points de réponses. Ce type d'échelle permet d'indiquer le degré d'importance accordé à chacun des items du questionnaire. Les cinq points de l'échelle s'énoncent comme suit : 1, Pas du tout d'accord ; 2, plutôt pas d'accord, 3 ; ni accord, ni désaccord ; 4, en accord ; 5, tout à fait d'accord.

Nous avons opté pour la version abrégée du QVT élaborée par Lemoine (1994). Nous l'avons choisi car « il a aussi prouvé ses qualités métrologiques à travers les résultats de plusieurs études vérifiant des similitudes et des différences entre plusieurs groupes de sujets et appartenant à des cultures différentes (Perron, 1994) ou à deux contextes linguistiques différents (Fraccaroli & al., 2005) ». (El-Gueyed Kridis, 2007, p.147).

Nous nous référons dans cette étude au modèle de Perron. Ce questionnaire mesure les valeurs de travail dans trois éléments fondamentaux renvoyant à ce que la personne désire réaliser par le travail, à ses attentes par rapport au travail et au fait qu'elles soient liées de façon cohérente aux choix de carrière et aux actions.

Pour Perron et Dupont (1974), les valeurs de travail sont conçues comme un objectif à atteindre. Il les définit comme « une conception explicite du degré d'importance qu'une

personne accorde à des modalités d'être ou d'agir en vue d'atteindre un but dans un secteur défini d'activité » (Perron & St-Onge, 1991). Cinq valeurs constituent les dimensions du questionnaire : le statut souligne la reconnaissance et la réussite sociale, le pouvoir, la réalisation liée à la créativité, à l'innovation, à l'affirmation de soi et au fait de mettre au profit de l'organisation ses ressources personnelles, le climat relatif à l'atmosphère du travail et à son organisation, le risque qui signe les défis à relever, la persévérance dans le travail, les imprévus, et les situations de compétition et enfin la liberté liée aux aspects concernant l'autonomie et l'indépendance, au fait d'avoir une certaine marge de manœuvre dans le travail. Dans sa forme abrégée adaptée par C. Lemoine (1994) et réduite à 24 items, cette échelle porte sur les valeurs de travail et permet de ressortir les valeurs privilégiées de l'individu dans son travail et orienter ses comportements et ses relations interpersonnelles.

Les items retenus sont :

- *Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet de réaliser une activité intéressante en elle-même?*
- *Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet d'avoir un revenu élevé ?*
- *Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet de prendre des risques ?*
- *Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet de travailler pour vous-même ?*
- *Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet d'être utile aux autres ?*
- *Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet d'avoir de l'autonomie ?*
- *Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet d'exercer vos compétences ?*
- *Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet d'avoir un niveau de vie satisfaisant ?*
- *Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet de découvrir des choses nouvelles ?*
- *Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet d'avoir son indépendance ?*
- *Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet de résoudre des problèmes difficiles ?*
- *Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet d'avoir des contacts sociaux ?*
- *Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet de mettre en œuvre vos connaissances ?*
- *Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet d'avoir des responsabilités ?*
- *Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet de vous réaliser ?*
- *Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet de rencontrer des situations variées ?*

- *Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet de voir le résultat de votre travail ?*
- *Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet d'avoir une vie équilibrée ?*
- *Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet de trouver un climat d'entente ?*
- *Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet d'exercer une influence sur les autres ?*
- *Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet de trouver un travail stable et assuré ?*
- *Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet de travailler en équipe ?*
- *Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet de bien gagner votre vie ?*
- *Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet de rencontrer des gens ?*

Les coefficients alpha de Cronbach sont respectivement pour l'échelle individualisme/collectivisme de .901.

1.2.1.4. L'échelle rapport au temps (Zimbardo & Boyd, 1999).

Cette échelle a été traduite et adaptée en français (Apostolidis & Fieulaine, 2004). S'inscrivant dans l'approche lewinienne du temps, Zimbardo et Boyd (1999) ont initié un programme de recherches sur la perspective temporelle qu'ils considèrent comme un processus fondateur et inconscient par lequel les expériences sociales et personnelles sont assignées à des catégories temporelles. Selon eux, ces catégories sont des « cadres cognitifs », des « modèles » intervenant dans les opérations de codage, de conservation et de rappel qui permettent de donner sens et cohérence au vécu. Acquise via la socialisation, la perspective temporelle intervient dans l'élaboration des buts, des aspirations et des anticipations et exerce une influence dynamique sur de nombreux jugements, décisions et actions (ibid., 1271–1272). Des travaux (Zimbardo & Boyd, 1999), postulent que c'est entre la construction psychologique du passé et le fait d'anticiper des événements futurs que réside la représentation concrète et pratique du présent. (Apostolidis & Fieulaine, 2004). Cette échelle comprend 56 items validés, nous avons intégré 7 items dans notre questionnaire en lien avec notre objet recherche. Ceci complète les items sur la polychronie et la monochronie. Les 7 items se présentent ainsi ;

- *Je crois que se retrouver avec des amis pour faire la fête est l'un des plaisirs importants de la vie,*
- *Les images, les odeurs et les sons familiers de mon enfance me rappellent souvent des souvenirs merveilleux,*
- *Puisque ce qui doit arriver arrivera, peu importe vraiment ce que je fais,*

- *Mon idéal serait de vivre chaque jour comme si c'était le dernier de ma vie,*
- *J'aime bien les histoires qui racontent comment les choses étaient au bon vieux temps,*
- *Je crois que la journée d'une personne doit être planifiée à l'avance chaque matin, le destin détermine beaucoup de choses dans ma vie,*
- *Si les choses ne sont pas faites à temps, je ne m'en préoccupe pas.*

Les coefficients alpha de Cronbach sont respectivement pour l'échelle individualisme/collectivisme de .673.

1.2.1.5. L'échelle indécision vocationnelle (Gati et al., 1996).

Cette échelle a été développée par Gati, (1996), et elle est traduite et adaptée en français. Elle est utilisée pour mesurer les difficultés de décisions de carrière.

Une revue de la littérature a permis de relever que les chercheurs ont étudié la perception de cet instrument de mesure par les conseillers (Gati et al., 2000) et ils ont montré sa validité interculturelle en l'adaptant à d'autres pays (Osipow & Gati, 1998 ; Gati & Saka, 2001). La version française du CDDQ (*Career Decision-Making Difficulties Questionnaire*) comprend 34 items évaluant 10 sous-échelles, regroupées en trois sous-dimensions : le manque de préparation (y compris le manque de motivation, l'indécision et les croyances dysfonctionnelles), le manque d'information (sur le processus de décision de carrière, le soi, les professions, et les moyens d'obtenir des informations supplémentaires), et des informations incohérentes (informations peu fiables, conflits externes et conflits internes). (Gati et al., 1996).

- *Je sais que je dois choisir une carrière, mais je n'ai pas la motivation de prendre la décision maintenant («Je ne la sens pas»),*
- *Le travail n'est pas la chose la plus importante dans la vie et c'est pour cela que le choix d'une profession ne me préoccupe pas beaucoup,*
- *Je crois que je n'ai pas besoin de faire un choix de carrière maintenant car c'est le temps qui me conduira au bon choix de carrière,*
- *J'ai habituellement des difficultés à prendre des décisions,*
- *J'ai habituellement le sentiment d'avoir besoin de la confirmation et du soutien d'un professionnel ou d'une personne de confiance lorsque je prends des décisions,*
- *J'ai généralement peur de l'échec,*
- *J'aime faire les choses à ma façon,*
- *Je m'attends à ce que le fait de m'engager dans la carrière de mon choix, règle également mes problèmes personnels,*
- *Je crois qu'il n'existe qu'une seule carrière qui me convienne,*
- *Je m'attends à ce que la carrière que j'aurai choisie me permette de réaliser toutes mes aspirations,*
- *Je crois que le choix d'une carrière se fait une seule fois et pour la vie,*
- *Je fais toujours ce que l'on me dit de faire, même si cela va à l'encontre de ma volonté,*
- *Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je ne sais pas quelles sont les étapes à suivre,*

- *Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je ne sais pas quels sont les facteurs à prendre en considération,*
- *Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je ne sais pas comment combiner les informations que j'ai sur moi-même et les informations que j'ai sur les différentes carrières,*
- *Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je ne sais toujours pas quelles professions m'intéressent,*
- *Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je ne suis pas encore sûr(e) de mes préférences professionnelles (par exemple, quel type de relation je veux avoir avec les gens, quel environnement de travail je préfère),*
- *Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je n'ai pas assez d'informations sur mes compétences (par exemple, aptitudes numériques et verbales) et/ou sur les traits de ma personnalité (par exemple, persévérance, esprit d'initiative, patience),*
- *Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je ne sais pas quels seront mes compétences et/ou mes traits de personnalité dans le futur,*
- *Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je n'ai pas assez d'information sur les différentes professions et formations existantes,*
- *Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je n'ai pas assez d'informations sur les caractéristiques des métiers ou des formations qui m'intéressent (par exemple, la demande du marché, le salaire typique, les possibilités de promotion, ou les pré-requis pour les formations),*
- *Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je ne sais pas à quoi les professions vont ressembler à l'avenir,*
- *Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je ne sais pas comment obtenir des informations supplémentaires sur moi-même (par exemple, sur mes aptitudes ou sur mes traits de personnalité),*
- *Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je ne sais pas comment obtenir des informations précises et mises à jour sur les professions et les formations existantes, ou sur leurs caractéristiques,*
- *Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je change constamment mes préférences professionnelles (par exemple, parfois je veux être un indépendant et parfois un employé),*
- *Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car j'ai des informations contradictoires sur mes aptitudes et/ou les traits de ma personnalité (par exemple, je crois être patient à l'égard d'autrui alors que d'autres me décrivent comme étant quelqu'un d'impatient),*
- *Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car j'ai des informations contradictoires sur l'existence ou les caractéristiques d'une profession ou d'une formation spécifique,*
- *Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je suis attiré de façon équivalente par un grand nombre de professions et il m'est difficile de choisir parmi elles,*
- *Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je n'aime aucune des professions ou des formations auxquelles je peux être admis(e),*
- *Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car la profession qui m'intéresse a une caractéristique qui me dérange (par exemple, je m'intéresse à la médecine, mais je n'ai pas envie d'étudier autant d'années),*
- *Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car mes préférences ne peuvent être réunies dans une seule profession, et je n'ai envie de renoncer à aucune d'entre elles (par exemple, j'ai envie de travailler en tant qu'indépendant, mais j'ai également envie d'avoir un revenu fixe),*
- *Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car mes aptitudes et mes compétences ne correspondent pas à celles requises par la profession qui m'intéresse,*

- *Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car les personnes qui sont importantes pour moi (comme mes parents ou mes amis) ne sont pas d'accord avec l'option de carrière que je suis en train de considérer et/ou avec les caractéristiques professionnelles que je désire,*
- *Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car il y a des contradictions entre les recommandations faites par les personnes qui sont importantes pour moi, à propos de la profession qui me convient ou à propos des caractéristiques professionnelles qui devraient guider mes décisions.*

Les coefficients alpha de Cronbach sont respectivement pour l'échelle individualisme/collectivisme de .946.

1.2.1.6. L'échelle satisfaction de vie (Diener et al, 1985).

Cette échelle a été validé au Canada et est traduite en français (Blais & al., 1989), du « Satisfaction with life scale » (Diener & al., 1985). Le questionnaire comprend 5 items qui amène le répondant à une réponse globale de la satisfaction de vie. Selon (Blais & al., 1989, p.212), « Diener et al, (1985) rapportent des niveaux élevés de cohérence interne (Alpha=.87) et de fidélité tes-retest (intervalle de deux mois, $r = .82$). L'analyse factorielle exploratoire relève un seul facteur pour les 5 items expliquant 66% de la variance.

- *En général ma vie correspond de près à mes idéaux,*
- *Mes conditions de vie sont excellentes,*
- *Je suis satisfait(e) de ma vie,*
- *Jusqu'à maintenant, j'ai obtenu les choses importantes que je voulais de la vie,*
- *Si je pouvais recommencer ma vie, je n'y changerais presque rien.*

Les coefficients alpha de Cronbach sont respectivement pour l'échelle individualisme/collectivisme de .788.

1.2.1.7. Questionnaire rapport à la foi.

- *La religion joue beaucoup dans ma façon de voir le monde,*
- *Les traditions et les rites sont importants dans ma vie,*
- *J'essaie d'adapter les principes de la religion dans mes choix et mes décisions,*
- *Pour moi il n'y a pas de séparation entre ma vie professionnelle et les principes de ma religion,*
- *Ma foi et mes croyances guident souvent mes prises de décisions,*
- *J'intègre les principes de mes croyances, de ma foi dans mon quotidien,*
- *En cas de difficultés, je fais appel à ma foi, cela me rassure,*
- *En France, on peut réussir et évoluer professionnellement quelles que soient nos croyances et notre religion,*
- *Il n'est pas toujours possible de concilier vie spirituelle et vie professionnelle en France*

Les coefficients alpha de Cronbach sont respectivement pour l'échelle individualisme/collectivisme de .865.

L'échelle du rapport à la foi a été validé par nous. Le questionnaire permet d'apprécier l'importance de la religion et son influence dans la vie personnelle et professionnelle des participants issus de l'immigration. L'échelle est composée de 9 items.

1.3. Répartition des items

Tableau 30

Tableau de répartition des items du questionnaire

Facteurs	Thèmes	1 ^{ère} question	Dernière question	Total
Rapport individu/groupe	Individualisme/collectivisme	1	8	8
Rapport au temps	Monochronie/Polychronie	9	24	16
Orientation	Court terme/long terme	25	32	8
Croyance	Rapport à la foi	33	41	9
Indécision vocationnelle	Indécision	42	75	34
Rapport au travail	Travail	76	99	24
Satisfaction	Bien-être au travail	100	104	5

Table 30

Distribution table of questionnaire items

L'ensemble du questionnaire représente 104 items. (Voir annexe D, p. 306-310).

1.4. Modes d'administration du questionnaire, modalités de passation

On définira par pré-test le questionnaire remis aux salariés et aux demandeurs d'emploi à l'entrée de chaque dispositif : Bilans de compétences, VAE (Validation des acquis de l'expérience) et VSI (Valoriser son image). Un formulaire de consentement a été proposé aux participants afin de contractualiser leur adhésion à l'étude. Le questionnaire a été passé au début des prestations (Temps de passation 40 mn) dans les lieux des centres d'orientation et de formation. Il s'agit de deux lieux : la Maison de l'Emploi de Massy et le Centre de Bilan de Compétences, de VAE et également de la prestation VSI à Evry (91). Les questionnaires ont été passés en centre avec une modalité papier.

1.4.1. Intervenants.

Parmi les intervenants, il y a une psychologue clinicienne, un psychosociologue et un psychologue de l'orientation et trois professionnels praticiens de la formation et de l'orientation. Au total 8 intervenants ont contribué à cette étude. Trois intervenants se sont

portés volontaires pour la passation du questionnaire au sein de l'effectif du dispositif du Pôle Emploi (VSI). Deux conseillers en bilans de compétences pour l'effectif bilans de compétences et nous même pour l'effectif accompagnement en VAE.

Tableau 31

Tableau de répartition des intervenants.

	Psychologue clinicien	Psycho- sociologue	Psychologue de l'orientation	Praticiens de la formation
Bilan de compétences		1	1	
VSI	1			3
VAE		1	1	

Table 31

Stakeholder distribution table.

1.4.2. Echantillon.

L'échantillon est celui de salariés et de demandeurs d'emplois inscrits dans trois différents contextes : Bilans de compétences, dispositif Pôle Emploi, et accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience. L'échantillon final comporte 241 personnes : 84 hommes (35,9%) et 150 femmes (64,1%), 7 participants (2,9%) sont avec des informations manquantes et donc indéterminées. Les âges varient de 19 à 65 ans autour d'une moyenne de 40,20, avec un écart-type de 11,10.

1.5. Analyses factorielles

La structure dimensionnelle du questionnaire a été vérifiée par le biais d'analyses factorielles exploratoires. Nous avons utilisé le logiciel SPSS 27. Huit échelles ont été utilisées dans le cadre de cette étude. En présentant chacun des construits de notre étude, nous soumettrons également les qualités métrologiques issues de nos analyses. Nous avons d'abord réalisé une étude de cohérence des alphas de l'ensemble des items du questionnaire avant de procéder à des analyses factorielles.

1.5.1. L'échelle individualisme/collectivisme.

Cette échelle a été utilisé pour mesurer les attitudes des personnes issues de l'immigration ainsi que des personnes autochtones. L'analyse factorielle exploratoire a donc été effectuée et la matrice des types a révélé l'existence de 2 facteurs. Les 8 items retenus dans notre matrice des types ont été réaffectés dans chacun des facteurs. 2 items ont été supprimés en raison de leur communauté faible. La méthode d'extraction utilisée est la méthode d'analyse en composantes principales avec rotation Varimax. Le type de rotation a été choisi avec l'objectif d'obtenir des solutions factorielles statistiquement stables. Le but

commun des méthodes utilisées est d'obtenir une représentation claire des poids factoriels, c'est-à-dire des facteurs qui sont d'une certaine manière clairement marqués par de fortes corrélations avec certaines variables et de faibles corrélations avec d'autres variables.

Le facteur 1 nommé « individualisme » ($\text{Alpha}=.597$) (items : 1,2,3,4), l'item 5 a été supprimé n'étant suffisamment corrélé aux autres items et présentant une communauté faible. Le facteur 2 nommé « Collectivisme » ($\text{Alpha}=.425$) (2 items : 6 et 8). L'item 7 a été supprimé n'étant pas suffisamment corrélé aux deux autres items. Il est à noter que malgré la suppression de cet item, le coefficient Alpha n'augmente pas.

Tableau 32*Tableau d'analyse factorielle de l'échelle individualisme/collectivisme.*

		Facteur 1	Facteur 2
i3	Il est important pour moi d'être plus performant que les autres dans mes activités.	74 *	-12
i2	J'éprouve un sentiment de fierté quand je réalise quelque chose que les autres ne peuvent pas faire.	69 *	-6
i4	Je suis unique, différent des autres dans beaucoup de domaines.	44 *	-3
i1	J'ai tendance à réaliser seul ce que je dois faire.	38 *	-19
i5	J'ai toujours dit clairement mes opinions.	32	-10
i7	Passer du temps avec ma famille est un réel plaisir.	20	11
i6	Pour comprendre qui je suis, vous devez me voir avec les membres de mon groupe, de ma famille.	28	67 *
i8	Avant de prendre des décisions, j'ai besoin de consulter les autres.	10	42 *

Table 32*Table of factorial analysis of the individualism/collectivism scale.*

Les valeurs imprimées sont multipliées par 100 et arrondies à l'entier le plus proche. Les valeurs supérieures à 0,379 sont signalées par un « * ». La variance expliquée pour chaque facteur : Facteur1= 1,5908379. Facteur 2= 0,7074127.

Tableau 33*Tableau de l'analyse factorielle de l'échelle individualisme/collectivisme avec la méthode de rotation Varimax.*

		Facteur 1	Facteur 2
i3	Il est important pour moi d'être plus performant que les autres dans mes activités.	71 *	13
i2	J'éprouve un sentiment de fierté quand je réalise quelque chose que les autres ne peuvent pas faire.	69 *	16
i4	Je suis unique, différent des autres dans beaucoup de domaines.	46 *	9
i1	J'ai tendance à réaliser seul ce que je dois faire.	42 *	-7
i6	Pour comprendre qui je suis, vous devez me voir avec les membres de mon groupe, de ma famille.	7	68 *
i8	Avant de prendre des décisions, j'ai besoin de consulter les autres.	-5	46 *
i7	Passer du temps avec ma famille est un réel plaisir.	10	18

Table 33*Table of factor analysis of the individualism/collectivism scale with the Varimax rotation method.*

1.5.2. L'échelle rapport au temps, perspective temporelle.

Cette échelle a été validée par nous-même et intégrant 7 items du questionnaire de la perspective du temps (Zimbardo, & Boyd 1999) a été utilisé pour mesurer les attitudes

des personnes issues de l'immigration et des personnes autochtones dans leur relation au temps (passé, présent et futur ainsi que la dimension « monochronie » et « polychronie » (Hall, 1994).

L'analyse factorielle exploratoire a donc été effectuée et la matrice des types a révélé l'existence de 3 facteurs. Les 16 items retenus dans notre matrice des types ont été réaffectés dans chacun des facteurs. 3 items ont été supprimés en raison de leur communauté faible. La méthode d'extraction utilisée est la méthode d'analyse factorielle en composantes principales. Les analyses exploratoires révèlent 3 facteurs mesurant la gestion du temps. Le premier facteur (items : 12,13,14,15,18, 21) mesure la relation au temps, son organisation et en référence à un passé positif ($\alpha=.664$), le deuxième facteur (items : 16,17,19, 23, 24) évalue le rapport au temps d'un point de vue fataliste (présent fataliste) ($\alpha = .620$), le troisième facteur (items 9,10) évalue le temps monochronie/polychronie, l'un étant l'inverse de l'autre ($\alpha =.668$).

Les items 11 et 22 ont été supprimés (n'étant pas suffisamment corrélés aux autres items) ainsi que l'item 20 étant à cheval sur les facteurs 1 et 2. Nous suggérons donc de nommer le premier facteur (items : 12,13,14,15,18, 21), perception d'un passé positif, le second facteur (items : 16,17,19, 23, 24), présent fataliste, le troisième facteur, (items, 9 et 10), monochronie.

Tableau 34

Tableau d'analyse factorielle du rapport au temps avec la méthode d'extraction Varimax. Les Items 11 et 22 sont supprimés ainsi que l'item 20 qui est commun aux facteurs 1 et 2.

		Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3
i14	Cela me dérange d'être en retard à mes rendez-vous.	75 *	- 6	0
i15	L'organisation et la planification du temps sont primordiales pour moi.	70 *	- 9	- 4
i12	Ce qui est important pour moi, c'est ma relation avec les autres	56 *	2	6
i13	Les images, les odeurs et les sons familiers de mon enfance me rappellent souvent des souvenirs merveilleux	44 *	23	2
i18	Je respecte scrupuleusement les horaires de travail	43 *	17	- 13
i21	J'aime bien les histoires qui racontent comment les choses étaient au bon vieux temps.	39 *	33	-11
i11	Je crois que se retrouver avec des amis pour faire la fête est l'un des plaisirs importants de la vie	32	22	10
i17	Puisque ce qui doit arriver arrivera, peu importe vraiment ce que je fais	- 6	72 *	- 15
i23	Le destin détermine beaucoup de choses dans ma vie.	17	56 *	- 5
i20	J'essaie de vivre ma vie aussi pleinement que possible, au jour le jour.	38 *	53 *	11
i16	J'ai une vision au jour le jour dans mon quotidien.	7	51 *	7
i24	J'essaie de vivre ma vie aussi pleinement que possible, au jour le jour.	- 21	46 *	- 14
i19	Mon idéal serait de vivre chaque jour comme si c'était le dernier de ma vie.	20	44 *	9
22	Je crois que la journée d'une personne doit être planifiée à l'avance chaque matin.	24	- 6	- 20
i10inver	J'aime réaliser plusieurs tâches en même temps.	4	10	74 *
i9	J'aime faire une tâche à la fois	4	13	- 70 *

Table 34

Factorial analysis table of the relation to time with the Varimax extraction method. (Points 11, 20 and 22 deleted).

Les valeurs imprimées sont multipliées par 100 et arrondies à l'entier le plus proche. Les valeurs supérieures à 0.342165 sont signalées par un « * ».

La variance expliquée par chaque facteur : Facteur 1= 2.3235107, Facteur 2= 2.1103867, Facteur 3 = 1.1858089.

1.5.3. L'échelle Orientation court terme/ long terme.

Cette échelle développée par Bearden, Money et Nevins (2006) a été utilisée pour mesurer la dimension long terme. Ainsi, ces auteurs mesurent deux composantes de l'orientation long terme soit la tradition ($\alpha = .77$) et la planification ($\alpha = .60$). Les items du questionnaire de Bearden et al. (2006) ont été traduits et adaptés (Temimi, 2011).

D'après Hofstede et al. (2010), l'orientation à long terme promeut les vertus orientées vers les récompenses futures, comme par exemple l'épargne. À l'opposé, l'orientation à court terme valorise les vertus en lien avec le passé et le présent, tels le respect de la tradition, sauver la « face » (*protecting one's 'face'*) et l'accomplissement des obligations sociales. D'autres chercheurs comme (Bearden, Money & Nevins, 2006) estiment que les individus ayant une orientation à long terme valorisent la tradition, la planification, la persévérance et le travail dans une perspective de bénéfices futures (Bearden et al., 2006). (Temimi 2011). Nous avons donc fait le choix pour notre questionnaire d'utiliser l'échelle de (Bearden, Money & Nevins, 2006) qui diffère de la conception première d'Hofstede.

La méthode d'extraction utilisée est la méthode d'analyse en composantes principale. Les analyses exploratoires révèlent deux facteurs l'orientation long terme. Concernant la dimension orientation à long terme, la solution factorielle obtenue comporte deux facteurs et explique 61.6% de la variance.

Le premier facteur (items : 26, 28, 30, 32) mesure la référence au passé et traditions (Alpha. 821), le deuxième facteur (items : 25, 29, 27, 31) évalue l'orientation vers le futur (Alpha .620). Nous suggérons donc de nommer le premier facteur (items : 26, 28, 30, 32), importance du passé et de la tradition, le second facteur (items : 25, 27, 29, 31), planification et futur. (Beardan & Nevins, 2006).

Tableau 35

Tableau représentant l'analyse factorielle de l'échelle Orientation court terme/orientation long terme. (Méthode de rotation Promax).

		Facteur1	Facteur 2	
I30	Le respect des traditions est important pour moi.	100 *	0	
I26	Les valeurs traditionnelles sont importantes pour moi.	99 *	0	
I32	Les traditions familiales sont importantes pour moi.	99 *	1	
I28	J'accorde beaucoup d'importance à mes expériences passées	78 *	7	
I29	Je travaille fort pour réussir dans l'avenir.	0	100 *	
I25	La persévérance est essentielle aux succès futurs	0	100 *	
I27	Je planifie mes activités à long terme.	11	69 *	
I31	Il m'est égal de sacrifier les plaisirs immédiats en vue des succès futurs.	3	89 *	

Table 35

Table representing the factorial analysis of the Short-term orientation/long-term orientation scale. (Promax rotation method).

1.5.6. L'échelle indécision vocationnelle.

Les analyses factorielles exploratoires révèlent 3 facteurs de l'indécision vocationnelle. Le premier facteur (items : 42, 55, 56, 57, 58, 59, 61, 62, 63, 65, 69, 71, 72) mesure le manque (d'informations. ($\alpha = .920$). Le manque d'information (*lack of information*) qui renvoie aux insuffisances quant aux informations nécessaires pour le choix vocationnel. Ainsi, Gati et ses collègues (1996) ont identifié le manque d'informations sur le processus, sur soi, sur les métiers et les difficultés à obtenir de l'information comme sources de problèmes intervenant pendant le processus décisionnel.

Le deuxième facteur (items : 52, 74, 75,) évalue la dimension manque de préparation. Le manque de préparation (*Readiness*) qui renvoie aux carences préalables au processus de prise de décision ($\alpha = .740$).

Le troisième facteur (items : 46, 47, 50) mesure les informations inconsistantes ($\alpha = .599$). Les informations inconsistantes (*Inconsistent informations*) qui renvoient aux difficultés liées aux contradictions des informations à disposition de l'individu pendant la prise de décision. Les informations incohérentes et les conflits internes ou externes peuvent être des sources d'indécision. Notons que les items 7 et 12 n'intègrent pas l'analyse ainsi que l'item 35 qui n'a pas été posé. L'item 49 est supprimé par manque de corrélation entre les trois facteurs ainsi que les items : 45, 54, 60, 64, 66, 67, 68 et 73 qui saturent sur deux facteurs.

Tableau 36

Tableau d'analyse factorielle de l'échelle indécision vocationnelle avec la méthode de rotation Varimax.

Schéma de rotation factorielle					
		Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3	
157	Choix difficile car je ne sais toujours pas quelles professions m'intéressent.	79	* 18		11
161	Choix difficile car je n'ai pas assez d'information sur les différentes professions et formations existantes.	79	* 15		12
163	Choix difficile car je ne sais pas à quoi les professions vont ressembler à l'avenir.	78	* 25		19
158	Choix difficile car je ne suis pas encore sûr(e) de mes préférences professionnelles (par exemple, quel type de relation je veux avoir avec les gens, quel environnement de travail je préfère).	78	* 12		15
160	Choix difficile car je ne sais pas quels seront mes compétences et/ou mes traits de personnalité dans le futur.	74	* 32		22
159	Choix difficile car je n'ai pas assez d'informations sur mes compétences (par exemple, aptitudes numériques et verbales) et/ou sur les traits de ma personnalité (par exemple, persévérance, esprit d'initiative, patience).	72	* 28		14
165	Choix difficile car je ne sais pas comment obtenir des informations précises et mises à jour sur les professions et les formations existantes, ou sur leurs caractéristiques.	71	* 30		18
162	Choix difficile car je n'ai pas assez d'informations sur les caractéristiques des métiers ou des formations qui m'intéressent (par exemple, la demande du marché, le salaire typique, les possibilités de promotion, ou les	71	* 19		20
164	Choix difficile car je ne sais pas comment obtenir des informations supplémentaires sur moi-même (par exemple, sur mes aptitudes ou sur mes traits de personnalité).	70	* 45		* 19
156	Choix difficile car je ne sais pas comment combiner les informations que j'ai sur moi-même et les informations que j'ai sur les différentes carrières.	69	* -2		33
155	Choix difficile car je ne sais pas quels sont les facteurs à prendre en considération.	69	* 12		37
171	Choix difficile car la profession qui m'intéresse a une caractéristique qui me dérange (par ex, longueur des études).	68	* 36		11
169	Choix difficile car je suis attiré de façon équivalente par un grand nombre de professions et il m'est difficile de choisir parmi elles.	66	* 31		8
166	Choix difficile car je change constamment mes préférences professionnelles (par exemple, parfois je veux être un indépendant et parfois un employé).	61	* 44		* 19
168	Choix difficile car j'ai des informations contradictoires sur l'existence ou les caractéristiques d'une profession ou d'une formation spécifique.	60	* 55		* 16
154	Choix difficile car je ne sais pas quelles sont les étapes à suivre.	58	* 10		45 *
172	Choix difficile car mes préférences ne peuvent être réunies dans une seule profession, et je n'ai envie de renoncer à aucune d'entre elles (par ex, indépendant et revenu fixe)	58	* 36		4
145	J'ai habituellement des difficultés à prendre des décisions.	56	* 9		53 *
160	Choix difficile car je n'aime aucune des professions ou des formations auxquelles je peux être admis(e).	56	* 51		* 5
173	Choix difficile car mes aptitudes et mes compétences ne correspondent pas à celles requises par la profession qui m'intéresse.	55	* 42		* 14
142	Je sais que je dois choisir une carrière, mais je n'ai pas la motivation de prendre la décision maintenant («Je ne la sens pas»).	49	* 13		32
143	Le travail n'est pas la chose la plus importante dans la vie et c'est pour cela que le choix d'une profession ne me préoccupe pas beaucoup.	38	14		13

144	Je crois que je n'ai pas besoin de faire un choix de carrière maintenant car c'est le temps qui me conduira au bon choix de carrière.	38	16	28	
174	Choix difficile car les personnes qui sont importantes pour moi (parents, amis) ne sont pas d'accord avec l'option de carrière que je suis en train de considérer et/ou avec les caractéristiques	25	73	*	32
175	Choix difficile car il y a des contradictions entre les recommandations faites par les personnes qui sont importantes pour moi, à propos de la profession qui me convient ou à propos des caractéristiques professionnelles qui devraient guider mes décisions	30	65	*	23
167	Choix difficile car j'ai des informations contradictoires sur mes aptitudes et/ou les traits de ma personnalité (par exemple, je crois être patient à l'égard d'autrui alors que d'autres me décrivent comme étant quelqu'un	51	* 55	*	20
152	Je crois que le choix d'une carrière se fait une seule fois et pour la vie.	12	49	*	41
150	Je crois qu'il n'existe qu'une seule carrière qui me convienne.	1	31		63 *
146	J'ai habituellement le sentiment d'avoir besoin de la confirmation et du soutien d'un professionnel ou d'une personne de confiance lorsque je prends des décisions.	22	0		60 *
147	J'ai généralement peur de l'échec.	27	0		55 *
149	Je m'attends à ce que le fait de m'engager dans la carrière de mon choix, règle également mes problèmes personnels.	9	21		41
151	Je m'attends à ce que la carrière que j'aurai choisie me permette de réaliser toutes mes aspirations.	2	14		37

Table 36

Factorial analysis table of the vocational indecision scale with the Varimax rotation method.

Les valeurs imprimées sont multipliées par 100 et arrondies à l'entier le plus proche. Les valeurs supérieures à 0,421268 sont signalées par un « * ».

1.5.7. L'échelle valeurs de travail.

L'analyse factorielle exploratoire que nous avons effectué a révélé l'existence de trois facteurs. Les items retenus dans notre matrice des types ont été réaffectés dans chacun des facteurs. Les analyses exploratoires révèlent trois facteurs du rapport au travail.

Le premier facteur (items : 76, 81, 82, 88, 89, 90, 92) mesure la réalisation, le deuxième facteur (items : 87, 94, 97, 99) évalue le relationnel et les rapports sociaux, le troisième facteur mesure (items : 77, 98) mesure le rapport à la rémunération.

Les items (84, 91, 80) sont supprimés car ils saturent sur les facteurs 1 et 2. L'item 96 est supprimé (commun aux facteurs, 2 et 3), les items 83, 85 et 93 est également supprimé ils saturent sur les facteurs 1 et 3.

Tableau 37

Tableau d'analyse factorielle de l'échelle « Valeurs de travail » avec la méthode de rotation Varimax

Schéma de rotation factorielle					
		Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3	
182	Exercer ses compétences.	75	* 21	16	
188	Mettre en œuvre vos connaissances.	71	* 38	20	
181	Avoir de l'autonomie.	67	* 5	34	
190	Se réaliser.	65	* 38	24	
184	Découvrir des choses nouvelles.	64	* 43	* 25	
191	Rencontrer des situations variées.	60	* 41	* 17	
185	Avoir son indépendance.	52	* 1	45	*
180	Etre utile aux autres	49	* 49	* 8	
176	Réaliser une activité intéressante en elle-même.	48	* 26	18	
189	Avoir des responsabilités.	48	* 29	25	
192	Voir le résultat de votre travail.	47	* 37	38	
186	Résoudre des problèmes difficiles.	39	38	29	
199	Rencontrer des gens.	20	84	* 8	
187	Avoir des contacts sociaux.	34	71	* 5	
197	Travailler en équipe.	20	68	* 16	
194	Trouver un climat d'entente.	13	56	* 20	
195	Exercer une influence sur les autres.	12	24	15	
198	Bien gagner votre vie.	16	30	80	*
177	Avoir un revenu élevé.	12	12	71	*
183	Avoir un niveau de vie satisfaisant.	45	* 30	53	*
193	Avoir une vie équilibrée.	45	* 39	51	*
196	Trouver un travail stable et assuré.	25	41	* 46	*
178	Prendre des risques.	11	16	36	
179	Travailler pour soi.	17	-6	30	

Table 37

Factorial analysis table of the "Work values" scale with the Varimax rotation method

Les valeurs imprimées sont multipliées par 100 et arrondies à l'entier le plus proche. Les valeurs supérieures à 0,405704 sont signalées par un « * ».

1.5.8. L'échelle rapport à la foi :

Cette échelle a été validé par nous-même. Elle est utilisée pour mesure l'importance de la religion pour les participants issus de l'immigration et les sujets autochtones. Nos analyses factorielles ont révélé que l'ensemble des items sature dans un même facteur. Nous avons la possibilité d'obtenir un score global de l'échelle. Cette structure unidimensionnelle présente une valeur alpha de Cronbach très satisfaisante ($\alpha = .865$).

L'analyse factorielle exploratoire a donc été effectuée et la matrice des types a révélé l'existence d'un facteur. Les 9 items retenus dans notre matrice des types ont été réaffectés

dans chacun des facteurs. Deux items ont été supprimés en raison de leur corrélation faible avec les autres items (Items 40 et 41).

Tableau 38

Tableau. Analyse factorielle de l'échelle rapport à la Foi. (Les items : 40 et 41 sont supprimés).

		Facteur 1	
i35	J'essaie d'adapter les principes de la religion dans mes choix et mes décisions.	94	*
i38	J'intègre les principes de mes croyances, de ma foi dans mon quotidien.	90	*
i37	Ma foi et mes croyances guident souvent mes prises de décisions.	88	*
i39	En cas de difficultés, je fais appel à ma foi, cela me rassure.	85	*
i33	La religion joue beaucoup dans ma façon de voir le monde.	85	*
i36	Pour moi il n'y a pas de séparation entre ma vie professionnelle et les principes de ma religion.	71	
i34	Les traditions et les rites sont importants dans ma vie.	62	
i41	Il n'est pas toujours possible de concilier vie spirituelle et vie professionnelle en France.	39	
i40	En France, on peut réussir et évoluer professionnellement quelles que soient nos croyances et notre religion.	3	

Table 38

Chart. Factor analysis of the Faith scale. (Items : 40 and 41 are deleted.

Les valeurs imprimées sont multipliées par 100 et arrondies à l'entier le plus proche. Les valeurs supérieures à 0,743215 sont signalées par un « * ».

La variance pondérée expliquée pour le facteur 1 est de 22.2302665. La variance non pondérée est de 4.97132052.

1.5.9. L'échelle satisfaction de vie

Validation canadienne-française du "Satisfaction with Life Scale" de Diener et al., (1985), cette échelle est utilisée pour mesurer le degré de satisfaction de vie des personnes issues de l'immigration ainsi que des personnes autochtones. Nos analyses factorielles ont révélé que l'ensemble des items sature dans un même facteur. Ceci donne la possibilité d'obtenir un score global de l'échelle. Le coefficient Alpha de Cronbach est satisfaisant : il est de .787.

Tableau 39

Tableau. Analyse factorielle de l'échelle Satisfaction.

		Facteur 1	
i102	Je suis satisfait(e) de ma vie.	84	*
i103	Jusqu'à maintenant, j'ai obtenu les choses importantes que je voulais de la vie.	76	*
i101	Mes conditions de vie sont excellentes.	69	
i104	Si je pouvais recommencer ma vie, je n'y changerais presque rien.	67	
i100	En général ma vie correspond de près à mes idéaux.	54	

Table 39

Chart. Factor analysis of the Satisfaction scale.

Les valeurs imprimées sont multipliées par 100 et arrondies à l'entier le plus proche. Les valeurs supérieures à 0,743215 sont signalées par un « * ». La variance expliquée est de 2.4900941. L'ensemble des items saturent sur un même facteur.

Une fois la validité des instruments établis, il était important de vérifier si des différences significatives pouvaient être trouvées entre les deux groupes culturels présents dans l'échantillon.

1.6. Statistiques descriptives

Tableau 40*Tableau de la répartition de l'effectif de l'échantillon par sexe.*

		sexe			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage cumulé
		valide			
Valide	1	84	34.9	35.9	35.9
	Homme				
	2	150	62.2	64.1	100.0
	Femme				
	Total	234	97.1	100.0	
Manquant	Système	7	2.9		
	Total	241	100.0		

Table 40*Table of the breakdown of the sample size by gender.*

Il y a une dominante de candidats féminins au total de l'effectif : 150 sur 241 soit 62,2%.
Et 84 sur 241 pour les hommes soit (34,9%).

Tableau 41

Tableau récapitulatif de l'effectif (valide et manquant) en fonction du sexe et selon les contextes.

Récapitulatif de traitement des observations						
	Observations					
	Valides		Manquant		Total	
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
Sexe *	225	93,4%	16	6,6%	241	100,0%
Contexte						

Table 41

Summary table of numbers (valid and missing) by gender and by context.

Tableau 42

Tableau croisé de l'effectif (16 manquants) en fonction du sexe et selon les contextes.

Tableau croisé Sexe * Contexte					
Effectif		Contexte			Total
		Bilan de compétence	VSI	VAE	
Sexe	Homme	20	48	14	82
	Femme	56	67	20	143
Total		76	115	34	225

Table 42

Table of the distribution of the workforce (16 missing) according to gender and context.

Ce tableau numéro 42 indique une forte présence de sexe féminin dans les trois contextes étudiés. Soit 25% en bilan de compétences, soit 29,78% en Prestation VSI et près de 9% pour la VAE. Nous pouvons conclure qu'il y a une majorité de femmes dans les trois dispositifs soit (63%) dans les trois contextes. Néanmoins la question de sexe n'a pas fait l'objet d'analyses au niveau des résultats.

Tableau 43*Tableau sur la répartition de l'effectif selon le niveau de formation.*

		Formation			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Master	19	7,9	10,2	10,2
	Licence	13	5,4	7,0	17,1
	Bac+2	47	19,5	25,1	42,2
	Bac	55	22,8	29,4	71,7
	Niveau 5 (CAP/BEP)	53	22,0	28,3	100,0
	Total	187	77,6	100,0	
Manquant	Système	54	22,4		
Total		241	100,0		

Table 43*Table showing the breakdown of the workforce by level of training.*

A partir du tableau numéro 43, nous pouvons observer le caractère hétérogène des niveaux de formation avec un pourcentage majoritaire de niveau 5 (22%) et de niveau 4 (22,8%). Ces deux pourcentages sont pratiquement équivalents, ce qui représente près de 50% de l'échantillon.

Tableau 44*Tableau de la répartition des effectifs en fonction de la situation professionnelle.*

		Situation professionnelle			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Salarié	34	14,1	14,3	14,3
	Demandeur d'emploi	203	84,2	85,7	100,0
	Total	237	98,3	100,0	
Manquant	Système	4	1,7		
Total		241	100,0		

Table 44*Table of workforce breakdown by professional status*

Le tableau numéro 44 indique une majorité de participants en situation de demande d'emploi (84,2%) sur un total d'un échantillon de 241 participants.

Tableau 45

Tableau sur les effectifs en fonction du contexte : 1 = Bilan de compétences, 2 = VAE, VSI.

		Contextes			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1 Bilan de compétence	90	33.2	34.8	34.8
	2 VSI	115	48.1	50.4	85.2
	3 VAE	34	14.1	14.8	100.0
	Total	230	95.4	100.0	
Manquant	Système	11	4.6		
Total		241	100.0		

Table 45

Table of the workforce according to the context : 1 = Skills assessment, 2 = VAE, VSI.

Le tableau numéro 45 indique un pourcentage de participants plus important dans la prestation VSI du Pôle Emploi (115 soit près de 48% de l'échantillon total) et un pourcentage moindre en VAE (34 soit près de 14%) et en bilan de compétences (90 soit 33,2%).

Tableau 46

Tableau sur le récapitulatif de l'effectif (valide et manquant) selon la situation professionnelle (Salarié, demandeurs d'emploi) croisés avec l'origine des participants (Autochtones et immigrés).

	Récapitulatif de traitement des observations					
	Observations					
	Valides		Manquant		Total	
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
Origine * Situation professionnelle	237	98,3%	4	1,7%	241	100,0%

Table 46

Table summarizing the workforce (valid and missing) according to professional situation

(Employee, job seekers) crossed with the origin of the participants (Natives and immigrants).

Tableau 47

Tableau de l'effectif (4 manquants) selon la situation professionnelle (Salarié, demandeurs d'emploi) croisés avec l'origine des participants (Autochtones et immigrés).

Tableau croisé Origine * Situation professionnelle				
Effectif		Situation professionnelle		Total
		Salarié	Demandeur d'emploi	
Origine	autochtones	21	131	152
	Immigré	13	72	85
Total		34	203	237

Table 47

Workforce table (4 missing) according to professional situation (Employee, job seekers) crossed with the origin of the participants (Natives and immigrants).

Le tableau numéro 47 indique un pourcentage important de demandeurs d'emploi de l'échantillon global (203 soit 85,6%). Un nombre de demandeurs d'emploi pour l'échantillon autochtone de 131 soit 55,2%. Pour l'échantillon immigré, on observe un nombre de demandeurs d'emploi de 72 : soit 30,38%.

Le nombre de salariés est moindre pour les deux groupes. Pour le groupe d'autochtones on observe un pourcentage de : 8,8% de l'échantillon. Pour le groupe immigré soit près de 5,4%.

1.7. Modes d'administration du questionnaire et traitement des données

Ce questionnaire a d'abord été saisi sur Microsoft Excel, 2020 puis exporté sur SPSS 27.0 pour l'étude de la validité psychométrique nous avons pris en compte l'effectif de 241 participants. Nous avons travaillé sur les échantillons des trois contextes (Bilan de compétences, VAE et prestation du pôle emploi). Une seule passation a été effectuée au début de chaque dispositif, un questionnaire sous format papier. Dans un premier temps, nous avons opté pour un questionnaire en ligne mais devant le peu de participants actifs nous avons renoncé à cette modalité. Nous n'avons pas effectué de pré-test.

2. RESULTATS DE L'ENQUETE QUANTITATIVE

2.1. Validité psychométrique du questionnaire

Nous avons étudié les caractéristiques psychométriques du questionnaire en utilisant Les données ont été analysées d'abord par le logiciel SAS 94 et ensuite par le logiciel SPSS 27.0. Le seuil de significativité statistique utilisé tout au long cette étude était fixé à 5%.

2.2. Normalité des distributions

La normalité de la distribution des scores obtenus a été évaluée par un test de Kolmogorov-Smirnov. Les deux échantillons sont indépendants. La distribution des valeurs ne suit pas une distribution normale. (Voir annexe F, p. 312).

Nous considérons que la répartition des résultats aux autres sous échelles ne suit pas une loi normale et ce malgré une répartition globale normale des résultats. Le choix a été fait de procéder à l'analyse paramétrique.

2.3. Sensibilité des échelles :

Pour chacune des échelles il a été calculé le minimum, le maximum, la moyenne, l'écart-type et les coefficients d'asymétrie et d'aplatissement qui caractérisent sa distribution.

La normalité des distributions a été éprouvée par le test de Kolmogorov-Smirnov. L'ensemble des sous-échelles comporte une étendue non négligeable attestant de sa sensibilité (.91).

3. PASSATION DU QUESTIONNAIRE

3.1. Analyse de comparaison de moyennes.

Nous avons effectué des analyses de comparaisons de moyenne. Cette analyse permet d'étudier les différences entre les moyennes obtenues, avec un seuil de signification inférieur à 0,05.

Tableau 48

Tableau de comparaison descriptive des échelles en fonction de l'origine des participants.

	Origine			
	Autochtones		Immigrés	
	Moyenne	Ecart type	Moyenne	Ecart type
Individualisme	3,54	0,73	3,68	0,79
Collectivisme	3,14	1,02	3,20	1,03
Gestion du temps- Passé positif	3,99	0,60	4,11	0,56
Gestion du temps- Présent fataliste	2,79	0,74	3,05	0,81
Gestion du temps- Monochronie	2,89	1,02	2,82	0,97
Orientation : Passé et traditions	3,73	0,86	4,03	0,84
Orientation : Planification et Futur	3,73	0,60	3,97	0,64
Indécision -Informations inconsistantes	2,19	0,72	2,31	0,85
Rapport au travail - Réalisation	4,25	0,57	4,35	0,46
Rapport à la foi	2,45	1,08	3,25	0,99
Satisfaction et Bien-être	3,25	0,81	3,48	0,73

Table 48

Descriptive comparison table of the scales according to the origin of the participants.

Ce tableau numéro 48, indique la description des échelles (moyenne et écart type) des groupes immigrés et autochtones.

3.1.1. Comparaison des moyennes en fonction de l'origine des participants.

Nous avons procédé à un test t de Student pour considérer si nos hypothèses sont vérifiées et si les différences observées étaient significatives ou non. Pour cela, une analyse de l'homogénéité des variances a été réalisée au préalable (Test de Levene, voir en annexe, K, P. 320). Toutes les variances évaluées peuvent être considérées comme homogènes. Le seuil de significativité retenu est de 5 %.

Tableau 49

Tableau de comparaison statistique, test T de Student des échelles en fonction de l'origine des participants.

Test d'échantillons indépendants			
Test-t pour égalité des moyennes			
	t	ddl	Sig. (bilatérale)
Individualisme	-1,422	235	,156
Collectivisme	-,461	234	,646
Gestion du temps- Passé positif	-1,531	236	,127
Gestion du temps- Présent fataliste	-2,584	236	,010
Gestion du temps- Monochronie	,518	235	,605
Orientation : Passé et traditions	-2,574	236	,011
Orientation : Planification et Futur	-2,821	236	,005
Rapport au travail - Réalisation	-1,459	236	,146
Rapport à la foi	-5,661	237	,000

Table 49

Statistical comparison table, Student's T test of the scales according to the origin of the participants.

En comparant les moyennes, nous observons des différences sur plusieurs échelles :

Sur la sous-échelle « présent fataliste » de l'échelle rapport au temps : le score moyen des autochtones est de ($M= 2,79$; $ET= 0,74$), celui des immigrés est de ($M= 3,05$; $ET= 0,81$), la différence est significative ($p = 0,01$).

Sur la sous-échelle Monochronie de l'échelle gestion du temps : le score moyen des autochtones est de ($M= 2,89$; $ET= 1,02$) celui des immigrés est de ($M= 2,82$; $ET= 0,97$). La différence n'est pas significative ($p=,605$).

Sur la sous-échelle « passé et traditions » de l'échelle orientation long terme (Bearden, et al., 2006), le score moyen des autochtones est de ($M= 3,73$; $ET= 0,86$) celui des immigrés est de ($M= 4,03$; $ET= 0,84$), Cette différence a été retrouvée comme significative ($p = 0,011$).

Sur la sous-échelle « planification et futur » de l'échelle orientation court/terme long terme, le score moyen des autochtones est de ($M=3,73$; $ET= 0,60$) et celui des immigrés de ($M= 3,97$; $ET = 0,64$). Cette différence a été retrouvée significative ($p=0,005$).

Sur la sous-échelle rapport à la foi : le score moyen des autochtones est de ($M= 2,45$; $ET= 1,08$), celui des immigrés est de ($M= 3,25$; $ET= 0,99$). Cette différence est significative ($p < 0,001$).

L'hypothèse 1 qui suppose une valeur plus élevée de la dimension collectivisme chez les participants immigrés n'est pas confirmée. Le score des autochtones est de ($M = 3,54$, $ET = 0,73$) et celui des immigrés ($M= 3,68$, $ET = 0,79$), les scores sont pratiquement à l'identique. L'hypothèse 2 qui suppose une dimension individualisme plus élevée chez les participants autochtones est invalidée puisque le score des participants immigrés est légèrement plus élevé. ($M = 3,14$ $ET = 1,02$) contre un score de ($M = 3,20$, $ET = 1,03$) pour les participants autochtones.

3.1.2. Comparaison des moyennes en fonction du contexte (Bilans de compétences, VAE, VSI).

Tableau 50

Tableau sur la comparaison descriptive des échelles en fonction du contexte (Bilan de compétences, VSI, VAE).

	Contexte					
	Bilan de compétence		VSI		VAE	
	Moyenne	Ecart type	Moyenne	Ecart type	Moyenne	Ecart type
Individualisme	3,63	0,71	3,54	0,77	3,61	0,79
Collectivisme	3,09	0,96	3,18	1,09	3,18	0,94
Gestion du temps- Passé positif	4,05	0,60	4,00	0,58	4,09	0,63
Gestion du temps- Présent fataliste	2,78	0,72	2,91	0,85	2,99	0,64
Gestion du temps- Monochronie	2,75	1,01	2,99	0,99	2,66	1,00
Orientation : Passé et traditions	3,90	0,93	3,79	0,87	3,86	0,74
Orientation : Planification et Futur	3,79	0,64	3,78	0,62	4,00	0,58
Indécision -Manque d'information	2,33	0,92	2,37	0,78	2,27	0,84
Indécision -Manque de préparation	2,62	0,88	2,84	0,87	2,65	0,76
Indécision -Informations inconsistantes	2,16	0,82	2,25	0,77	2,24	0,67
Rapport au travail - Réalisation	4,33	0,45	4,25	0,57	4,34	0,60
Rapport au travail - Relationnel	4,17	0,60	4,12	0,70	4,25	0,63
Rapport au travail - Rémunération	4,11	0,77	4,01	0,83	4,16	0,73
Rapport à la foi	2,71	1,06	2,73	1,21	2,77	1,01
Satisfaction et Bien-être	3,26	0,81	3,31	0,83	3,60	0,56

Table 50

Table on the descriptive comparison of the scales according to the context (Skills assessment, VSI, VAE).

Tableau 51

Tableau de comparaison des moyennes par analyse de la variance (ANOVA à 1 facteur) des échelles en fonction du contexte de passation du questionnaire.

		ANOVA à 1 facteur				
		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Individualisme	Inter-groupes	,422	2	,211	,369	,692
	Intra-groupes	128,620	225	,572		
	Total	129,042	227			
Collectivisme	Inter-groupes	,455	2	,227	,216	,806
	Intra-groupes	235,453	224	1,051		
	Total	235,907	226			
Gestion du temps- Passé positif	Inter-groupes	,280	2	,140	,395	,674
	Intra-groupes	80,140	226	,355		
	Total	80,420	228			
Gestion du temps- Présent fataliste	Inter-groupes	1,254	2	,627	1,036	,357
	Intra-groupes	136,808	226	,605		
	Total	138,062	228			
Gestion du temps- Monochronie	Inter-groupes	4,196	2	2,098	2,117	,123
	Intra-groupes	223,027	225	,991		
	Total	227,224	227			
Orientation : Passé et traditions	Inter-groupes	,569	2	,284	,372	,689
	Intra-groupes	172,560	226	,764		
	Total	173,128	228			
Orientation : Planification et Futur	Inter-groupes	1,270	2	,635	1,647	,195
	Intra-groupes	87,089	226	,385		
	Total	88,359	228			
Indécision -Manque d'information	Inter-groupes	,308	2	,154	,218	,804
	Intra-groupes	160,151	227	,706		
	Total	160,459	229			
Indécision -Manque de préparation	Inter-groupes	2,666	2	1,333	1,815	,165
	Intra-groupes	166,724	227	,734		

	Total	169,391	229			
Indécision -Informations inconsistantes	Inter- groupes	,379	2	,190	,317	,728
	Intra- groupes	134,918	226	,597		
	Total	135,297	228			
Rapport au travail - Réalisation	Inter- groupes	,348	2	,174	,600	,550
	Intra- groupes	65,608	226	,290		
	Total	65,957	228			
Rapport au travail - Relationnel	Inter- groupes	,466	2	,233	,539	,584
	Intra- groupes	97,607	226	,432		
	Total	98,073	228			
Rapport au travail - Rémunération	Inter- groupes	,817	2	,408	,649	,523
	Intra- groupes	142,066	226	,629		
	Total	142,882	228			
Rapport à la foi	Inter- groupes	,084	2	,042	,033	,967
	Intra- groupes	289,205	227	1,274		
	Total	289,289	229			
Satisfaction et Bien-être	Inter- groupes	2,860	2	1,430	2,323	,100
	Intra- groupes	137,318	223	,616		
	Total	140,179	225			

Table 51

Table of comparison of the means by analysis of variance (1-factor ANOVA) of the scales according to the context in which the questionnaire was administered.

On peut noter qu'on ne retrouve pas de différences pour le questionnaire entre les trois contextes de passation (Bilan de compétences, VAE, VSI).

3. ANALYSE PAR CORRELATION

Etant donné la répartition des données, nous avons procédé à une analyse par corrélation paramétrique (Matrice de corrélation de Pearson).

Dans cette partie et en utilisant la méthode d'analyse bivariée, nous allons voir s'il existe des corrélations entre les variables et ensuite les mettre en relation avec nos hypothèses.

Tableau 52

Tableau. Coefficient de corrélation et de signification entre les mesures étudiées en lien avec les hypothèses.

		Gestion du temps- Passé positif	Gestion du temps présent fataliste
Indécision -Manque d'information	Corrélation de Pearson	-,147*	,302**
	Signification. (bilatérale)	,023	,000
	N	238	238
Indécision -Manque de préparation	Corrélation de Pearson	,077	,272**
	Signification (bilatérale)	,236	,000
	N	238	238
Indécision -Informations inconsistantes	Corrélation de Pearson	,083	,372**
	Signification. (bilatérale)	,201	,000
	N	237	238
Rapport à la foi	Corrélation de Pearson	,124	,290**
	Signification (bilatérale)	,055	,000
	N	238	238
Satisfaction et Bien-être	Corrélation de Pearson	,210**	,089
	Signification (bilatérale)	,001	,175
	N	234	234

Table 52

Chart. Correlation and significance coefficient between the measures studied in relation to the hypotheses.

La dimension « manque d'informations » de l'échelle indécision est corrélée positivement à la dimension « présent fataliste » de l'échelle gestion du temps ($r = 0,302$; $p < 0,0001$). Elle est corrélée négativement à la dimension « passé positif » de l'échelle gestion du temps ($r = -0,147$; $p = 0,023$) En examinant la valeur du coefficient (r), nous pouvons dire que l'effet de relation est faible. (Hypothèse 17).

La dimension « manque de préparation » de l'échelle indécision est corrélée positivement à la dimension « présent fataliste » de l'échelle gestion du temps ($r = 0,272$;

$p < 0,0001$). En examinant la valeur du coefficient (r), nous pouvons dire que l'effet de relation est modéré. (Hypothèse 17).

La dimension « informations inconsistantes » de l'échelle indécision est corrélée positivement à la dimension « présent fataliste » de l'échelle gestion du temps ($r = 0,372$, $p < 0,0001$). En examinant la valeur du coefficient (r), nous pouvons dire que l'effet de relation est modéré. (Hypothèse 17).

L'échelle rapport à la « foi » est corrélée positivement à la dimension « présent fataliste » de l'échelle gestion du temps ($r = 0,290$; $p < 0,0001$). En examinant la valeur du coefficient (r) nous pouvons dire que l'effet de relation est modéré. (Hypothèse 19).

L'échelle « satisfaction » est corrélée à la dimension « passé positif » de l'échelle gestion du temps ($r = 0,210$; $p = 0,001$). (Hypothèse 20). En examinant la valeur du coefficient r nous pouvons dire que l'effet de relation est modéré.

4. DISCUSSION

Ce chapitre concerne l'interprétation et la discussion des résultats empiriques obtenus. Nous souhaitons confronter nos résultats avec les apports théoriques. La communication interculturelle suppose la prise en compte de la différence des codes et des cadres de référence ainsi que la prise de conscience des attitudes, des représentations et des mécanismes perceptifs suscités par le rapport à l'autre. Aussi l'analyse des résultats nous permettra peut-être de rendre compte de l'importance des valeurs culturelles dans le champ de l'orientation et de proposer des pistes de réflexion et de recherches sur ce sujet.

Cette recherche vise à comprendre comment dans un contexte interculturel et multilingue les dispositifs d'orientation professionnelle en France tiennent peu compte des différences culturelles des participants investis dans ces démarches. Les observations et les analyses issues de cette recherche mettent en perspective le rôle des valeurs et du contexte culturel dans le processus de construction et d'élaboration des parcours professionnels. De même, elles interrogent les modèles d'accompagnement en orientation (Guichard, 2005, Cohen-Emerique, 2011). Ainsi l'étude empirique quantitative a permis de rendre compte des différences des valeurs culturelles (1/ rapport individu/groupe (projet porté individuellement ou de manière colégiale), 2/ gestion du temps, 3/ rapport au travail, 4/ rapport à la foi, 5/indécision vocationnelle, 6/ satisfaction de vie).

Il s'avère indispensable de sensibiliser les professionnels de l'orientation, psychologues et autres à rechercher et à reconnaître les différences culturelles mais aussi à intégrer dans leurs pratiques de bilans de compétences les trajectoires migratoires, le processus d'acculturation et d'adaptation, c'est à dire l'influence du contexte culturel dans les parcours personnels et professionnels ainsi que la perception, la gestion du temps et la dimension individualisme/collectivisme, l'orientation à court ou à long terme, le rapport au travail. (Rossier et al., 2015)

Les résultats obtenus ont permis de confirmer plusieurs des 11 hypothèses formulées au début de la recherche. Cette recherche est ainsi la première à mettre en lien des valeurs culturelles avec des dimensions telles que le rapport au temps, le rapport au travail, l'importance de la religion dans une perspective d'orientation professionnelle.

1/ La dimension individualisme/collectivisme :

Hypothèses de départ :

H10. Nous supposons une valeur élevée de la dimension collectivisme chez les participants issus de l'immigration.

H11. Nous supposons une valeur élevée de la dimension individualisme chez les participants autochtones.

Ainsi, sur la base de la première mesure utilisée : individualisme/collectivisme (Hofstede, 1980 ; Triandis et al., 1988 ; Oyserman, 2008 ; Brewer et Chen, 2007 ; Sotelo et al., 2003 ; Javidan, 2006 ; Taras et al., 2012), il semblerait tout d'abord que les participants issus de l'immigration soient presque autant « individualistes » que les participants autochtones. Il existe peu de différences entre les deux groupes. Ce résultat nous a surpris. L'intégration des normes sociales jouerait peut-être bien un rôle dans l'observation de ce résultat. En effet, les participants d'origine immigrée étant globalement sensibles à l'attachement collectif (Hofstede, 1980 ; Cohen-Emerique, 2011), nous nous attendions à ce qu'ils aient malgré tout un score élevé dans la dimension collectivisme.

2/ Perspective temporelle : Monochronie/polychronie (Hall, 1976) ; orientation court/terme et orientation long terme, (Hofstede, 1994 ; Passé positif, présent fataliste, (Zimbardo & Boyd, 1999) planification et futur (Beardean et al., 2006).

H12. Nous supposons une valeur plus élevée de la dimension orientation vers le futur pour les participants autochtones que pour les participants immigrés.

H13. Nous supposons une valeur plus élevée de la dimension « passé et traditions » pour les participants immigrés.

H14. Nous supposons une valeur plus élevée de la dimension polychronie chez les participants issus de l'immigration que chez les participants autochtones.

H15. Nous nous attendons à une valeur plus élevée sur les dimensions du rapport au temps (Présent) pour les participants issus de l'immigration que pour les participants autochtones.

Ensuite, relativement à nos hypothèses de départ et notamment concernant la notion de perspective temporelle, il semblerait que la dimension temporelle relative à un ancrage dans un « Présent fataliste » (Zimbardo & Boyd, 1999) soit associée à la dimension collectivisme. Ce résultat nous donne une première information de nature quantitative sur les liens entre une dimension du rapport au temps et le collectivisme. Pour affiner ce premier constat, il faut également considérer que les participants immigrés prennent en considération les conséquences à court terme de leurs comportements. On observe également un résultat et une valeur plus élevée chez les participants immigrés dans la dimension « futur ». Les participants immigrés d'après ce résultat prennent aussi en considération les conséquences de leurs attitudes à long terme, dans le futur (Beardean et al., 2006).

Ce dernier résultat nous paraît particulièrement intéressant pour illustrer l'idée de contextualisation sociale et culturelle de la question de la perspective temporelle : passé,

présent et futur. Il nous semble qu'une approche en termes de traits comportementaux n'est pas satisfaisante pour rendre compte de nos résultats et qu'une prise en compte accrue du contexte social, familial, environnemental est nécessaire pour saisir pleinement le rapport au temps des participants à cette recherche. Il est à mettre en perspective avec les informations de l'analyse qualitative sur les deux dimensions gestion du temps et orientation court terme et long terme.

L'hypothèse de l'orientation « Passé et traditions » par les participants immigrés pourrait être articulée à la variation de différence interindividuelle de la perspective temporelle (Zimbardo & Boyd, 1999 ; Beardean et al., 2006). Nous observons que les participants immigrés sont plus ancrés dans le présent et le court terme.

Nous notons également une différence de la dimension : présent fataliste de l'échelle rapport au temps (Zimbardo & Boyd, 1999). Autrement dit cela évoque une certaine absence de contrôle de l'avenir et du futur. Selon ce résultat il existe un ancrage dans un « présent fataliste » pour les participants immigrés qui favoriserait moins un élan vers le futur. Ce qui valide en partie l'hypothèse 15.

Nous observons également une différence significative sur la sous-échelle « passé et traditions » (Bearden et al., 2006). La dimension qui compose cette variable c'est la valorisation des traditions et du passé. Autrement dit les participants immigrés valorisent davantage la dimension tradition.

Par ailleurs, dans les dimensions monochronie/polychronie (Hall, 1979), les résultats dans la comparaison des moyennes sont contrastés. Les participants autochtones sont autant monochrones que polychrones. S'il n'y a pas de grandes différences on peut considérer que les résultats sont contrastés entre les deux groupes.

3/ Le rapport au travail : H16. Nous nous attendons à une valeur plus élevée sur la dimension réalisation au travail chez les participants immigrés que chez les participants autochtones.

Pour l'hypothèse concernant le rapport au travail, l'étude qualitative et l'analyse thématique du discours est assez claire. Les participants immigrés ont un rapport au travail difficile, la notion de non-reconnaissance, voire de discrimination a émergé assez rapidement. Ceci est conforme aux données de littératures sur cette question (Meurs, Pailhé & Simon, 2006). Les participants autochtones ne sont pas en reste sur cette question, ils sont 2 sur 5 à partager ces perceptions.

Les questions de non-reconnaissance au travail ont été souvent traités par plusieurs auteurs (Jolly et al., 2012 ; Chamozzi, 2009). Elles ne sont pas nouvelles et cette première phase de notre thèse n'a fait que les mettre en évidence. L'étude quantitative apporte un autre

élément d'analyse puisqu'on observe une valeur plus élevée de la dimension réalisation chez les participants issus de l'immigration.

La réussite professionnelle est un élément important d'intégration des participants issus de l'immigration. Cela nous amène à penser à la complémentarité des études qualitatives et quantitatives. On peut dire qu'il existe un lien entre la dimension de réalisation de l'étude empirique et la perception de non-reconnaissance au travail de l'étude qualitative.

4/ Le rapport à la foi : H18. Nous supposons que la dimension rapport à la religion est plus élevée chez les participants issus de l'immigration que chez les participants autochtones.

En comparant les moyennes, un autre résultat nous donne une indication et une information de nature quantitative sur le score élevé de la valeur de l'échelle foi chez les participants immigrés. Ce résultat va dans le sens de notre hypothèse relative à la dimension religion en tant que facteur permettant de distinguer l'importance du facteur religieux voire du spirituel dans les attitudes et comportements des participants. Ces résultats apparaissent cohérents avec certaines recherches sur cette question (Schwartz et Huismans, 1995 ; Saroglou et al, 2004 ; El Akremi et al., 2007 ; Balambo, 2013 ; 2014 ; Abdel-Khalek et al., 2019). C'est ainsi que le mode de pensée des participants de l'échantillon immigrée, le codage de la réalité, la détermination du sens et des buts à atteindre seraient fonction d'un rapport au monde selon le registre de l'importance de la religiosité affirmée et qui donne du sens à l'existence et peut être aussi une certaine spiritualité et une philosophie de la vie. (Bernaud, 2021).

Pour résumer ces résultats il existe une différence significative entre les participants des deux groupes (groupe immigrés et groupe autochtone) et notamment sur la sous-échelle foi (religion). La valeur de la moyenne indique une différence nette de l'importance de la religion pour ces participants. Ce qui valide l'hypothèse 18 qui suppose que la dimension religion et foi est plus importante chez les participants immigrés. C'est la différence la plus importante dans la comparaison des moyennes.

Analyse des corrélations :

Pour l'hypothèse H17 qui suppose un lien plus élevé entre l'indécision vocationnelle et les dimensions de la perspective temporelle, nous pouvons observer une corrélation entre les trois dimensions de l'indécision vocationnelle (le manque de préparation, le manque d'informations et les informations inconsistantes) avec la dimension de la perspective temporelle (présent fataliste) et négativement à la dimension, passé positif.

La dimension « informations inconsistantes » de l'échelle indécision est corrélée positivement à la dimension « présent fataliste » de l'échelle gestion du temps ($r = 0,372$, $p < 0,01$). En examinant la valeur du coefficient r , nous pouvons dire que l'effet de relation est modéré. Ce qui valide en partie l'hypothèse 17. Les études qui se sont intéressées à

l'influence de la perspective temporelle (Brioux et al., 2019) ont montré que la perspective temporelle est un des facteurs qui régulent les personnes dans différents domaines. Autrement dit, les individus s'approprient différents registres temporels en fonction des situations et des contextes personnels. Selon ces auteurs, la perspective temporelle est en lien avec la prise de décision de carrière où les choix de parcours ou de projets professionnels. D'autres études (Lefèvre et al., 2020) font mention d'un lien négatif entre les registres de la perspective temporelle (passé négatif, présent fataliste) et le sentiment d'efficacité dans une étude sur la perspective temporelle des étudiants français en première année d'études supérieures.

Pour l'hypothèse H19 qui suppose un lien entre le rapport à la foi et les dimensions de la perspective temporelle, nous pouvons remarquer que l'échelle foi est corrélée positivement à la dimension présent fataliste de l'échelle gestion du temps ($r = 0,290$; $p < 0,01$), à la dimension, passé et traditions de l'échelle orientation long terme ($r = 0,334$; $p < 0,01$). En examinant la valeur du coefficient (r), nous pouvons dire que l'effet de relation est modéré.

Pour l'hypothèse H.20 qui suppose un lien entre les dimensions de la perspective temporelle et la satisfaction de vie, nous pouvons observer que l'échelle satisfaction est corrélée à la dimension, « passé positif » de l'échelle gestion du temps ($r = 0,210$; $p < 0,01$), à la dimension, « passé et traditions » de l'échelle orientation long terme ($r = 0,178$, $p < 0,01$). Même s'ils sont en lien avec notre hypothèse, ces corrélations sont faibles mais significatives. Le lien de la satisfaction de vie et la perspective temporelle a fait l'objet d'études dans la littérature. Nous pouvons citer celle de (Gana et al., 2013). Dans cette étude les auteurs, à partir du modèle de perspective temporelle de Zimbardo et Boyd, (1999), font l'hypothèse que ces liens sont « médiatisés » par le sentiment d'auto-efficacité.

5. DISCUSSION GENERALE

Au début nous sommes partis de notre position de conseiller en bilan de compétences et en Validation des Acquis de l'expérience avec des constats observés sur le terrain à propos des difficultés d'un certain nombre de « bénéficiaires » d'origine étrangère dans le cadre de démarches d'orientation soit en bilans de compétences ou également en VAE.

Les deux observations que nous avons constatées concernent essentiellement deux dimensions : les attitudes et les comportements relatifs au rapport au temps et à la temporalité de réalisation de bilans de compétences et aussi le rapport bipolaire, individualisme /collectivisme. A partir de ces observations empiriques, nous avons commencé à construire progressivement cette recherche en nous posons les questions suivantes :

Les dispositifs tels que les bilans de compétences sont-ils conçus pour un public d'origine étrangère ? Est-ce qu'ils intègrent les différences culturelles ? Et si ce n'est pas le cas comment penser l'égalité des chances et l'accès à la connaissance de ces publics ?

Comment on peut penser le conseil en orientation ? Ce que cela peut changer vis-à-vis du public ? vis-à-vis de la pratique professionnelle en termes de supervision, de développement des compétences ?

Cette thèse s'inscrit dans une démarche heuristique. Nous avons cherché à comprendre quels étaient les effets des valeurs culturelles des publics issus de l'immigration dans les démarches d'orientation professionnelles. Nous avons organisé notre thèse de manière suivante :

Dans la première partie nous avons posé le cadre de notre recherche. Nous avons essayé de voir si la nature du projet (collégiale ou individuelle) varie en fonction du degré d'enculturation des sujets et si le rapport au temps (importance du temps passé, temps présent, le futur ainsi que les notions de temps polychronique, temps monochronique), en tant que variable, influencent la démarche d'orientation chez des sujets issus de l'immigration. Le but de notre recherche est de comprendre les relations existantes entre les variables culturelles, les attitudes et les comportements et leur corrélation avec les valeurs de travail, le rapport à la foi, l'indécision vocationnelle ainsi que le bien-être et la satisfaction de vie.

Nous avons également exploré les différentes approches théoriques (Camilleri, 1989, 1996 ; Verbunt, 2001 ; Lipiansky, 1989 ; Fouad, & Byars-Winston, 2005 ; Zimbardo & Boyd, 1999 ; Bearden, Money & Nevins, 2006). Nous nous sommes basés sur travaux théoriques et empiriques qui analysent les effets de cette bipolarité dans le domaine du conseil, de l'aide (Triandis, 1995 ; Cohen-Emerique, 1991 ; 2011).

Dans la seconde partie de notre recherche, nous l'avons organisé notre recherche empirique en deux phases. D'abord une étude qualitative afin d'essayer de comprendre les phénomènes étudiés. Nous avons interviewé 15 personnes. Cette première étude se veut

exploratoire, elle n'avait pas pour visée d'établir des données statistiques sur ces thématiques. C'est une démarche herméneutique. Elle permet de comprendre les phénomènes et de pouvoir les interpréter. Il s'agit de repérer un certain nombre d'indices probants observés à partir des fragments du discours sur des thématiques, par exemple la façon dont le projet est finalement porté soit d'une façon individuelle autonome soit d'une façon collégiale. Une partie du corpus va concerner les personnes issues de l'immigration qui sert à poser le cadre et faire des analyses préliminaires. Quelle est la convergence et la cohérence entre la partie qualitative et la partie quantitative ? Qu'apporte l'une par rapport à l'autre ?

Cette première phase qualitative nous a permis d'approfondir et de préparer le questionnement sur la partie quantitative et d'alimenter le questionnaire pour la partie quantitative.

Il s'agit d'une étude comparative : sujets issus de l'immigration/sujets nationaux. Il s'agit d'étudier les différences de comportements et d'attitudes des sujets à partir des échelles de mesure et des dimensions analysées. Les résultats ont montré des différences assez significatives pour certaines d'entre elles.

5.1. Apports et limites de la recherche

A partir de ce travail théorique et empirique qui analyse les effets des valeurs culturelles dans une démarche d'orientation professionnels de consultants issus de l'immigration, nous présenterons dans cette discussion quelques questions fondamentales en lien avec notre sujet. Nous présenterons également les limites de cette recherche inscrite dans un cadre herméneutique : comprendre et interpréter les phénomènes.

D'innombrables difficultés existent dans la mise en place d'un plan de comparaison interculturel. Elles peuvent être de nature éthique, conceptuelle ou méthodologique.

Cette étude peut être considérée comme une étude expérimentale menée sur les effets des valeurs culturelles dans une pratique d'orientation (Bilan de compétences, VAE) et également d'entrée en formation de publics étrangers, issus de l'immigration.

5.2. Les apports

Pour la communauté scientifique :

- réinterroger les modèles d'orientation existants
- Intégrer dans les modèles les variables culturelles,
- Mettre l'accent sur les déterminants culturels susceptibles de rendre compte

des intentions et de l'engagement des sujets en lien avec la diversité culturelle.

Cependant l'intérêt de cette recherche réside dans les prolongements de recherche que cela pourrait susciter à l'avenir mais également d'introduire un certain nombre de questionnements fondamentaux à la discussion avec la communauté scientifique et au-delà.

Quelles sont les principaux résultats de cette recherche ? Nous avons commencé d'abord par une recherche qualitative qui explore les points de vue des participants. Les données ainsi analysés sont utilisées pour construire dans une deuxième phase quantitative. La phase qualitative peut être utilisée pour construire et identifier des instruments de mesure qui correspondent davantage à l'échantillon de la recherche et d'opérationnaliser les variables à intégrer dans une analyse quantitative. A partir de l'analyse thématique nous avons pu déterminer des axes articulés avec nos hypothèses et ce malgré un échantillon réduit de personnes à interviewer. Nous avons constaté que le collectif, l'environnement familial, était important pour les participants immigrés et notamment en ce qui concerne le projet professionnel. Cependant, nous constatons également que l'écart n'est pas grand entre le groupe autochtone et immigrés.

Pour la perspective temporelle, les participants immigrés s'inscrivent nettement dans le court terme (7 sur 10). Cependant ces informations n'ont pas de valeur statistique.

En fait l'aspect le plus significatif et le message le plus important réside autour de l'importance de la religion, voire d'un mode de pensée différent et qui s'est « installé » dans le discours des participants immigrés et non pas chez les participants autochtones. Nous retrouvons cette information qualitative au niveau de l'analyse quantitative. Nous retrouvons là une différence importante entre les participants immigrés et les participants autochtones sur cette question. Cela fait partie d'un des principaux résultats de cette recherche. C'est l'inférence qu'on peut faire entre l'analyse thématique et les résultats sur cet aspect au niveau quantitatif. Il y a une différence notoire entre les deux groupes en faveur du groupe immigré sur cette question. La comparaison des moyennes dans l'analyse quantitative le confirme : pour les autochtones ($M=2,45$, $ET= 1,08$) pour les participants immigrés ($M= 3,25$, $ET=0,99$). C'est la question du sens qu'on donne à son existence et bien que la religiosité est différente de la spiritualité (Bernaud, 2021), c'est une question qui pourra faire l'objet de prolongements pour les recherches futures en orientation. La centralité de la foi, de la religiosité des participants est une donnée à intégrer dans le contexte des démarches d'orientation pour des publics spécifiques.

Le message principal de notre thèse concerne la différence de perception des valeurs culturelles. Il y a des différences entre les échantillons autochtones et immigrés engagés dans des démarches de projet et d'insertion. Même si ces différences ne sont pas toujours probantes, elles existent. L'idée principale est qu'il faudra en tenir compte pour un principe d'égalité de traitement des besoins et des demandes des participants.

5.3. Liens avec les autres disciplines

En essayant de définir déjà le concept interculturel on se rend compte que ce concept est controversé et qu'il est à l'intersection de plusieurs disciplines. Selon Dasen et Retschitzki (1989) on peut parler de deux approches distinctes et complémentaires dans la recherche interculturelle : une approche centrée sur la diversité culturelle sans pour autant de situation de comparaison entre les cultures et une autre approche centrée sur l'ensemble des phénomènes liés aux contacts culturels entre des individus ou des groupes d'individus. Dasen et Retschitzki (1989) avancent trois types d'études qui sont à l'œuvre dans la recherche interculturelle :

- Etudier les phénomènes à l'intérieur d'une seule culture
- L'étude comparative d'un phénomène à l'intérieur de plusieurs cultures
- L'étude des interactions d'individus ayant des cultures différentes

Ces trois types d'approche correspondent à des disciplines différentes :

La première correspond à une démarche anthropologique (anthropologie culturelle), de la sociologie ou de l'approche dite « émique » en psychologie culturelle,

La seconde relève plutôt des méthodes comparées de recherche avec un choix de paradigme qui relève de la psychologie interculturelle comparée (Cross-cultural) post-positiviste, quantitatif, et la troisième fait référence à la psychologie sociale et à la psychologie des contacts des cultures avec un paradigme qui relèverait de la psychologie culturelle post-moderne, constructionniste et herméneutique.

5.4. Les limites

La question des effets ou influences des différences culturelles a souvent été traité dans la démarche de la relation d'aide et notamment outre-Atlantique (Fouad & Byars-Winston, 2005). Les recherches interculturelles dans le domaine de la relation d'aide outre-Atlantique ont souvent porté sur des comparaisons entre groupes culturels de pays différents ou à l'intérieur d'un même pays.

Notre étude porte sur une comparaison de 2 groupes : 1 groupe issu de l'immigration avec des critères d'inclusion précis (âges, nombre d'années d'expérience professionnelle en France, nombre années de résidence en France, etc...) avec un groupe d'autochtones. Ce sont bien des différences de groupe à l'intérieur d'un même pays.

Nombres de recherches sont développés aux Etats-Unis en mettant en avant l'appartenance ethnique (ethnicity) communément utilisée comme une variable socio-démographique (exemple : White caucasian, Native American, Afro américain etc...). La loi en France ne permet pas ce type de classement ethnique. La loi du 6 janvier 1978, dite « loi informatique et libertés » interdit de recueillir et d'enregistrer des informations faisant

apparaître, directement ou indirectement, les origines « raciales » ou ethniques, ainsi que les appartenances religieuses des personnes.

Malgré les résultats intéressants obtenus à travers notre travail doctoral, plusieurs limites doivent être prises en compte notamment pour les recherches futures. D'abord, il y a la taille et l'hétérogénéité de notre échantillon surtout au niveau qualitatif. Notre échantillon qualitatif est de petite taille. Ensuite, il y a le problème posé par certaines échelles utilisées. Les analyses factorielles que nous avons réalisées et notamment pour les échelles individualisme/collectivisme ont révélé la difficulté d'analyser la dimension « collectivisme ».

Les études futures pourraient non seulement confirmer ces structures factorielles, mais aussi examiner la contribution de chacune de leurs sous-dimensions dans les situations liées au travail. De manière générale cela confirme la nécessité d'adapter les outils de mesure afin qu'ils soient conformes au contexte de la recherche.

Ainsi, cette étude pourrait être un point de départ pour des recherches futures dans lesquelles il serait pertinent d'avoir un échantillon plus important et plus représentatif pour la partie qualitative, diversifier l'échantillon à d'autres populations que la population de salariés et de demandeurs d'emploi ainsi qu'à d'autres pays que les trois pays cités du Maghreb, ce qui permettrait d'augmenter la validité externe des résultats obtenus et de s'assurer que les instruments utilisés s'appliquent à divers groupes culturels.

En outre, il serait important de vérifier les structures dimensionnelles des instruments utilisés par le biais de l'analyse factorielle confirmatoire. Enfin, il serait important de s'assurer et d'avoir un nombre suffisant et comparable de répondants par origine ethnique.

L'angle choisi pour notre enquête peut être considéré comme réducteur : analyser les effets des valeurs culturels dans une démarche de bilan de compétences ou de VAE peut avoir des limites en termes d'exploitation des différences culturelles et de leurs impacts par exemple dans l'élaboration du projet professionnel. D'autres déterminants d'ordre personnel, économiques, environnementaux, familiaux interagissent dans la mise en place des modalités adaptatives des sujets.

Au niveau de cadre théorique de recherche, nous nous sommes basés sur les recherches en psychologie comparative d'Hofstede (1994) et sur le modèle anthropologique de Hall (1979).

Et même si un des objectifs de cette thèse c'est de confirmer des hypothèses en lien avec une différenciation des réponses individuelles des personnes issues de l'immigration et des personnes nationales dans une perspective comparative, il n'en demeure pas moins que l'utilisation des dimensions : individualisme/collectivisme et orientation long terme/orientation court terme est critiquable du point de vue de la méthode d'investigation et de questionnement.

5.5. Enjeux pour les approches interculturelles et perspectives de recherches futures

Les approches interculturelles se présentent comme un enjeu pour les « minorités », les migrants en général et un défi pour la société.

Cela renvoie à une certaine conscientisation et une sensibilisation à la problématique liée aux flux des « réfugiés » actuels et bien entendu aux différentes modalités d'intégration des personnes issues de l'immigration dans leur grande majorité.

La persistance des phénomènes et des flux migratoires d'aujourd'hui nous renseigne sur les changements à venir des sociétés occidentales. Elle ancre notre raisonnement dans le fait social et le fait culturel. Il nous paraît nécessaire aujourd'hui d'une part de développer des recherches significatives sur les différents aspects culturels mais également d'élaborer des programmes d'intervention, de sensibilisation et de formation pour les conseillers et intervenants dans le champ de l'orientation. Nous espérons que ce type d'analyse peut aider à comprendre l'influence du contexte culturel sur les processus sous-jacents à la construction des parcours professionnels. Les approches interculturelles, ethnographiques basées sur un récit narratif pourrait aider à décrire plus précisément l'influence de la culture, ou de certains de ses aspects, sur les problèmes d'accompagnement en orientation des publics spécifiques.

L'idée est de mieux comprendre les processus psychologiques qui sont en jeu dans les modalités et les dispositifs existants et également vis-à-vis de la pratique professionnelle en termes de supervision, en termes de développement de compétences. Cela fait partie des préconisations et des recherches futures sur le sujet.

On voit bien que traiter un tel sujet relève d'un vrai défi tant au niveau du contenu lui-même que de l'angle choisi pour la recherche.

La globalisation, l'augmentation des inégalités sociales (voir l'actualité des gilets jaunes en France), la question centrale des flux migratoires aujourd'hui qui pose le problème de la vie en commun, de l'altérité, amène à créer les conditions d'une refonte des pratiques en psychologie de l'orientation. Mais également des questions relatives aux valeurs partagées et à la solidarité pour les publics les plus démunis.

On peut évoquer par ailleurs l'influence des compétences culturelles requises chez les professionnels, les attitudes des consultants dans la relation d'aide et comment l'intervention doit être revue et repensée en fonction du public. Quels seraient les nouveaux thèmes de recherche en orientation ? Quelles seraient également les implications pratiques pour changer les pratiques ?

Enfin pour les pistes de recherches futures, il serait intéressant d'entreprendre cette étude avec un protocole longitudinal afin de consolider les résultats obtenus et de voir comment les effets des valeurs culturelles sur les processus et attitudes vocationnelles des deux groupes comparés s'articulent dans le temps dans les démarches d'orientation.

Dans le but d'améliorer les pratiques professionnelles, Manço (2002) propose une grille de lecture et d'action pour la formation d'intervenants, formateurs confrontés à la diversité des participants de culture différente. Les compétences interculturelles sont ici définies comme un cadre d'action censés sensibilisés les intervenants aux problématiques liées à la gestion de la diversité.

Selon Cohen-Emerique (2011) : les compétences interculturelles sont de deux sortes : Le plus immédiat est de cerner le cadre de références personnel et professionnel au travers duquel le narrateur a perçu l'autre dans le choc culturel, références non pas en tant que notions erronées qu'il faut éradiquer mais au contraire rendre explicites et préciser. Le second objectif est de repérer et d'analyser les zones sensibles celles où le professionnel a le plus de mal à communiquer avec l'usager migrant, celles où les malentendus sont les plus fréquents... » (Cohen-Emerique 2011, p. 179).

Autrement dit développer une posture bienveillante de la différence et avoir la capacité d'acquérir des savoirs et des outils par rapport aux autres cultures afin de ne pas commettre d'impairs et de mieux aborder l'implicite de la rencontre. (Manço, 1999).

Les compétences interculturelles dans une relation dialogique doivent permettre un espace d'ouverture et d'échange basé sur le respect et les besoins des consultants de culture différente. L'interculturalité en situation professionnelle est une réalité aujourd'hui dans le secteur de la formation et de l'insertion professionnelle. Cela peut constituer d'une part une adaptation par l'intégration de nouvelles habiletés des professionnelles dans un contexte de contacts pluriculturels toujours présent dans les domaines de l'insertion professionnelle, du socio-culturel, de l'orientation professionnelle et d'autre part une certaine valorisation de la diversité culturelle.

Nous sommes d'accord avec les idées de Rossier et al., (2015) à propos de la formation des conseillers psychologues en Suisse qui indiquent bien que les prestations de conseil et d'orientation doivent inclure de nouvelles perspectives et sont amenés à intégrer de nouvelles de réalités sociales et notamment la prise en compte des aspects culturels et contextuels des consultants de la diversité, autrement dit, recourir plutôt à des modèles théoriques qui intègrent l'importance des dimensions culturelles dans la relation d'aide et de conseil, le life-designing (Saviskas et al., 2010) en est l'illustration.

Il est vrai que les flux migratoires dans le monde nous renseignent sur autre réalité et nous oblige en quelque sorte à repenser les modèles d'interventions dans le domaine du conseil et de l'orientation. Cette situation a des répercussions sur les pratiques des conseillers de l'orientation. De plus en plus les prestations proposées doivent tenir compte des besoins

des publics de culture différente dans le cadre d'une meilleure compréhension des enjeux et une meilleure efficacité de tous les acteurs. Une question se pose à nous cependant : en France cette question intéresse-t-elle les chercheurs et les praticiens de l'orientation aujourd'hui ?

Dans le cadre d'un article paru en mai 2021 dans la revue : « *the counseling psychologist* », Ridley et al. (2021) proposent un modèle de conseil multiculturel. Tout d'abord, les auteurs redéfinissent la notion de compétence multiculturelle dans le champ du counseling : Ridley et al. (2011) ont défini la compétence de conseil comme « la détermination, la facilitation, l'évaluation et le maintien de résultats thérapeutiques positifs » (p. 835). En utilisant cette définition comme cadre de référence, ils définissent la compétence de conseil multiculturel comme la facilitation du changement thérapeutique par l'incorporation structurelle profonde de la culture dans le conseil et la psychothérapie.

Il faut préciser que la notion de counseling est très différente de la notion de conseil en orientation en France. Le counseling apparaît comme la réponse adéquate quand les autres types d'intervention se révèlent inappropriés. Il est centré autour de la mobilisation des ressources et des capacités de la personne à faire face à ses problèmes, grâce à l'établissement d'une relation de type thérapeutique.

Les auteurs opèrent une distinction entre la compétence de conseil multiculturel des compétences de conseil multiculturel (compétence et competency). Le premier est un concept parapluie (métaphore) qui subordonne les compétences multiculturelles. Les auteurs sont particulièrement en résonance avec Leigh et al. (2007), dont la définition des compétences est « les composantes démontrables, vérifiables de la compétence » (p. 464). Les auteurs mettent en exergue la centralité et l'intégration de la culture dans le conseil.

Les auteurs affirment que la compétence de conseil multiculturel comprend des interactions complexes et dynamiques. Sept principes sous-tendent le modèle de processus de compétence de conseil multiculturel. Collectivement, les principes forment un socle et un tout indissociable d'après les auteurs. L'utilité du modèle repose sur l'intégrité de ces principes.

1. Facilitation délibérée du changement thérapeutique :

C'est la pierre angulaire du fondement du modèle de processus, dont dépendent les autres principes fondamentaux. Le modèle est considéré comme un outil, chaque action utilisant le modèle doit soutenir cette finalité.

2. Prédominance de la culture dans le modèle :

L'intégration importante de la culture rend le modèle applicable à toutes les relations de conseil, tandis que la conception du modèle tel qu'il est élaboré par les auteurs doit

permettre une application équitable à chaque relation de conseil c'est à dire en lien avec chaque spécificité culturelle du client.

3. Approche processus plutôt qu'une approche basée sur le contenu :

Pour les auteurs, la nature de la compétence de conseil multiculturel est « un processus progressif de mouvement vers des résultats thérapeutiques » (Ridley et al., 2011, p. 838). « Le modèle de processus est à l'opposé de l'approche par le contenu du conseil multiculturel, qui met l'accent sur la connaissance des cliniciens des caractéristiques, des valeurs culturelles et des croyances de divers groupes culturels (López et al., 2002) ».

4. Affirmer et repenser les autres modèles

Les auteurs reconnaissent l'intérêt et les contributions de trois modèles :

A/ Modèles basés sur les compétences :

Selon Ridley et al. (2021), les modèles basés sur les compétences mettent l'accent sur les caractéristiques que doit avoir le clinicien. Les compétences multiculturelles doivent être intégrées et développées par les cliniciens. Ils sont susceptibles de connaître la culture et le contexte et doivent s'adapter en fonction. Chacune de ces caractéristiques fait partie intégrante de ce que signifie être compétent en tant que conseiller multiculturel.

B/ Modèles d'adaptation :

Selon (Ridley et al., 2021, p. 520), « les modèles d'adaptation donnent la priorité aux interventions thérapeutiques adaptatives (Bernal et al., 2009 ; Griner & Smith, 2006, Smith et al., 2011) ». « Les chercheurs qui soutiennent les modèles d'adaptation croient qu'il ne suffit pas que les cliniciens se changent et deviennent plus sensibles à la culture. Ils affirment que la compétence en counseling multiculturel consiste à adapter la psychothérapie établie pour répondre aux besoins culturels des clients ». (Ridley et al., 2021, p. 521).

C/ Modèles orientés processus :

La compétence de conseil multiculturel est ici conçue comme une activité continue tout au long de la thérapie. « Les partisans de ce modèle croient qu'il existe des mécanismes au sein de la thérapie qui sont intrinsèquement dynamiques et sujets à changement à mesure que la thérapie progresse. Au lieu de se concentrer sur les caractéristiques du clinicien ou de l'intervention, les modèles de processus visent à utiliser ces mécanismes de manière culturellement appropriée pour faciliter le changement thérapeutique » (Ridley et al., 2021, p. 522).

Les auteurs reconnaissent la valeur considérable et les contributions respectives des modèles basés sur les compétences, sur l'adaptation et sur les processus. Ils s'inscrivent dans la continuité des trois modèles cités en les repensant et en proposant un modèle unique intégratif.

5. Intégratif

Le modèle est intégratif tient compte des composantes et des caractéristiques des trois modèles cités et englobe un ensemble de compétences, d'opérations et d'aptitudes qui participent à un processus global d'intégration de la culture dans les interventions.

Bien que le modèle proposé soit un outil de conseil multiculturel destiné aux professionnels de la santé mentale, il nous semble intéressant d'interroger sa pertinence dans le conseil en orientation. En effet, nous ne disposons pas de modèle de conseil en orientation dans le champ interculturel et notamment dans les dispositifs d'aide à l'orientation des publics étrangers. En dehors du fait que le conseil en orientation n'est en rien comparable au counseling thérapeutique aux Etats-Unis et dans d'autres pays. Cependant la conception de ce modèle, si on met de côté l'aspect thérapeutique, avec l'intégration des différentes phases et surtout l'incorporation de la culture comme matrice centrale au dispositif et ce à condition de bien déterminer les objectifs recherchés avec les consultants, nous éclaire sur une démarche possible. Il ne s'agit plus uniquement de préconiser des formations à l'interculturel aux différents formateurs, conseillers, intervenants etc... formations certes nécessaires pour leurs connaissances et pour la connaissance de cultures différentes. Cela reste insuffisant, ils doivent être encouragés également travailler sur leur propre identité professionnelle et de celle des consultants qu'ils reçoivent. C'est un travail essentiel sur les préjugés, sur les valeurs et plus largement sur une vision du monde non ethnocentrée.

De même qu'il serait intéressant que les intervenants psychologues, conseillers (es), formateurs, tiennent compte ou s'informent sur l'environnement, les contextes socio-culturelles voire politique qui interagissent dans les parcours et les expériences des sujets consultants de culture différente. Cela peut se réaliser par de l'autoformation mais également dans le cadre de formation continue ciblée.

Comment former les intervenants psychologues à la communication interculturelle ? Nous sommes bien informés pour connaître les difficultés rencontrées par les intervenants dans le cadre de bilans de compétences dans la gestion de la diversité des publics dans les démarches d'orientation. Les individus issus de groupes culturels différents et qui peuvent avoir des parcours migratoires complexes n'intègrent pas toujours aisément les dispositifs tels que les bilans de compétences, la VAE et d'autres parcours d'orientation professionnelles (barrières linguistiques, normes et valeurs liées à la pudeur, à une communication implicite, à une conception du temps différente, à une dimension collective plus prégnante). Face à ces constats non exhaustifs, il serait intéressant d'avancer quelques éléments de réflexion sur la possibilité d'opérationnaliser une pédagogie de la communication interculturelle. (Voir annexe H, pp. 316-317). Quelles sont les compétences interculturelles que doivent acquérir les

intervenants, formateurs, formatrices, psychologue de l'orientation ? Rappelons comme le précise Agbobli et Tremblay, 2019 :

La communication interculturelle s'est développée au départ dans la recherche anglophone, dans le sillage des travaux de Hall (1971) qui identifient un certain nombre de dimensions cachées de la culture, comme la perception du temps et de l'espace, qui surgissent dans la communication, au niveau des relations interpersonnelles, aux Etats Unis, au Japon, en France et en Allemagne (Hall, 1971,1979,1984) ». (Agbobli, & Tremblay (2019, p. 426).

D'autres auteurs se sont intéressés plus particulièrement sur les processus stratégiques mis en place dans les rencontres interculturelles (Samovar et porter, 2001, Cohen-Emerique, 2011, Camilleri,1989). Il faut rappeler également qu'il existe un décalage entre la recherche dans ce domaine et les pratiques professionnelles. Pour y remédier et sensibiliser voire mobiliser les professionnels (formateurs, psychologues etc...) il faudrait un certain nombre d'actions et d'évaluation comme par exemple la présentation des modèles innovants (exemple : le life-designing à partir des outils de l'accompagnement et l'intégrer dans la formation des pratiquants.

Nous avancerons aussi le concept de l'empathie culturelle (Chaïken, 2011 ; Verbunt, 2001) à intégrer dans les pratiques des psychologues. L'empathie est une variable particulièrement cruciale en contexte interculturel puisqu'elle permet d'explorer à la fois ses ressemblances et ses différences en puisant dans sa socio-culture pour construire son modèle de l'autre et améliorer la qualité de son intervention. S'il est vrai que les psychologues de l'orientation, les intervenants dans le champ de l'accompagnement sont bien formés à des outils d'évaluation à des techniques d'entretien etc. ils le sont beaucoup moins quand il s'agit de la compréhension des valeurs et de la culture d'une personne de culture différente. Il serait utile dans le cadre de formation d'intégrer les notions d'empathie interculturelle et d'humanisme à l'égard de publics spécifiques.

Cela évite les risques de désaccord et de malentendus qui nuisent à la confiance et à l'alliance de travail. Nous pensons que c'est aux psychologues d'entreprendre ces changements dans la perception et l'accompagnement de ces publics. Si les psychologues ne le font qui d'autre le ferait ? Ces recommandations d'accompagnement seraient efficaces s'ils sont suivis de décisions au niveau politique, social, institutionnel.

5.6. Perspectives de recherches futures :

Nous sommes bien conscients que notre travail doctoral ne constitue qu'une prémisse à une réflexion plus profonde sur la thématique de l'intégration des valeurs culturelles dans le cadre d'une démarche d'orientation. Il n'est d'ailleurs pas toujours aisé d'aborder ces questions. Néanmoins et à la lumière de notre thèse, nous considérons que des perspectives de recherches pourraient se déployer sur des thématiques tels que : la place de la perspective temporelle et ses effets sur l'orientation professionnelle, les effets également de l'importance des principes religieux et leur influence dans les prise de décision et les choix professionnels.

Peut-être également comme le souligne Bernaud (2021), s'interroger sur les pratiques existentielles et du bien-être et l'intégrer en tant qu'axiome de recherche pour les publics spécifiques.

Une autre thématique pourrait être intéressante, à l'heure du numérique : l'impact ou les effets de l'utilisation des réseaux sociaux pour les participants de culture différente et leurs effets sur les attitudes vocationnelles. La formation des psychologues, conseillers, formateurs à l'approche interculturelle même si elle existe aujourd'hui, est peu répandue et surtout peu évaluée. Nous manquons d'études multisectoriels pour comparer les différentes méthodologies et évaluer l'efficacité des différents modèles existant.

6. CONCLUSION :

A l'heure des flux migratoires qui ne cesseront pas de nous interpeller, les déplacements des peuples à l'heure aussi des bouleversements climatiques qui sont déjà bien présents dans le monde, ne sommes-nous déjà pas contraints d'accueillir de plus en plus des personnes de culture différente que nous allons rencontrer dans des dispositifs d'accueil et d'accompagnement personnalisés. Comment pourrions-nous passer à côté d'un changement de modèle théorique qui va intégrer de plus en plus ces diversités ?

Cette démarche est déjà à l'œuvre dans le contenu des théories constructionnistes. Nous citerons le life-designing (Savickas et al., 2005). Si cette approche se fonde sur une épistémologie qu'on peut qualifier de constructionniste, elle entend plus largement faire référence au sens donné à son existence. Elle serait adaptative et préventive et concernerait tous les contextes y compris le contexte multiculturel. C'est un nouveau paradigme.

Evaluer les effets du contexte et des valeurs culturelles des consultants dans une démarche d'orientation est une activité que tout conseiller est amené à intégrer dans sa pratique. Cette démarche lui permettra d'améliorer ses outils, d'alimenter sa réflexion et de mieux tenir compte des besoins des consultants de culture différente. Cette démarche personnelle, des conseillers la réalisent souvent mais de manière spontanée et isolée. Elle n'est pas le fruit d'une politique institutionnelle, qui est absente dans ce domaine. D'innombrables difficultés peuvent se présenter à la mise en place de pratiques. Ces difficultés peuvent être de nature éthique, méthodologiques etc. Nous avons besoin d'études scientifiques qui nous éclairent pour mieux connaître les effets et l'influence des valeurs culturelles des consultants de la diversité dans leur parcours, leur projet professionnel et in fine leur insertion de manière égalitaire au sein de la société.

Peut-être avons-nous besoin également d'un cadre politique qui susciterait un engagement à faire un travail de concertation avec des acteurs multiples : chercheurs, praticiens, universitaires et autres qui contribuent à la mise en place d'un mécanisme et combler le fossé entre les pratiques de terrain et la recherche et assurer une cohérence également avec les politiques publiques. Sommes-nous aujourd'hui guidés par nos peurs ? Par un déni de réalité ? Est-on capable aujourd'hui d'avoir une vraie politique interculturelle ?

Bibliographie

Abdallah-Preteceille, M. (1983). Pédagogie interculturelle : bilan et perspectives.

L'interculturel en éducation et en sciences humaines, 1, 31.

Abdallah-Preteceille, M. (2004). *L'éducation interculturelle (2ème éd. mise à jour)*. PUF.

Abdel-Khalek, A.M., Nuno, L., Gomez- Benito, J., Lester, D. (2019). The Relationship Between Religiosity and Anxiety : A Meta-analysis. *Journal of Religion and Health*, 58, 1847-1856. <https://doi.org/10.1007/s10943-019-00881-z>

Adler, N.J. (2001). *International Dimensions of Organizational Behavior (4ème édi.)*. Thomson.

Aeberhardt, R., Rathelot, R. (2013). Les différences liées à l'origine nationale sur le marché du travail français. *Revue Française d'économie*, Vol. (XXVIII). pp.43-71.

Agbobli, C., Tremblay, M. (2019). La communication interculturelle et l'harmonisation des relations entre les cultures : l'approche par les droits pour une éducation citoyenne, interculturelle et démocratique. In A. Heine (Eds.), *La psychologie interculturelle en pratique* (423-434). Mardaga. <https://doi.org/10.3917/mard.heine.2019.01.0423>

Ailon, G. (2008). Mirror, Mirror on the wall : Culture's consequences in a value test of its own design. *Academy of management review*, 885-904.

Amundson, N. E. (2015). Using metaphor in career intervention. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention, Vol. 2. Applications* (pp. 293–304). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14439-022>

Apostolidis, T., Fieulaine, N. (2004). Validation française de l'échelle de temporalité.

Revue Européenne de Psychologie Appliquée, 54, 207-217.

<https://doi.org/10.1016/j.erap.2004.03.001>

Athari, E., Brinbaum, Y., LÊ, J. (2018). Le rôle des origines dans la persistance des inégalités d'emploi et de salaire. *Emploi, chômage, revenus du travail*.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4175267>

Aubret, J. (2003). La validation des acquis de l'expérience. *Savoirs*. 1, 55-66.

<https://doi.org/10.3917/savo.001.0055>

Aubret, J. (2009, 01 septembre). Sens et pratiques de l'accompagnement des adultes dans les démarches de validation de l'expérience. *Recherche et Formation*.

<http://journals.openedition.org/rechercheformation/404>

Badraoui, S., Lalaouna, D., & Belarouci, S. (2014). Culture et management : le modèle d'Hofstede en question. *Cross-Cultural Management Journal*, 16, 239-245.

https://seaopenresearch.eu/Journals/articles/CMJ2014_I2_1.pdf

Balambo, M. A. (2014). Hofstede's model revisited: an application for measuring the Moroccan national culture. *International Journal of Business Quantitative Economics and Applied Management Research*, 1, 7-20.

Bardin, L. (1977). *L'analyse de contenu*. PUF.

Bastide, R. (1970). *Le proche et le lointain*. Cujas.

Bearden, W.O., Money, R.B., & Nevins, J.L. (2006). A measure of Long-Term Orientation: development and Validation. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 34, 456-467. <https://doi.org/10.1177/0092070306286706>

Beaud, S. (2020). *La France des Belhoumi : Portraits de famille (1977-2017)*. La Découverte.

Béguin, P., Clot Y. (2004). L'action située dans le développement de l'activité. In *Activités*, 1, 27-49. <http://www.activites.org/v1n2/beguिन.fr.pdf>.

Benedict, R. (1934) : *Patterns of culture : Echantillons de civilisation*. Gallimard.

Bernaud, J.-L. (1998). Les modérateurs des effets du bilan de compétences : Une approche individuelle et situationnelle. *Revue Européenne de Psychologie appliquée*, 48, 263 - 273.

Bernaud, J.-L., & Caron, M. (2004). Un modèle différentiel des préférences vis-à-vis de la relation d'aide en orientation professionnelle. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 33, 103-123.

Bernaud, J.-L., & Bideault, A. (2005). Les déterminants de l'attractivité face à une démarche de conseil en orientation. *Carrièreologie*, 10, 289-303.

Bernaud, J.-L., Di Fabio, A., & Mpouki, B.C. (2006). Caractéristiques perçues du conseiller d'orientation et intentions de consultation dans deux pays de la communauté européenne. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 35, 511-533.
<https://doi.org/10.4000/osp.1177>

Bernaud, J.-L. (2007). *Introduction à la psychométrie*. Dunod.

Bernaud, J.-L. (2014). *Méthodes de tests et questionnaires en psychologie*. Dunod.

- Bernaud, J.-L., Lhotellier, L., Sovet, L., & Arnoux, C. (2015). *Psychologie de l'Accompagnement : concepts et outils pour développer le sens de la vie et du travail*. Dunod.
- Bernaud, J.-L. (2021). *Traité de psychologie existentielle*. Dunod.
- Berry, J.W. (1980). Acculturation as varieties of adaptation. In A. Padilla (Eds.), *Acculturation : Theory, models and findings* (pp. 9-25). Boulder : Westview.
- Berry, J.W., & Kim, U. (1988). Acculturation and mental health. In P. Dasen, J.W. Berry & N. Sartorius (Eds.), *Cross cultural psychology and health : Toward applications*. (pp. 207-236). Sage.
- Berry, J.W. (1992). *Cross-cultural psychology : Research and applications*. Cambridge University Press.
- Berry, J.W. (1997). Immigration, acculturation and adaptation. *Applied Psychology : An International Review*, 46, 5-34. <https://doi:10.1080/026999497378467>
- Berry, J. W., & Sam, D. L. (1997). Acculturation and adaptation. In J. W. Berry, M. H. Segall, & C. Kagitcibasi (Eds.) *Handbook of Cross-Cultural Psychology* (2 nd edi.), 291-326. Needham Heights, MA : Allyn and Bacon.
- Berry, J.W. (2005). Acculturation : living successfully in two cultures. *International Journal of intercultural relations*, 697-712.
- Berry, J.W. (2006a). Contexts of acculturation. In D.L. Sam & J.W. Berry (Eds.), *The Cambridge handbook of acculturation psychology* (pp. 27-42). Cambridge University Press.

- Berry, J.W. (2006b). Stress perspectives on acculturation. In D.L. Sam & J.W. Berry (Eds.) *The cambridge handbook of acculturation psychology* (pp. 43-57). Cambridge University Press.
- Berry, J.W., Poortinga, Y. H., Breugelmans, S.M., Chasiotis, A., & Sam, D.L. (2011). *Cross cultural psychology: research and applications* (3rd ed.). Cambridge University Press.
- Bertheleu, H. (2001). Réfugié, immigré, minorité: des mots pour penser les relations interethniques. *Hommes et Migrations*, 1234, 23-32.
- Blais, M. R., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Brière, N. M. (1989). L'échelle de satisfaction de vie : Validation canadienne-française du "Satisfaction with Life Scale." [The satisfaction scale : Canadian-French validation of the Satisfaction with Life Scale]. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 21, 210–223. <https://doi.org/10.1037/h0079854>
- Boas, F. (1940). *Race, language and culture*. University of Chicago Press.
- Bourhis, R. Y., Moise, L.C., Perreault, S., & Senecal, S. (1997). Towards an Interactive Acculturation Model : A Social Psychological Approach. *International journal of psychology* , 32, 369-386. <https://doi.org/10.1080/002075997400629>
- Bourhis, R. Y., & Bougie, E. (1998). Le modèle d'acculturation interactif : Une étude exploratoire [The interactive acculturation model : An exploratory study]. *Revue Québécoise de Psychologie*, 19, 75–114.
- Boutinet, J.-P. (2004). *Vers une société des agendas*. PUF.
- Boutinet, J.-P. (2005). *Anthropologie du projet*. PUF.

- Boutinet, J. P. (2007). Les temporalités de la vie adulte en contexte postmoderne, un changement de perspective : Dynamique des temporalités de la vie adulte en contexte postmoderne. *Carriérologie*, 11, 23-32.
- Brewer, M.B., Chen, Y.-R. (2007). Where (Who) Are Collectives in Collectivism ? Toward Conceptual Clarification of Individualism and Collectivism. *Psychological Review*, 114, 133–151. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.114.1.133>
- Brioux, K., Villatte, A., & Oubrayrie-Roussel, N. (2019) Perspectives temporelles passées et indécision vocationnelle chez des étudiants postsecondaires en transition vers l'âge adulte. *Orientation scolaire et professionnelle*, 48, 105-125. <https://doi.org/10.4000/osp.10140>.
- Brott, P.E. (2004). Constructivist assessment in career counseling. *Journal of career development*, 30, 189-200. <https://doi.org/10.1023/B:JOCD.0000015539.21158.53>
- Camilleri, C., & Cohen-Emerique, M. (1989). *Chocs de cultures : Concepts et enjeux pratiques de l'interculturel*. L'Harmattan.
- Camilleri, C. (1989). La notion de culture. *Intercultures : Cultures et communication*, 13-26.
- Camilleri, C, & Vinsonneau, G. (1996). *Psychologie et culture : Concepts et méthodes*. Armand Collin.
- Camps, G. (1996). *Des rives de la Méditerranée aux marges méridionales du Sahara : les Berbères*. Edisud.
- Césari, J. (2000). Musulmans français et intégration socio-politique. In P. Bréchon, B. D'uriez, I. J. Ion (Dir.), *Religion et action dans l'espace public*. L'Harmattan.

- Chaïken, Audrey (2011). *Entre soi et l'autre : les défis psychothérapeutiques de l'empathie en contexte transculturel*. Thèse. Trois-Rivières, Université du Québec à Trois-Rivières,
- Chamozzi, F. (2009). Risques de l'immigration et déclassement professionnel. *Hommes et Migrations*. <https://doi.org/10.4000/hommesmigrations.391>.
- Chhokar, J. S., Brodbeck, F. C., & House, R. J. (Eds.). (2008). *Culture and leadership across the world : The GLOBE book of in-depth studies of 25 societies*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Chope, R.C. (2015). Cards sorts, sentence completions, and other qualitative assessments. In P.J. Hartung, M.L. Savickas, & W.B. Walsh (Eds.), *APA Handbook of career intervention* : (pp. 71-84). APA.
- Clavier D. (2007). Quelle pratique pour le Bilan de compétences. www.devenir.fr.
<http://www.scolaconsult.fr/wp-content/uploads/2015/05/ScolaConsult-bilan-competences.pdf>
- Clanet, C. (1990). *L'interculturel, introduction aux approches interculturelles en éducation et en sciences de l'éducation*. Presses universitaires du Mirail.
- Clot, Y, Prot, B. (2003) Expérience et diplôme : une discordance créatrice. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 32, 183-201. <https://doi.org/10.4000/osp.2714>
- Cohen-Emerique, M. (1989). *Chocs de cultures, concepts et enjeux pratiques de l'interculturel*. L'Harmattan.

- Cohen-Emerique, M. (1991). Le modèle individualiste du sujet, écran à la compréhension des personnes issues des sociétés non occidentales. In M. Lavallée, F. Ouellet et F. Larose (dirs.), *Identité, culture et changement social*, (pp. 248-264). L'Harmatan.
- Cohen-Emerique, M. (2004). Les réactions défensives à la menace identitaire chez les professionnels en situations interculturelles. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 61, 21-34.
- Cohen-Emerique, M. (2011). *Pour une approche interculturelle en travail social. Théories et pratiques*. Presses de l'EHESP.
- Corral-Verdugo, V., Pinheiro, J.Q. (2006). Sustainability, future orientation and water conservation. *European Review of Applied Psychology*, 3,191-198.
<https://doi.org/10.1016/j.erap.2005.09.002>
- Corroyer, D., & Wolff, M. (2003). *L'analyse statistique des données en psychologie : Concepts et méthodes de base*. Armand Colin.
- Creswell, J. W., & Tashakkori, A. (2007). Exploring the Nature of Research. *Journal of Mixed Methods Research*.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1558689807302814>
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2011). *Designing and conducting mixed methods research* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA : Sage.
- Cuche.D. (2004). *La notion de culture dans les sciences sociales*. La Découverte.
- Cuvillier, B., Canesi, G., & Pastré, P. (2010). Modélisation, faire et dire du faire pour des informaticiens engagés dans une démarche de VAE. *Activités*.
<http://journals.openedition.org/activites/2317>

Darasse, C. (1986). Ideologie et temps. Le rôle de l'horizon temporel dans l'engagement.

[Thèse de doctorat non publiée]. Université de Toulouse 2].

Dasen, P. R., & Retschitzki, J. (1989). Recherches interculturelles : une association, un colloque. In C. Clanet (Éd.), *Socialisations et cultures*, 10-16.

Dasen, P. R. (2000). Développement humain et éducation informelle. *Pourquoi des approches interculturelles en sciences de l'éducation*, 107-123.

Dayan, J., Echardour, A., & Glaude, M. (1995). La vie professionnelle des immigrés, les marques de l'histoire. *Economie et Statistique*, 299, 107-128.

<https://doi.org/10.3406/estat.1996.6165>

Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R.J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.

D'iribarne, P. (1989). *La Logique de l'Honneur*. Seuil.

D'iribarne, P., Henry, A., Segal, J-P., Chevrier, S., & Globokar, T.(1998). *Cultures et mondialisation*. Seuil.

Dompierre, S., Lavallée, M. (1990). Degré de contact et stress acculturatif dans le processus d'adaptation des réfugiés africains. *International Journal of Psychology*, 25, 417-437.

<https://doi.org/10.1080/00207599008247875>

Dortier, J. (2012). Lewis Henry Morgan : Rencontre avec les Iroquois. In : éd., *Une histoire des sciences humaines* (pp. 74-81). Éditions Sciences Humaines.

<https://doi.org/10.3917/sh.dorti.2012.01.0074>

- Dreman, S., Orr, E., Aldor, R. (1990). Sense of competence, time perspective and state anxiety of separated versus divorced mothers, *American journal of orthopsychiatry*, 1, 77-85. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0079161>
- Duarte, M.E., Rossier, J. (2008) Testing and Assessment in an International Context: Cross- and Multi-Cultural Issues. In : Athanasou J.A., Van Esbroeck R. (Eds.), *International Handbook of Career Guidance*. Springer, Dordrecht.
https://doi.org/10.1007/978-1-4020-6230-8_24
- Durante, F., Masdonati, J., & Massoudi, K. (2020). Evaluations qualitatives de counseling en contexte multiculturel. In J. Rossier (dirs), *L'évaluation psychologique en contexte multilingue et multiculturel : Questions et enjeux* (pp. 257-267). Mardaga.
- El Akremi, A., Ikram Nasr, M., Sassi, N. (2007). Impact de la culture nationale sur la confiance interpersonnelle en milieu du travail : Analyse comparative entre la France et la Tunisie. *Researchgate.net*. <https://www.researchgate.net/publication/273123760>
- El-Gueyed Kridis, A. (2015). *Valeurs culturelles, styles organisationnels et comportements de citoyenneté chez les managers des multinationales implantées en Tunisie*. [Thèse de doctorat de 3eme cycle, non publiée]. Université, Paris Ouest, Nanterre la Défense].
- Fabrizio, C., Dejeux, D., Dupuis, X. (1994). *La dimension culturelle du développement*. http://www.geopsy.com/ethnologie/la_dimension_culturelle_du_developpement.pdf
- Fassin, D. (2020). *les nouvelles frontières de la société française*. La Découverte.

- Felouzis, G., Fouquet-Chauprade, B., & Charmillot, S. (2018, 30 Juin). Les descendants d'immigrés à l'école en France : entre discontinuité culturelle et discrimination systémique. *journals.openedition.org*. <http://journals.openedition.org/rfp/4738>
- Ferrieux, D., & Carayon, D. (1998). Evaluation de l'aide apportée par un bilan de compétences en terme d'employabilité et de réinsertion de chômeurs de longue durée. [An evaluation of the help a competences assessment can lend the long-term unemployed in terms of employability]. *European Review of Applied Psychology / Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 48 (4), 251–259.
- Fetters, M. D., Curry, L. A., & Creswell, J. W. (2013). Achieving integration in mixed methods designs—principles and practices. *Health Services Research*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1475-6773.12117>
- Feutrie M. (2003). La mise en œuvre de la VAE : vers un débat de société ? *Actualité de la formation permanente*, 182, 29-37.
- Fioulaine, N., Apostolidis, T., Oliveto, F. (2006). Précarité et troubles psychologiques : l'effet médiateur de la perspective temporelle. *les cahiers internationaux de psychologie sociale*, 4, pp. 51-64. DOI : 10.3917/cips.072.0051.
- Fouad, N.A., & Bingham, R.P. (1995). Career counseling with racial and ethnic minorities. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology : Theory, research, and practice* (pp. 331–365). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
-
- Fouad, N. A., & Byars-Winston, A. M. (2005). Cultural context of career choice. Meta-analysis of race/ethnicity differences. *Career Development Quarterly*, 53, 223–233. Doi :10.1002/j.2161-0045. 2005.tb00992.x

- Fraccaroli, F., Corbière, M., Perron, J. & Gelpe, D. (2005). Analyse du Questionnaire de Valeurs de Travail dans deux contextes linguistiques. In Battistelli, A., Depolo, M. & Fraccaroli, F. (Dir.). *La qualité de vie au travail dans les années 2000. Actes du 13e Congrès de Psychologie du Travail et des Organisations*. 1018-1025.
- Fraisse, P. (1967). *Psychologie du temps*. PUF.
- Gana, K., Klein, V., Saada, Y., & Trouillet, R. (2013). Perspectives temporelles et satisfaction de vie chez les personnes âgées : test de l'effet médiateur du sentiment d'auto-efficacité. *European Review of Applied Psychology*, 63, 49-57.
<https://doi.org/10.1016/j.erap.2012.07.001>
- Gasper, P. (1999). Social constructivism. In R. Audi (Eds.), *The Cambridge dictionary of philosophy* (2nd ed.). Cambridge University Press.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510–526.
<https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.510>
- Gati, I., Osipow, S.H., Krausz, M., & Saka, N. (2000). Validity of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire : Counselee versus Career Counselor Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 99-113. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1710>
- Gati, I., Saka, N. (2001). High School Students' Career-Related Decision-Making Difficulties. *Journal of Counseling & Development*, 79, 331-340. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2001.tb01978.x>

- Gaudron, J.-P., Bernaud, J.-L., & Lemoine, C. (2001). Evaluer une pratique d'orientation professionnelle pour adultes : Les effets individuels du bilan de compétences. *Orientation Scolaire et Professionnelle*, 30, 485-530.
- Gaudron, J.-P., Croity-Belz, S. (2005). Bilan de compétences (BC) : états des recherches sur les processus psychologiques en jeu. Competencies identification and career development counseling : a review of research on involved psychological processes. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 11, 101-114.
<https://doi.org/10.1016/j.pto.2005.04.002>
- Geertz, C. (1972). *Le désenchantement du monde : une histoire politique de la religion*. Gallimard.
- Gibson, M.E. (2001). Immigrant Adaptation and Patterns of Acculturation. *Human development*, 44, 19-23. <https://www.jstor.org/stable/26763493>
- Gordon, M. M. (1964). Assimilation in American life. *The role of race, religion and national origins*. Oxford University.
- Green, E.G.T., Deschamps, J.C., & Paez, D. (2005). Variation of individualism and collectivism within and between 20 countries. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 36, (3), 321-339. <https://doi.org/10.1177%2F0022022104273654>
- Guerraoui, Z., & Troadec, B. (2000). *Psychologie interculturelle*. Armand Colin.
- Guichard, J. (2004). Se faire soi. L'orientation scolaire et professionnelle. 33, (4), 499-533.
- Guichard, J. (2005). Life-long self-construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 111-124. <https://doi.org/10.1007/s10775-005-8789-y>

Guichard, J., & Huteau, M. (2006). *Psychologie de l'Orientation*. Dunod.

Hall, E.T. (1971). *La dimension cachée*. Seuil.

Hall, E.T. (1979). *Au delà de la culture*. Seuil.

Hall, E.T. (1984). *Le langage silencieux*. Seuil.

Hendrickx, L., Poortinga, W., & van der Kooij, R. (2001). Temporal factors in resource dilemmas. *Acta psychologica*, 108, 137-154. [https://doi.org/10.1016/S0001-6918\(01\)00032-4](https://doi.org/10.1016/S0001-6918(01)00032-4)

Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences*. Sage Publications.

Hofstede, G. (1994). *Vivre dans un monde multiculturel : Comprendre nos programmations mentales*. Les Editions d'Organisation.

Hofstede, G., Hofstede, G.J., Minkov, M. (2010). *Cultures et organisations (3ème éd.)*. Pearson Education.

Holden, N. (2002). *Cross cultural Management*. Prentice Hall.

House, R.J., Hanges, P.J., Javidan, M., Dorfman, P.W., Gupta, V. (2004). *Culture leadership and organizations. The Globe study of 62 societies*. Sage Publications.

Javidan, M. L. (2006). Conceptualizing and measuring cultures and their consequences : A comparative review of GLOBE's and Hofstede's approaches. *Journal of International Business Studies*, 37, 897-914. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8400234>

Jolly, C., Lainé, F., & Breem, Y. (2012). L'emploi et les métiers des immigrés. *Info Migrations*, 39, 2-5.

Khaldūn, I., & Monteil, V. M. (1967). *al-Muqaddima* (pp. 1198-1208). Sindbad.

Kheloufi, N. (2007). Notion de collectivisme et d'individualisme sur les conduites de consultants migrants face à une démarche d'orientation. [Mémoire de Master 2, non publié] Inetop, Cnam.

Kheloufi, N. (2020). Pratique du bilan de compétences dans un contexte multiculturel. In J. Rossier (dirs.), *Evaluation psychologique en contexte multilingue et multiculturel : Questions et enjeux* (pp. 223-242). Mardaga.

Khouri, R., M., Thurmond, G.T. (1978). Ethnic differences in time perception: A comparison of anglo and mexican americans, *Perceptual and Motor Skills*, 47, 1183-1188.
<https://doi.org/10.2466%2Fpms.1978.47.3f.1183>

Kim, B. S. K., Atkinson, D. R., & Yang, P. H. (1999). The Asian Values Scale : Development, factor analysis, validation, and reliability. *Journal of Counseling Psychology*, 46, 342–352. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.46.3.342>

Kim, B. S. K., & Atkinson, D. R. (2002). Asian American client adherence to Asian cultural values, counselor expression of cultural values, counselor ethnicity, and career counseling process. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 3-13.
<https://doi.org/10.1037/0022-0167.49.1.3>

Klassen, A.C., Creswell, J., Plano Clark, V.L., Clegg Smith, K., Meissner, H.I. (2012). Best practices in mixed methods for quality of life research. *Qual Life Res*, 21, 377– 380.
<https://doi.org/10.1007/s11136-012-0122-x>

Kluckhohn, F. R., & Strodtbeck, F. L. (1961). *Variations in value orientations*. Row, Peterson.

Kooij, D. T. A. M., Kanfer, R., Betts, M., & Rudolph, C. W. (2018). Future time perspective : A systematic review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 103*, 867–893. <https://doi.org/10.1037/apl0000306>

Kortenkamp, K.V., Moore, C.F. (2006). Time, Uncertainty, and Individual Differences in Decisions to Cooperate in Resource Dilemmas. *Personality and social psychology bulletin, 32*, (5), 603-615. <https://doi.org/10.1177%2F0146167205284006>

Kroeber, A.L. (1952). *The nature of culture*. University of Chicago Press.

Kroeber, A.C. Kluckhohn, F.R. (1952). *Culture : A critical review and concepts and definitions*. Harvard University.

Lainé, A. (2005). *VAE, quand l'expérience se fait savoir. L'accompagnement en validation des acquis*. Erès.

Lefevre, K., Vansimaey, C., Bungener, C., Wolf, J., & Dorard, G. (2020). La perspective temporelle des étudiants français en première année d'études supérieures : quels liens avec les stratégies de coping et le sentiment d'efficacité ? *Psychologie Française, 65*, 197-211. <https://doi.org/10.1016/j.psfr.2019.09.002>

Legrand, M-O., Saielli, P. (2013). La VAE comme espace transitionnel : enjeux et paradoxes. *Revue Française de Sciences Sociales, 122*, 31-50. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.3987>

Leigh, I. W., Smith, I. L., Bebeau, M. J., Lichtenberg, J. W., Nelson, P. D., Portnoy, S.,

Rubin, N. J., & Kaslow, N. J. (2007). Competency assessment models. *Professional Psychology : Research and Practice*, 38, 463–473.

<https://doi.org/10.1037/0735-7028.38.5.463>

Lemoine, C. (1994). Analyse d'une organisation de culture mixte : questions théoriques et méthodologiques. *Risorsa Uomo*, 2, 27-42.

Lemoine, C. (1998). Qu'est qu'un bilan de compétences ? *Revue Européenne de Psychologie appliquée*, 48, 243-248.

Lemoine, C. (2014). *Se former au bilan de compétences : Comprendre et pratiquer la démarche*. Dunod.

Leong, F. T.L., Fan, W., & Zhou, X. (2016). Assessment of coreer interests. In F.T.L. leong, D. Baltram, F.M. Cheung, K.F. Geisinger, & D. Iliescu (Eds.), *The ITC International handbook of testing and assessment* (pp. 120-133). Oxford University Press.

Liétard, B. (2012). *Introduction à la psychologie interculturelle*. Deboeck.

Licata, L., Heine, A. (2012). *Introduction à la psychologie interculturelle*. Deboeck.

Lipiansky, E.M. (1989). Communication, codes culturels et attitudes face à l'altérité. *Intercultures*, 7, 27-38.

Linton, R. (1938). Culture, society, and the individual. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 33, 425-436. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0057093>

Livian, Y.-F. (2011, 26, 27 Mai). Pour en finir avec Hofstede. Renouveler les recherches en management interculturel. Communication à la première conférence annuelle

- Atlas/Afmi, *Les défis du management international à l'aube du XXI e siècle*, ESCP Europe et Université Paris Dauphine, Paris, France. http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/64/35/93/PDF/Pour_en_finir_avec_Hofstede.pdf
- Lowie, R. H. (1948). Some aspects of political organization among the American aborigines. *The Journal of the Royal Anthropological Institute of Great Britain and Ireland*, 78, 11-24.
- McMahon, M., Patton, W., & Watson, M. (2003). Developing qualitative career assessment processes. *The Career Development Quarterly*, 51, 194-202.
- Malinowski, B. (1970). *Les dynamiques de l'évolution culturelle*. Payot.
- Manço, A. (1999). *Intégration et identités: stratégies et positions des jeunes issus de l'immigration*. De Boeck.
- Manço, A. (2002). *Compétences interculturelles des jeunes issus de l'immigration. Perspectives théoriques et pratiques*. L'Harmattan.
- Marc, E. (2005). *Psychologie de l'identité*. Dunod.
- Marquardt, M. J., & Horvath, L. (2001). *Global teams : How top multinationals span boundaries and cultures with high-speed teamwork*. Nicholas Brealey Publishing.
- Massoudi, K., Masdonati, J., Clot-Siergrist, E., Franz, S., & Rossier, J. (2008). Evaluation des effets du counseling d'orientation : influence de l'alliance de travail et des caractéristiques individuelles. *Pratiques Psychologiques*, 14, 117-136.
<https://doi.org/10.1016/j.prps.2007.11.010>
- Mauss, M. (2001). *Sociologie et anthropologie*. PUF.

Mauviel, M. (1989). La communication interculturelle. *Intercultures*, 7, 39-57.

Mayen, P. (2006). Evaluer avec l'expérience. In G. Figari, & L. Mottier-Lopez (Eds.)
Recherche sur l'évaluation en éducation, (pp. 25-33). L'Harmattan.

Mead, G.H. (1934) : *Mind, self and society*. University Press.

Mead, M. (1961). Anthropology among the sciences. *American Anthropologist*, 63, 475-482.

Mead, M. (1978). *Culture and commitment : The new relationships between the generations in the 1970s*. Anchor Press/Doubleday.

Merle, V. (2006). La validation des acquis de l'expérience dans le travail social : Un risque ou une nouvelle chance ?. *Informations sociales*, 7, 84-95.
<https://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2006-7>

Metha, P.H., Rohila, P.K., Sunberg, N.D., Tyler, L.E. (1972).
Futur time perspective of adolescents in India and the United States. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 3, 293-302.
<https://doi.org/10.1177%2F002202217200300307>

Meurs, D., Pailhé, A., & Simon, A. (2006). Persistance des inégalités entre générations liées à l'immigration : l'accès à l'emploi des immigrés et de leurs descendants en France. *Population*, 61, 763 à 801.

Michaud, G., Dionne, P., Beaulieu, G. (2007). L'efficacité du bilan de compétences. *Canadian Journal of Counselling and psychotherapie*.
<https://dev.journalhosting.ucalgary.ca/index.php/rcc/article/view/58818>

- Milfont, T., Gouveia, V.V. (2006). Time perspective and values: An exploratory study of their relations to environmental attitudes. *Journal of Environmental Psychology*, 26, 72-82.
<https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2006.03.001>
- Moalla, E. (2016). Quelle mesure pour la culture nationale ? Hofstede vs Schwartz vs Globe. *Management international / International Management /Gestión Internacional*, 20, 26–37. <https://doi.org/10.7202/1063703ar>.
- Montreuil, A., Bourhis, R.Y. (2001). Majority Acculturation Orientations Toward “Valued” and “Devalued” Immigrants. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32, 698-719.
<https://doi.org/10.1177%2F0022022101032006004>
- Montreuil, A., & Bourhis, R.Y. (2004). Acculturation orientations of competing host communities toward valued and devalued immigrants. *International Journal of Intercultural Relations*, 28, 507-533. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2005.01.002>
- Morgan, L.H. (1869). Indian Migrations. *The North American Review*, 109, 391-442.
<https://www.jstor.org/stable/25109509>
- Mokoukolo, R. & Pasquier, D. (2008). Stratégies d'acculturation : cause ou effet des caractéristiques psychosociales ? L'exemple de migrants d'origine algérienne. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 3, 57-67.
<https://doi.org/10.3917/cips.079.0057>
- Mutabazi, E. (2001). Multiculturalisme et Gouvernement des Sociétés Africaines. *econpapers.repec.org*. <https://econpapers.repec.org/paper/haljournal/hal-02311724.htm>

- Mutabazi, E. (2006). Face à la diversité des cultures et des modes de gestion : le modèle circulatoire de management en Afrique. *Management & Avenir*, 4, 179-197.
<https://doi.org/10.3917/mav.010.0179>
- Newman, K. D., & Nollen, S.D. (2003). Culture and Congruence : The Fit Between Management Practices and National Culture. *Journal of International Business Studies*, 27, 753-779. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8490152>
- Noels, K.A.& Clement, R. (2015). Situational variations in ethnic identity across immigration generations: Implications for acculturative change and cross-cultural adaptation. *International Journal of Psychology*, 50, 451-462. <https://doi.org/10.1002/ijop.12205>
- Noorbehbahani, F., & Salehi, F. (2020). A serious game to extract Hofstede's cultural dimensions at the individual level. *User Modeling and User-Adapted Interaction*. Advance online publication. *User Model User-Adap Inter* 31, 225–259.
<https://doi.org/10.1007/s11257-020-09280-6>
- Nuttin, J.R. (1980). *Motivation et perspective d'avenir*. Presses Universitaires de Louvain.
- Ogay,T. (2004). Valeurs des sociétés et des individus, un état des lieux des modèles en psychologie interculturelle. *Les cahiers internationaux de psychologie sociale*. pp. 7-20.
- Ogay,T., Edelman, D. (2011). Penser l'interculturalité : l'incontournable dialectique de la différence culturelle. In A. Lavanchy, F. Dervin & A. Gajardo (Eds.). *Anthropologies de l'interculturalité* (pp. 47-71). L'Harmatan.

- Oliver, L. W., & Spokane, A. R. (1988). Career-intervention outcome : What contributes to client gain? *Journal of Counseling Psychology*, 35, 447–462.
<https://doi.org/10.1037/0022-0167.35.4.447>
- Osipow, S.H., & Gati, I. (1998). Construct and Concurrent Validity of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 6, 347-364. <https://doi.org/10.1177%2F106907279800600305>
- Oyserman, D., & Lee, S. W. S. (2008). Does culture influence what and how we think? Effects of priming individualism and collectivism. *Psychological Bulletin*, 134, 311–342. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.134.2.311>
- Pailhé, A. (2008) Inégalités racistes et sexistes dans l'accès à l'emploi en France. Cairn.info.
<https://www.cairn.info/revue-nouvelles-questions-feministes-2008-1-page-92.htm>
- Paillé, P., & Mucchielli, A. (2012). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Armand Colin.
- Palmade, J. (2003). *L'Incertitude comme Norme*. Presses universitaires de France.
- Perdrix, S., Charvoz, L., & Rossier, J. (2009). Évaluation éthique en psychologie : une utilisation respectueuse des différents instruments psychométriques. *Psychoscope*, 30, 24-27.
- Perron, J. & Dupont, R.M. (1974). *Questionnaire des valeurs de travail, Manuel technique*. Université de Montréal.
- Perron, J. & St-Onge, L. (1991). Work values in relation to gender and forecasted career patterns for women. *International journal for the advancement of counseling*, 14, 91-103.

- Pinte, G. (2009). Le conseiller en VAE : nouveau métier de la formation des adultes?. *Savoirs*, 3, 96-112. <https://www.cairn.info/revue-savoirs-2009-3-page-96.htm>
- Poulin, D. (2007). Passage d'un statut de chômeur de longue durée à celui de travailleur. *En pratique*, 7, 13.
- Radcliffe-Brown, A. (1951). The Comparative Method in Social Anthropology. *The Journal of the Royal Anthropological Institute of Great Britain and Ireland*, 81, 15-22. <https://doi.org/10.2307/2844014>
- Ridley, C.R., Mollen, D., Console, K., & Yin, C. (2021). Multicultural counseling competence : A Construct in search of operationalization. *The Counseling Psychologist*, 49, 504- 533. <https://doi.org/10.1177%2F0011000020988110>
- Rossier, J., Eggenberger, C.M., & Perdrix, S. (2012). La formation des psychologues conseillères et conseillers en orientation en Suisse. *Orientation Scolaire et Professionnelle*, 41, 209-227. <https://doi.org/10.4000/osp.3765>
- Rudolph, C.W., Kooij, D.T.A.M., Rauvola, R.S., Zacher, H. (2018). Occupational future time perspective : A meta-analysis of antecedents and outcomes. *Journal of organizational behaviour*, 39, 229-248. <https://doi.org/10.1002/job.2264>
- Saint-Jean, M., Mias, C., Bataille, M.(2003). L'accompagnement de l'implication dans le projet issu du bilan de compétences des salariés en activité. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 32, 97-122. <https://doi.org/10.4000/osp.3189>

- Sapir, E. (1921). Language, race and culture. In E. Sapir, *Language : An introduction to the study of speech* (pp. 207–220). Harcourt Brace & Company.
<https://doi.org/10.1037/13026-010>
- Saroglou, V., Delpierre, V., Dernelle, R. (2004). Values and religiosity: a meta-analysis of studies using Schwartz's model. *Personality and individual differences*, 37, 721-734. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2003.10.005>
- Savickas, M. (2003). Advancing the career counseling profession: Objectives and strategies for the next decade. *The Career Development Quarterly*, 52, 87-96.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2003.tb00631.x>
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In Brown, S. D., Lent, R. W. (Eds.), *Career development and counseling : Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ : John Wiley & Sons.
- Savickas, M. E., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V., Van Vienen, A., & Bignon, C. (2009). Life-designing : A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Savickas, M.L., & Hartung, P.J. (2012). My career story : *An autobiographical workbook for life-career success*. http://Vocopher.com/CSI/CCI_workbook.pdf
- Sayad, A. (2014). L'immigration ou les paradoxes de l'altérité.
journals.openedition.org. <https://journals.openedition.org/lectures/15015>

Schuler, R. S., & Rogovsky, N. (1998). Understanding Compensation Practice Variations Across Firms : The Impact of National Culture. *Journal of International Business Studies*, 29,159-177. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8490030>

Schwartz, S.H. (1994). Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values? *Journal of Social Issues*, 50, 19-45.

Schwartz, S.H., & Huismans, S. (1995). Value Priorities and Religiosity in Four Western Religions. *Social Psychology Quarterly*, 58, 88-107. <https://doi.org/10.2307/2787148>

Schwartz, S.H. (2009). Culture matters: National value cultures, sources, and consequences. In R.S. Wyer, C.-y. Chiui &Y.-y. Hong (Eds.), *Understanding culture: Theory research and application* (pp. 127-150)). Psychology Press.

Shannon, L. (1975). Development of time perspective in three cultural groups : *A culture difference or an expectancy interpretation. development psychology*, 11, 114-115. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0076120>

Sotelo, M.J., & Gimeno, L. (2003). What does human development index rating mean in terms of individualism/Collectivism. *European Psychologist*, 8, 97-100. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1027/1016-9040.8.2.97>

Strathman, A., Gleicher, F., Boninger, D. S., & Edwards, C. S. (1994). The consideration of future consequences : Weighing immediate and distant outcomes of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 742–752. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.66.4.742>

- Stebleton, M.J. (2007). Career counseling with African immigrant college students : Theoretical approaches and implications for practice. *The Career development Quarterly*, 55, 290-312. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2007.tb00085.x>
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers : an introduction to vocational development*. Harper & Bros.
- Taras, V., Kirkman, BL., & Steel, P. (2010). Examining the impact of Culture's Consequences : A three-Decade, Multilevel, Meta-Analytic Review of Hofstede's Cultural Value Dimensions. *Journal of Applied Psychology*, 95, 405-439. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0018938>
- Taras, V., Kirkman, BL., & Steel, P. (2012). Improvising national cultural indices using a longitudinal meta-analysis of Hofstede's dimensions. *Journal of World Business*, 47, 329-341. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2011.05.001>
- Tata, S.P., & Léong, F.T.L. (1994). Individualism-Collectivism, Social network Orientation, and Acculturation as Predict attitudes Toward seeking Professional Psychological Help Among Chinese Americans. *Journal of Counseling Psychology*, 41, 280-287. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.41.3.280>
- Tayeb, M. (2001). Conducting Research Across Cultures : Overcoming Drawbacks and Obstacles. *International journal of cross-cultural Management*, 1, 91-108. <https://doi.org/10.1177%2F147059580111009>

- Temimi, B. (2011). Le rôle des dimensions culturelles de Hofstede en regard du fonctionnement interne des équipes de travail pluriculturelles. [Thèse de doctorat de 3eme cycle non publiée]. Université de Montréal.
- Tétreau, B. (2005). L'essor d'une psychologie des intérêts professionnels. *carrieroologie*, 1, 77-108.
- Thiébaud, E. (1998). La perspective temporelle, un concept à la recherche d'une définition opérationnelle. *L'année psychologique*, 98, 101-125.
- Thibauville, S., Castel, D. (2016). Le bilan de compétences : effets sur l'état émotionnel des bénéficiaires. *Psychologie du Travail et des Organisations*. 22, 110-122.
<https://doi.org/10.1016/j.pto.2016.02.003>
- Triandis, H.C., Leung, K., Villareal, M., & Clack, F.L. (1985). allocentric versus idiocentric tendencies: Convergent et discriminant validation. *Journal of Research in Personality*, 19, 395-415. [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(85\)90008-X](https://doi.org/10.1016/0092-6566(85)90008-X)
- Triandis, H. C., Bontempo, R., Villareal, M.J. (1988). Individualism and collectivism : Cross-cultural perspectives on self in-group relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 323-338. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.54.2.323>
- Triandis, H.C., Brislin, R., Hui, H. (1988). Cross-cultural training across the individualism-collectivism divide. *International Journal of Intercultural Relations*, 12, 269-289.
[https://doi.org/10.1016/0147-1767\(88\)90019-3](https://doi.org/10.1016/0147-1767(88)90019-3)
- Triandis, H.C. (1995). *Individualism and collectivism*. Boulder : Westview.

Triandis, H.C., Chan, D.K.S., Bhawuk, D.P.S., Iwao, S., & Sinha, J.B.P. (1995). Multimethod probes of allocentrism and idiocentrism. *International Journal of Psychology*, 30, 461-480.

Triandis, H. C., Gelfand, MJ. (1998). Converging Measurement of Horizontal and Vertical Individualism and Collectivism. *Journal of personality and social psychology*, 74, 118-128.

Tylor, E. B. (1871). *Primitive culture : Researches into the development of mythology, philosophy, religion, art and custom*. J. Murray.

Verbunt, G. (2001). *La société interculturelle. Vivre la diversité humaine*. Seuil.

Vygotsky L.S. (1985) : *Pensée et langage*. Messidor/Éditions sociales.

Vinsonneau, G. (2002). *L'identité culturelle*. Armand Colin.

Wagner, A.L. (2010). Contribution au modèle d'acculturation interactif : encourager l'individualisme pour lutter contre les discriminations (Tel-01752672). [Thèse de Doctorat, Université Paul Verlaine, Metz]. HAL. <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01752672>

Walsh, W. B., & Savickas, M. L. (Eds.). (2005). *Handbook of vocational psychology : Theory, research and practice* (3rd ed.). Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum Associates.

Young, R. A., & Collin, A. (2004). Introduction : Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 373-388.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.12.005>

Zaniboni, S., Corbière, M., Fraccaroli, F. & Perron, J. (2010). Work Values of People With Severe Mental Disorders Registered in Vacational Programs : Validation of the Work Values Questionnaire. *Canadian Journal of Community Mental Health*, 29, 107-122

Zimbardo, P.G., Boyd, J.N. (1999). Putting in time perspective : A valid, reliable individual-differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 1271-1288.

ANNEXES

Annexe A

Analyse thématique et séquentielle (Samir, prénom d'emprunt) : Entretien numéro 3. Enregistré intégralement le 19 Mai 2016. Durée 42 mn. Entretien réalisé dans une salle à la maison d'emploi de Massy.

Thèmes et séquences	Verbatim	Unités de signification en lien avec les hypothèses
1 Recherche d'emploi	<u>Dans quelle situation et</u> <u>contexte par exemple, vous effectuez</u> <u>ce bilan aujourd'hui ?</u> : recherche d'emploi.... <u>D'accord uniquement</u> <u>recherche d'emploi ?</u> Uniquement recherche d'emploi !	
2 Démarche volontaire	<u>C'est quoi ? c'est une</u> <u>démarche volontaire, personnelle de</u> <u>votre part ? où...</u> Personnelle et volontaire.	
3 Information et discussion avec une personne pour l'intérêt de la démarche Encouragement à faire un bilan	<u>D'accord est vous en avez</u> <u>parlé autour de vous, votre</u> <u>entourage.</u> ? J'en ai déjà discuté avec quelqu'un, une fille qui a fait ça et ...c'est une connaissance, elle s'y connaît très bien, mais elle est passé par une période assez difficile et du coup elle a fait le bilan de compétences, et elle a trouvé des solutions...Dans la discussion elle m'a dit je ne peux que t'encourager à le faire.	
4	<u>D'accord ! très bien, très bien,</u> <u>donc la situation actuelle la vôtre vous</u>	

Chômage et recherche d'emploi	et <u>pouvez la rappeler ?</u> Ma situation actuelle... recherche d'emploi, au chômage ! <u>Au chômage depuis combien de temps ?</u> Depuis 2011.
5	Depuis 2011. <u>Avec un parcours... Lequel ? Quel est votre parcours ?</u> Vous voulez dire parcours personnel ou professionnel ?
Historique et Présentation du parcours	<u>Parcours professionnel.</u> professionnel ? Oui je suis... suis essentiellement de l'assurance, je viens du monde de l'assurance, [silence] et donc la banque assurance.
6	<u>La banque assurance... Euh...</u> <u>Par rapport au bilan qu'est-ce que vous en attendez ?</u> Est-ce que ?... J'attends qu'il m'éclaircisse un peu plus parce que... je pense que j'ai un une vision... un peu floue...
Attentes du bilan = éclaircissement et clarification	<u>Un peu flou ?</u> Oui voilà, j'espère que ça va m'éclaircir... m'ouvrir un horizon... ou un angle de tir, un autre angle de tir.
Ouvrir un horizon. Élargir Trouver un autre angle de réflexion	
7	<u>D'accord ! Est-ce que vous avez un projet professionnel ?</u> il y est toujours dans les travaux publics...
Évocation d'un projet dans les travaux publics	Ça s'annonce très mal et très difficile. <u>Rappelez-nous..le... ?</u>
Reconversion entamée	<u>L'intitulé ? Ce que vous avez fait ?</u>

Difficulté d'insertion En ... reconversion, chef de chantier travaux publics... Et c'était en quelle année ça ? De... janvier 2014 à octobre 2014 !

D'accord ! et depuis ?

Difficulté de trouver des stages pendant la formation Depuis...rien ! Hormis les deux stages que j'ai eu difficilement !

Et ça c'était pendant la formation ?

Stage automatique Prévus Pendant la formation et un pour valider la formation. En principe, il y a ... trois stages en principe. Le premier ça n'a pas marché, je n'ai pas trouvé de boîte, d'entreprise qui euh...qui ... pouvait, qui... voulait me prendre pendant un mois.

Le deuxième j'en ai bataillé. Il y en a qui était ... qui était automatique parce que on faisait des travaux ... pour la mairie de Vernes sur Oise, il était prévu celui-là même les gens qui n'ont pas trouvé de stages ailleurs, ils ont fait avec eux.

D'accord ! D'accord !

8 La notion de projet, quand on vous dit projet qu'est-ce que ça recouvre pour vous ? C'est une nouvelle vision...c'est une nouvelle vie... euh ...professionnelle. c'est ça vous en finissez avec l'ancien projet Passage de l'ancien projet au nouveau vous entamez avec un nouveau... D'accord ! Donc... c'est ... un commencement... un commencement si vous voulez !

	<u>Vous avez un projet</u>	
	<u>aujourd'hui ?</u> oui, enfin c'est pour ça	
Travailler à son compte	que je suis là ! Oui, oui je veux travailler à mon compte, VTC ou Taxis. Je n'ai rien à perdre !	Indicateur : phrase : « Travailler à mon compte, VTC ou Taxis. Je n'ai rien à perdre ».
Rien à perdre		En lien avec l'hypothèse 9.
	<u>Votre projet vous le portez</u>	
	<u>individuellement ou bien vous le</u>	
Projet partagé avec la famille	<u>partagez avec votre environnement</u>	
	<u>familial etc... ?</u>	
Importance de l'environnement familial	C'est les deux ! mais le fait de parler, partager les idées pour ne pas se tromper c'est important. La famille bien sûr est toujours derrière hein !	Indicateur : phrase : « La famille est toujours derrière » en lien avec l'hypothèse H1. O peut considérer également que pour ce participant le projet porter individuellement est important. une sorte d'équilibre entre les deux postures. Indicateur : « c'est les deux ».

9	<u>Dites-moi je vous écoute ? ça</u>	
Culture d'origine et choix professionnel	reste ... psychologique, parce que il y a des métiers où ils osent, osent pas y aller ! Ils se disent c'est réservé à une certaine élite, une certaine origine...	
Notion discriminatoire		
Aspect psychologique	<u>Hum..hum...oui</u> C'est... c'est même pas la peine d'y essayer quoi !	
	D'accord ! <u>Vous pensez ça aussi ?</u> Sincèrement oui !	
	<u>Quels métiers par exemple ?</u>	
Métiers réservés à une élite, une origine	Actuellement, c'est, c'est essentiellement les métiers de la finance, la haute, c'est une chasse gardée pour une certaine élite, qui reste autochtone ... euh...	
10		
Constat négatif		
Pas la peine d'essayer	<u>C'est quoi l'élite d'après vous, ceux qui sortent des grandes écoles ?</u>	

Plafond de verre Oui ceux qui sortent des grandes écoles, des grandes écoles ... Peut être qu'ils ont plus de capacités, peut-être qu'ils ont plus de capacités, il faut Chasse gardée pour les autochtones le reconnaître mais entre les capacités théoriques et la réalité, c'est deux mondes différents.

Elite = grandes écoles D'accord !
 J'en ai connu, vous savez ... des traders qui ... Vous allez chez les anglo-saxons vous avez des traders Capacités reconnues des élites qui ont appris le métier sur le tas, ils n'ont pas besoin de sortir des grandes écoles et pourtant ils ont donné des résultats ... Euh...phénoménaux.

Est-ce que la culture d'origine peut jouer dans le choix ? dans le choix du métier oui !

Comparaison avec les élites anglo-saxons moins sélectives Vous avez senti ça ? Oui, oui tout à fait oui !
Alors euh....

Ils n'osent pas cibler... un peu ... plus loin, parce que ... où ils sentent, ils ont l'habitude que ... ça n'ira pas plus loin.

Préjugés

Et pour quelles raisons d'après vous ça n'irait pas plus loin ? Pour quelles raisons ! Ah... Ah c'est les ...

Constat négatif du CV anonyme les c'est les préjugés des ... des... des employeurs si vous voulez !

Donc vous pensez qu'il y a des préjugés assez forts ? Même les histoires de CV...anonyme c'est du pipeau !

Hum... tout se décide à l'entretien....

Indicateurs : groupe de mot : « C'est le préjugés », « le CV anonyme c'est du pipeau ».

En lien avec l'hypothèse 8.

		A l'entretien si vous voulez...	
		Il n'est pas mis en place le cv anonyme, il n'a jamais été mis en place ? Oui mais ...maintenant vous pouvez ne pas mettre votre âge par exemple... mais par contre vous allez vous présenter devant un recruteur, il saura votre âge, il va vous demander vos renseignements....	
Origine et âge comme obstacle à un recrutement			Indicateurs : mots : « origine » « âge » comme obstacle à un recrutement. En lien avec l'hypothèse 8.
Préjugés et obstacles à l'insertion		<u>Mais on peut arriver à l'entretien ?</u> Oui mais le but c'est pas l'entretien, c'est d'être recruté, alors quand il voit votre âge... votre origine....	
11		Non ça n'enlève pas les préjugés... C'est un coup de ... c'est un coup de sabre dans l'eau, c'est tout. C'est plutôt politique pour se dire voilà c'est ... hein l'institution elle n'encourage pas ça ! Est-ce que l'Institution peut imposer ça....	
Comparaison avec la culture américaine supposée être plus pragmatique		Les Américains, ils ont été, ont été plus pragmatiques hein... Ils ont imposé, imposé la.....	
Discrimination positive		<u>Discrimination positive ?</u> Voilà, c'est tout... ils l'ont imposé et voilà ça marche.	
12		<u>Et vous pensez qu'ils peuvent le faire ?</u> Ah ! oui ils peuvent le faire, ils se cachent derrière...(Silence)	
Déception, constat pessimiste			
13		<u>Hum....Alors comment vous caractérisez le travail, c'est quoi le travail pour vous ? qu'est-ce que cela représente pour vous ?</u>	
Sens du travail			

Etre humain= droit au travail La... notion de travail c'est être un être humain c'est ça ! c'est pas un animal !

L'être humain doit travailler.

Travail y compris pour les retraités La notion de travail ? c'est à dire d'après vous ? Ah..Ah..Ah..(Rires)

Il y a des gens qui ne travaillent pas ? oui, oui... les retraités !

14

Il y a aussi des retraités qui retravaillent ? Ah ! Ah ! (Rires)

d'exemple et de non...mais....

référence pour la famille Pour vous qu'est ce qui est très important ?... Eh ben bien sûr...Vous

voyez c'est un exemple pour la famille

Travailler c'est le contraire de « glander »

pour les enfants, vous êtes la référence. Vous imaginez un père qui ne travaille pas et qui reste glander toute la journée...c'est ... c'est pas un bon exemple pour les enfants !

Hum...Quelles sont les facilités

que vous avez rencontrées dans votre parcours d'orientation ? S'il y eu des facilités ? Non.... Ah....Ah...(rises)

15

Pas de facilités

non, jamais je vous le dis clairement, je ne sais pas. Je ne vais pas (Rires), vous parler objectivement, je vais vous parler.....

Subjectivement si vous voulez.

ça n'a jamais... je parle pour moi, je ne parle pas de la communauté. Là vous faites une recherche et dans le cadre d'une recherche vous allez voir

Chance et de tout....

malchance

Oui, oui

		Moi...Moi donc en tant que personne, je n'ai jamais eu de facilités	
Travail	=	dans le boulot...	
réseau et confiance		<u>Oui... et d'après vous vous savez pourquoi ?</u> Parce que... je sais que... je ne comprends pas ...	
		On réfléchit à la question ? Moi, j'ai, je me suis dit c'est manque de chance... parce qu'il y a des gens au fait pour être propulsé dans le boulot. Il y a toujours quelqu'un qui a trouvé une autre personne qui lui fait confiance, qui le, qui le pousse.	
16			
Relation avec un chef	difficile	Moi quand je me suis installé, je tombe sur quoi, sur un chef...qui était, ses parents ou ses parents, ses grands-parents étaient des colons, ils avaient des terres, ils ont été expropriés pendant la guerre d'Algérie	
Plaisir cynique du chef		<u>Ils étaient où ?</u> En Algérie, oui voilà et je suis tombé nez à nez avec ce chef ! <u>Et vous avez senti quoi ?</u> Ah non, il prenait un plaisir, un malin plaisir pour me...me...me malmener.... <u>Ah oui ?</u> Me rendre la vie difficile, ah oui.	
17		J'ai passé vraiment de très, très mauvaises expériences....	
Vie difficile		<u>Vous l'avez vécu comme ça ?</u>	
Expériences douloureuses		Ah ben oui ! parce qu'il a tout, il a tout, il a le pouvoir, il le fait tranquillement avec froideur dans la légalité, rien que dans les augmentations... Monsieur M., on ne	Indicateurs : groupe de mots : très mauvaises expériences ».
Pouvoir et inégalité de traitement			En lien avec l'hypothèse avec l'hypothèse 8.

Insultes ressenties	<p>va pas vous refuser une augmentation, alors tout le reste ils ont une augmentation sauf Monsieur M. qui a eu l'équivalent d'un café par jour. C'est une manière d'insulter quelqu'un... alors que je travaillais avec des gens, bon vous aviez des boulangers, je n'ai rien contre les boulangers, vous aviez des vendeurs...</p> <p style="text-align: center;"><u>Et pourquoi il vous en voulait comme ça ?</u></p>
Souffrance et Mauvaise expérience	<p>Aucune idée, aucune idée et je ne comprends pas et je vous assure que....</p> <p>Moi je pense que c'est en lien avec son passé, parce que, s'il me reprochait quelque chose sur le boulot, il pourrait me virer... Il aurait pu me trouver ...une ... quoi me reprocher</p>
Interprétation	<p>hein, sur le plan du code du travail, Monsieur vous ne répondez pas aux exigences, je vous, je vous licencie !</p>
<hr/>	
18	<p style="text-align: center;"><u>Alors comment vous avez fait pour gérer au mieux votre parcours ?</u></p>
Notion ce défi à relever	<p>Je continuais, parce que je savais que c'était un défi, je continuais à produire plus que les autres, à rester exemplaire et continuer à défendre ma cause !</p>
Exemplarité	<p style="text-align: center;"><u>D'accord !</u></p>
Défendre ses droits	<p>Et toujours être clair, net direct avec lui. Je ne lui donne pas l'occasion de m'écraser ou ... mais par contre je</p>
Ne pas être écrasé	<p>n'ai jamais eu ce que je voulais, ça c'est clair jusqu'à son départ.</p> <p>C'était plus qu'un obstacle... il y a des gens beaucoup de gens qui ont</p>

19	eu, des amis qui ont eu la chance de rencontrer des gens qui étaient sympa
Questionnement sur la malchance, sa tête	sur le boulot. Moi j'en ai jamais trouvé, je ne sais pas est-ce que ma tête...fait peur, je ne comprends pas ! Est-ce que j'ai l'air d'un syndicaliste qui euh... voilà je ne sais pas....

20	<u>Alors le fait d'être d'origine</u>
Origine étrangère = Difficulté d'insertion	<u>étrangère c'est une chance ou une difficulté pour l'insertion professionnelle ?</u> Ah ! Non c'est une difficulté, écoutez, je ne suis pas le genre qui se lamente sur son cas hein ! j'ai un certain niveau, j'ai eu la chance
Réaffirmation avec force des difficultés vécues sur le terrain	d'étudier bien analyser et là vous ne m'enlèverez pas ça de la tête hein ! vous ne m'enlevez pas ça de la tête ah je vous jure ! Vous ne m'enlevez pas ça de la tête, je l'ai vu sur le terrain, je l'ai vu sur, non...non....
Arabe à la base	<u>Alors qu'est ce qui manquerait pour que vous vous sentiez chez vous ?</u> Qu'est ce qui me manque ? je suis peut-être de culture française, je ne suis pas né en France, je suis venu très tardivement en France, voilà,
Question identitaire	j'étais même pas censé rester ici... A la base je suis arabe... c'est une question difficile...

21	<u>Souhaitez-vous travailler tout le temps en individuel, tout le temps en</u>
----	--------------------------------------------------------------------------------

Travail individuel du bilan affirmé	<u>collectif ou une combinaison des deux ?</u>	Indicateur : « le bilan c'est individuel ! on s'ouvre, on raconte sa vie » « Les expériences (avec le collectif) cela peut manquer » !
Le collectif peut manquer un peu	<p>Dans le bilan ?</p> <p><u>Oui !</u></p> <p>(Silence) je ne sais pas ! le bilan est individuel ! on s'ouvre, on raconte sa vie quoi !</p> <p><u>Mais le collectif ça peut être intéressant... on échange les expériences... oui ça peut manquer un peu...</u></p>	Même si la position n'est pas très nette, on peut considérer que c'est en lien avec l'hypothèse H3.
22 Organisation du temps du bilan	<p><u>La question du temps (temporalité et processus d'élaboration)? Les rendez-vous successifs et planifiés à l'avance vous conviennent-ils ?</u></p>	
23 Planification pas Naturelle mais acceptée	<p><u>L'organisation du temps vous convient-elle ?</u></p> <p>Ben...oui ça va. C'est pas trop long... ça permet dans le temps ... de réfléchir aussi, vous voyez... après en général j'aime pas planifié...mais bon quand il faut... il faut !</p>	
Temps précieux Temps= argent	<p><u>Le temps c'est quelque chose à partager avec les autres ou c'est précieux, il ne faut pas le perdre ? c'est quoi pour vous ?</u></p>	
Constat des relations = néant	<p>Ah...(Rires) le temps... oui c'est précieux....et c'est de l'argent aussi....Mais bon il faut aussi vivre son temps ?</p>	
Rapidité du temps	<p>Être avec les autres... le côté relations avec les autres... ici c'est un peu le néant !</p>	<p>Indicateurs : « Etre avec les autres » « Ici c'est un peu le néant ».</p> <p>En lien avec l'hypothèse H6.</p>
24	<p><u>C'est-à-dire ?</u></p>	

On prend jamais le temps	Ben... on n'a jamais le temps... de quoi que ce soit ! Le temps se perd vite ; on court après quoi !	Indicateurs : phrase :
ça dépendant	<u>Bon ! autre chose mais dans le même thème : Aimez-vous faire une tâche à la fois ou plusieurs choses en même temps ?</u>	« j'aime bien faire plusieurs choses à la fois » »je me sens plus libre ». en lien avec l'hypothèse H5.
Tendance plutôt polychronique	Ben... ça dépend ! mais je suis plus ... j'aime bien faire plusieurs choses à la fois ! c'est plus varié et je me sens plus libre !	
Notion de liberté	<u>Ça peut être une chance ?</u> Ça peut être une chance ! pour des connaissances oui mais pour le boulot ce n'est pas une chance ! c'est plus un poids qu'autre chose !	
Réitération de la difficulté	<u>Vous le prenez comme ça ?</u> Ah oui c'est plus un poids pour le boulot !	Indicateur : « les
25	Quand vous êtes loin oui mais quand vous êtes là ! à les concurrencer sur un poste de travail là ça devient autre chose ! ça devient autre chose ! ça devient autre chose !	concurrer » sur un poste de travail. En lien avec l'hypothèse H8.
Constat amer	<u>Et pourtant le fait de parler plusieurs langues ça peut être une chance ?</u> Mais non ils s'en foutent ! ils ne veulent pas de ça ! ce n'est pas ce qu'ils veulent ! ce n'est pas ce qu'ils veulent ! c'est bien pour vous de parler plusieurs langues mais...moi je parle arabe, anglais !	
Retour sur les préjugés	<u>Ce n'est pas considéré comme un atout ?</u> A non pour eux ce n'est pas considéré comme un atout ! les préjugés sont très ancrés et là ça	

		s'accentue encore plus en tant de crise hein ! vous le voyez encore de plus en plus hein ! peut-être qu'il y aucun... discours officiel mais officieusement parce que il y a un discours officieux qui circule qui marche et là maintenant de bouche à oreille là maintenant.	
		<u>C'est quoi le discours officiel ?</u>	Indicateurs : phrase
Piston et inégalité	et	Moi je te dis rien, je t'envoie rien... mais pour engager quelqu'un vous savez qui ! (Rires), Avec tout ce qui se passe aujourd'hui autour de l'islam ? Et ben ça amplifie les choses hein !	elliptique : « Pour engager quelqu'un vous savez qui » ! en lien avec l'hypothèse 8.
		<u>Que faut-il faire alors d'après - vous ?</u>	
26		Écoutez je ne sais pas ... pour moi qui ne suis pas né ici, qui n'a pas grandi ici, j'ai découvert ce pays comme je pouvais découvrir un autre pays, moi je dirais je prends mes bagages et je m'en vais ! c'est tout !	
Fuite et évitement		mais pour les gens qui sont nés ici ils ont leurs racines ici, si j'étais eux ... je leur dirais il faut batailler ! il faut toujours se battre ?	
Notion de combat permanent		<u>Autre question : Est que les traditions sont importantes pour vous ? et est-ce que vous planifiez vos activités à court terme ou à long terme ?</u>	
Respect et valeurs réaffirmés		Ben ! les traditions oui, ça dépend lesquelles ? le respect des parents, des grands parents oui, toujours ! Ce sont mes valeurs ! le passé c'est important à condition que	
Projet à court terme			

... ça soit pas un obstacle pour l'avenir ! Les projets, je vous l'ai déjà dit c'est maintenant ! je ne vais pas attendre cent ans pour les faire ! je ne me projette pas très loin.....

Indicateurs : « les projets c'est maintenant ! en lien avec l'hypothèse H5.

Dernière question : En quoi la tradition, la culture, le rapport au sacré, la vision du monde qui est la vôtre influent sur votre orientation et sur vos décisions ?

27	Ben c'est difficile ... comme question ! Comment répondre ! Je suis ... je dirais avec mes propres valeurs que je garde pour moi ... j'essaie d'appliquer quand je peux dans la vie.
Valeurs	
Notion d'étranger	Je ne me retrouve pas beaucoup ici... je ne suis pas d'ici ; je l'ai déjà dit...
Proximité de la culture française	même si la culture française est proche de moi et de mes enfants.
Religion	Vous avez dit le sacré ! je pratique ma religion et j'embête personne avec ça ... j'essaie de
Liberté	m'adapter partout ... j'ai pas le choix et j'oublie pas d'où je viens ni qui je suis !

Annexe B

Entretien, analyse thématique et séquentielle numéro 12 de Madame Fatia (Prénom d'emprunt). Tunisienne, 37 ans. Durée 40 mn. Expérience professionnelle d'un an en remplacement en France. Enregistré le 4 juillet 2018. Dictaphone Iphone 6+. Retranscrit intégralement. Maison de l'Emploi de Longjumeau.

THEMES ET SEQUENCES	VERBATIM	Unités de signification en lien avec les hypothèses
	<p><u><i>D'abord, bonjour et merci</i></u> <u><i>d'accepter cet entretien, parlez- nous un peu de votre parcours et des circonstances qui vous permettent de faire un bilan aujourd'hui</i></u></p>	
<p>1</p> <p>Situation</p> <p>Historique d'arrivée en France</p>	<p>J'étais en Tunisie, prof de maths, j'ai trois enfants et mon mari travaille ici les enfants ont grandi, la grande elle a eu son bac et elle est venu ici et donc on est tous venus ici !</p> <p>Cela fait 5 ans maintenant !</p>	
<p>Expérience longue de 18 ans en Tunisie</p>	<p><u><i>Combien d'années vous avez travaillé en Tunisie ? Fonctionnaire ?</i></u></p> <p>18 ans ?</p> <p>Prof de maths dans un collège ! 3 collèges en tout en fait ! C'était pas loin de la maison !</p>	
<p>2</p> <p>Question incomprise</p>	<p><u><i>Alors la demande de bilan est-elle personnelle ? ou prescrite ?</i></u></p> <p>J'ai pas compris !</p> <p><i>Le bilan de compétences c'est vous qui avez décidé de le faire ou on vous a demandé de le faire ?</i></p>	
<p>Bilan prescrit</p>	<p>Non c'est quelqu'un qui m'a demandé de le faire !</p>	
<p>3</p>		

	<u><i>Demandé par la Maison de</i></u>
Trouver un travail	<u><i>l'emploi c'est ça ?</i></u> oui
secteur mathématique	<u><i>D'accord !</i></u>
	<u><i>Les attentes ?</i></u>
4	J'espère surtout trouver un travail
Arabisante	dans le secteur des mathématiques ! Et
Difficulté en	aussi améliorer le français. Je ne parle
communication orale	pas trop bien, je suis arabisante !
	Si je ne trouve pas dans mon
	domaine je cherche un autre travail !
	Mais pour un travail difficile, je ne
5	peux pas comme par exemple
Souhait de	préparateur de commandes !
trouver dans son	<u><i>Rester dans votre domaine ?</i></u>
domaine	Oui bien sûr ! si je trouve il y a
	beaucoup ce travail ici amis il y a des
Difficultés	choses que je ne peux pas faire, c'est
	difficile pour moi !
	<u><i>Après sur la question du temps la</i></u>
	<u><i>programmation dans le temps, est ce</i></u>
	<u><i>que les rendez-vous planifiés vous</i></u>
	<u><i>conviennent ?</i></u>
	<u><i>Est-ce que cela vous convient ?</i></u>
Programmation	Oui ça va !
du bilan= occupation et	Puisque j'ai rien à faire pour
apprentissage	l'instant, j'ai juste aller chercher mes
	enfants ! C'est tout c'est bien d'avoir une
	occupation !
	Oui...
	Surtout... je ... j'apprends de
	cette... formation....
	<u><i>Oui... D'accord ! Par rapport aux</i></u>
	<u><i>tâches que vous aimez faire est ce que</i></u>
	<u><i>vous aimez faire par exemple une tâche</i></u>
	<u><i>à la fois ou plusieurs tâches en même</i></u>
	<u><i>temps ?</i></u>
6	

Affirmation mitigée sur les tâches dans un premier temps	(Silence) Euh... J'aime ... trop de tâches je ne peux pas mais une, deux, trois tâches ça va... mais plus je ne crois pas !	Indicateurs : plusieurs tâches en même temps mais limité. En lien avec l'hypothèse 6.
7 Monochronie Et polychronie	<u>Oui mais est-ce que vous préférez par exemple quand vous avez une tâche à faire, vous allez jusqu'à bout vous la terminez par exemple et vous passez à autre chose ou bien vous pouvez entamer une, deux ou trois choses en même temps ?</u> Mais si je termine... eh... si je peux faire les trois ensembles je les fais ! c'est sûr ! mais si je ne peux pas je fais l'un après l'autre !	Indicateurs : Mixité des tâches monochroniques et polychroniques.
8 Ennuie	Dans la maison, je fais plein de choses en même temps, je fais les repas, je fais le ménage et je regarde la télé ! <u>La question du temps pour vous ? le temps c'est quoi ? dans le rapport de tous les jours, dans le rapport au travail et tout ça ?</u> J'aime passer du temps pour faire les choses, j'aime pas le temps qui passe comme ça... je m'ennuie !	
Faire les choses bien cela rend heureux	<u>Vous vous ennuyez si vous n'avez rien à faire ?</u> Oui c'est ça ! Quand je fais les choses bien, je suis plus heureuse !	

Course après le temps	<u>Si on vous dit par exemple le temps on le perd ou on le gagne en général, Que pouvez-vous en dire ?</u> (Silence) !	
Stresse	<u>Là par exemple on est toujours à courir après le temps ! est-ce que cela vous convient ou est-ce que vous aimez préféré prendre le temps justement ?</u>	
9 Ne pas trop accélérer	<u>vous aimez préféré prendre le temps justement ?</u> <u>votre avis ?</u>	Indicateurs :
Temps passe plus vite	J'aime pas toujours stresser comme ça ! Non, non j'aime pas, j'aime être à l'aise ! Ne pas trop trop accélérer !	groupe de mots : temps plus long. ce qui se rapproche de la, polychronie.
Temps plus long « Là bas »	c'est pas comme là-bas, ça passe plus vite ici ! oui. Là-bas non : on n'a pas trop de stress ! le temps est un peu plus long !	
Vie plus simple	<u>Pourquoi c'est plus long ?</u> Dans un village c'est pas comme ici en ville ! L'école, la maison, les parents, c'est plus simple. Juste une fois faire les courses...	
10 Projet pas clair : Recherche du bon « Chemin ».	<u>Vous voulez dire que ça tourne autour de la famille !</u> Oui, oui c'est ça ! <u>Est-ce que vous avez un projet aujourd'hui ? un exemple ?</u> (hésitations) Euh... c'est pas bien clair ! je veux choisir deux chemins et je cherche le bon chemin ! Cette année je réfléchis beaucoup... Je suis décidé à faire plus de recherches ! Connaître comment ça marche ! comment la recherche fonctionne ?	

Court terme	<p><u><i>D'accord ! Est-ce que ...</i></u></p> <p><u><i>Comment voyez-vous l'avenir de votre orientation professionnelle ?</i></u></p>	Indicateurs : mot court terme. En lien avec l'hypothèse H.4.
Réflexion autour des projets	<p><u><i>A court terme ? plus tard ?</i></u></p> <p>Je crois que... peut-être pas plus tard... à court terme oui !</p> <p>Dites un peu plus....c'est difficile... il faut tenir compte du passé... c'est important l'intermédiaire...(Rires)</p>	
12 Affirmation du domaine e l'enseignement	<p><u><i>C'est quoi cet intermédiaire ?</i></u></p> <p>C'est l'expérience que j'ai déjà en Tunisie, ... ma vie... faut pas fermer la porte du passé....</p> <p>J'aime en plus rester dans mon domaine...</p> <p>18 ans c'est beaucoup de ma vie !</p> <p><u><i>C'est quoi un projet pour vous ?</i></u></p> <p><u><i>Qu'est-ce que vous comprenez par projet ? qu'est-ce que cela évoque pour vous ?</i></u></p> <p>Je pense à mon avenir de travail c'est ça !</p> <p>C'est ça pour vous ?</p> <p>Oui !</p> <p><u><i>Est-ce que vous parlez facilement de vos projets en famille ?</i></u></p>	
13	<p>Ca va ! (Rires)</p> <p>Non pas trop ! faut pas trop...</p> <p>Comment ça ?</p> <p>Oui, oui on parle !</p> <p><u><i>Le projet est-il partagé par exemple avec votre famille ?</i></u></p> <p>Pas trop ! (Rires forcés) Chacun cherche ... pour lui !</p>	Indicateur : Projet « Pas trop » partagé avec la famille
		Indicateur :

Projet individuel	C'est mon projet, c'est personnel... les autres ils aiment quand je travaille je ramène de l'argent ! c'est ça (Rires) et d'ailleurs n'importe quel travail hein !	Groupe de mots : c'est mon projet, c'est personnel ! Ceci invalide pour cette participante
14		
Critiques	<u>Mais le projet reste le vôtre ?</u> Oui ou je trouve mon... mon je peux le dire en arabe...	l'hypothèse H1. Son projet est d'ordre intime. Il n'est pas collégial.
15	Dites-le ? Personnalité ! D'accord ! donc affirmer sa personnalité et avoir un projet pour soi ! Oui !	
Résistance et affirmation personnelle		
16	<u>Après, le rapport au travail ? que représente le travail pour vous ? le sens par exemple</u> Le travail... j'aime travailler car je veux donner !... l'argent ça vient en deuxième ! Je vous ai dit en plus j'aime pas rester longtemps sans travailler ! <u>Quand vous dites je veux donner ça veut dire quoi ?</u>	
17	Donner à la... aux autres... faire quelque chose pour les autres....surtout maintenant quand je pars pour faire des cours... quand l'enfant a compris ce que j'explique je suis heureuse ! (Rires) et quand ça passe pas, je me sens pas bien !	Indicateurs : mots : donner aux autres. En lien avec l'hypothèse 2. Le relationnel est important.
18	<u>C'est important pour vous ?</u> Ah oui.	
Bien être	Pour que je sois à l'aise il faut que je travaille comme ça !	
A l'aise	<u>C'est ce que vous apporte le travail ?</u> oui	

	<u><i>Vous souhaitez retrouver la même chose ?</i></u>	
	Ici ! oui bien sûr !	
	Euh...	
	-Il y a beaucoup de difficultés !	
	<u><i>Ah Dites-moi quelles sont vos difficultés ? Avez-vous des exemples ?</i></u>	
	Surtout ... envers les Arabes et	
19	tout ça... c'est compliqué !	
Arabes	Les Arabes ! oui....	
	Oui, le problème de mettre ou ne	
Perception	pas mettre le voile !	
négative	<u><i>Ah racontez</i></u>	
	L'autre fois, j'étais quand j'ai fait	
20	des cours... au bout du troisième jour,	
	elle m'a dit comme ça ! Est-ce que tu	
	peux enlever ton voile ? je lui ai dit non !	
	je ne peux pas !	Indicateur : la
Voile et	Elle m'a dit donc, tu sors !	question du voile.
attachement religieux.	Oui.	Irruption de
	Elle m'a fait mal !	l'attachement au
Comportement	Elle va a expliqué pourquoi ?	voile et donc de la
choquant	Elle a dit c'est la loi !	question fe la
	Elle m'a pas dit le premier jour !	religion et de son
21	mais l'autre fois quand elle m'a dit	importance pour
	comme ça, c'était trop dur ! (Larmes !) là	cette participante
Souffrance et	j'ai compris que j'étais dans un autre	dans la sphère
incompréhension	pays, une autre culture ! ça m'a fait mal !	professionnelle.
	<u><i>Hum ;... Vous avez discuté après avec elle ?</i></u>	
Autre pays	C'est un endroit public là ou vous	
	travaillez ?	
	Oui	
	Hum.....	

	<u>Comment vous comptez faire avec ça par la suite ?</u>
	C'est vrai c'est un problème ! mais vous savez quand je le déciderai ce sera plus facile pour moi !
	Oui....
22	Maintenant c'est vrai si je trouve
Reconnaissance du problème	que c'est juste ça le problème pour travailler, je l'enlève ! il y a des femmes comme moi, ils l'enlèvent en rentrant au travail et ils le remettent après !
23	C'est pas la même quand quelqu'un à l'intérieur te dit enlève !
Stratégie et PRAGMATISME	Voilà ! C'est pas pareil !
	<u>Je comprends...</u>
	Mais le problème...je n'aime pas que quelqu'un m'oblige.... C'est tout !
24	<u>Il faut s'adapter aux lois</u>
Adaptabilité douce	Oui, oui tout doucement ! Et puis ici quand j'ai fait les ateliers... la conseillère, elle est très gentille... ils nous aident à faire beaucoup de choses...oui
Comparaison positive	Chez nous là-bas, ils ne nous aident pas comme ça ils ne font pas des choses pour toi ! comme ici ! Il y a des bonnes choses, il faut le reconnaître ! il y a des humains ici ! des vrais humains !
Reconnaissance de l'aide	Ils sont vraiment... ils t'aident... si tu veux ici, tu trouves ! c'est bien !
	<u>Si vous trouvez pas dans votre domaine est ce que vous aurez l'impression de vous réaliser pleinement ? ou pas ?</u>

	Je ne sais pas ! pourquoi j'ai dit la cuisine, la garde d'enfants et tout, tout ça je l'ai fait (Rires)
Pas de ménages	Les enfants ça reste mon domaine ! et la cuisine aussi !
25	Mais par exemple le ménage je ne le ferai pas !
Déclassement	<u>Restons sur votre métier de base ! votre diplôme de prof n'est pas</u>
Le pays d'origine	<u>reconnu ici ? comment vous vivez ça ?</u>
	Mais vous savez là-bas ça devient aussi difficile de trouver du travail ! oui il n'a pas non plus de travail pour les diplômés !
Pas de travail	Je ne sais pas... mais si je trouve comme un emplacement de congé maternité et tout ça.....
	C'est difficile je ne sais pas ... c'est vrai qu'on n'est pas reconnu avec une expérience pas la même, la Tunisie et la France c'est pas la même chose... je veux rester dans mon domaine sinon je me sens ... pas bien ... un peu mal...
26	Si je trouve pas comme je veux (Soupir) qu'est-ce que je peux faire, il faut s'adapter ! l'habitude d'avoir des difficultés... j'essaie sinon après je rentres en Tunisie ! (Rires)
Importance de rester dans son domaine	
27	Je reste encore 4 à 5 ans si les enfants sont bien chacun à sa place à l'université par exemple... je rentre ! c'est tout !
Idée de retour	
Enfants	Des fois je dis c'est dommage, j'ai vu des professeurs comment ils travaillent ici mais c'est complètement différent de chez nous !

	<u>Qu'est ce qui est différent ?</u>
Comparaison	Nous on donne des choses ! comme on donne des cours ! des exemples et tout ça ! dans une classe tous les enfants doivent comprendre les leçons ! je trouve qu'ici les cours sont complets mais on ne fait rien pour les enfants !
28	Attention il y a des profs qui font ça bien ! mais ce que j'ai vu....
Perception négative	<u>Au collège ?</u>
De	Non au lycée !
l'enseignement au lycée	Je ne sais pas qui est responsable est ce que c'est les profs, les enfants..... Mais dans le cours y a rien que des photocopies des théorèmes et tout ça ! Peut-être par manque d'expérience et tout ça !
	<u>Après est ce que la culture, les traditions influencent les projets ?</u> (silence) vous avez dit les traditions ?
29	Les traditions, les croyances, la foi également oui c'est important !
Traditions et foi	<u>En quoi et comment c'est important ?</u> ça peut être une cause ici ! <u>Une cause c'est-à-dire ?</u> Je ne sais pas... par exemple là- bas il y a le travail pour les femmes... <u>Vous voulez dire ici, c'est mixte ?</u> Oui ! <u>C'est un problème ?</u>
Idée de la femme	

Préjugés	Non, non ce n'est pas ça mais comment les femmes et les hommes réagissent, comment fonctionnent les hommes avec les femmes !
30	Dans les usines ou les lieux de travail, ce n'est pas pareil ! ils n'acceptent pas les femmes ici !
Différences d'attitudes	<u> Ici ! comment ça ?</u>
Entre pays	C'est pas comme chez nous il y a des limites.
31	<u> Vous pensez qu'ici il n'y a pas de</u>
Chez nous	<u> limites ?</u>
Pas de limites	Oui ! Ils ont dit je ne sais pas je n'ai pas vu...
Perception négative de la mixité	Enfin tu vois des choses et tu dis ce n'est pas normal pour moi ! mais c'est normal ici !
32	<u> Par exemple ?</u>
Morale	<u> Qu'est ce qui peut vous paraître anormal ?</u>
Infidélité	<u> Qu'est ce qui peut vous gêner ?</u> La femme là-bas, elles sont fidèles ! ici elles sont pas fidèles (gênée !) Oui.... On ne peut pas mettre les hommes et les femmes ensemble au travail.... Il faut ...séparer ! c'est mieux... ! En Tunisie c'est comme ça ! ...euh...pas partout...mais c'est mieux ..oui.

	<u><i>Et les croyances, la place de la religion c'est important pour vous ?</i></u>	
	Oui	
	Je vous dis j'aime travailler dans le public...	
Religion et principes	La religion c'est important... les principes c'est important... le voile c'est pas très important... mais c'est embêtant !	
	(Silence) C'est tout..	
33 Manque de collectif	<u><i>ça vous manque la culture tunisienne ? qu'est ce qui vous manque ?</i></u>	
	Tout, le travail, les habitudes, les amis. Y a moins le groupe ici... à part la famille... il faut chercher des groupes....(Rires)	
Isolement Importance du relationnel	C'est un peu difficile ! je ne connais pas beaucoup de gens !	
	<u><i>Dans le bilan vous préférez le travail individuel ou collectif ?</i></u>	
	Non j'aime le travail en groupe oui !	
	<u><i>Pourquoi ? expliquez</i></u>	
Préférence pour le travail collectif	C'est bien de travailler ensemble, toujours parler ensemble, on donne on apprend il y a une vraie activité.	
	Oui toujours donner et apprendre tout le temps !	Indicateur : groupe de mots » j'aime le travail en groupe ».
	<u><i>Affirmation de soi ça vous parle ?</i></u>	
34 Difficultés en langues	Si ça peut donner un plus pour moi, je peux le faire : mais j'aime plus le collectif ! je préfère ! c'est sûr !	En lien avec l'hypothèse H2.
	<u><i>La communication ?</i></u>	
	J'aime beaucoup améliorer ma pratique en langue française, j'ai des	

difficultés c'est vrai... pour parler et pour
comprendre il y a encore des mots
difficiles pour moi !

Pourtant j'ai parlé le français à
l'école mais j'ai donné des ... cours..

35

Est-ce plus confortable pour vous
d'être avec un conseiller d'origine
arabe ? ou pas ?

Affinité avec un
conseiller de la même
culture

Ben c'est mieux si le conseiller
me connaît et connaît ma culture ? qui
connaît mon pays car il comprend ce
que je souffre ! oui

Annexe C :

Protocole de recherche : chapitre III et IV.

HESAM
UNIVERSITÉ

le cnam

Centre de Recherche sur le Travail et le Développement (EA 4132)

Doctorat en psychologie

Titre du projet : Approches interculturelles dans une démarche de conseil à destination de publics issus de l'immigration

Influence des notions de collectivisme et d'individualisme ainsi que le rapport au temps et au contexte sur les conduites des consultants dans une démarche d'orientation.

Chercheur : KHELOUFI Nouredine doctorant en psychologie de l'orientation, Laboratoire CRTD, INETOP, CNAM, sous la direction Jean-Luc BERNAUD, professeur titulaire au département de psychologie de l'orientation, INETOP, CNAM Paris.

A) RENSEIGNEMENTS AUX PARTICIPANTS :

1. Objectif de la recherche : Cette étude se propose d'explorer les relations existantes entre les variables culturelles et les attitudes, comportements dans le cadre d'une démarche d'orientation et d'accompagnement professionnelle (bilan de compétences, VAE, dispositif d'élaboration de projets professionnels), à partir de travaux théoriques et empiriques qui mettent en évidence des différences majeures de comportements et d'attitudes en rapport avec la notion bipolaire : individualisme/collectivisme (Hofstede, 1994) ainsi que les notions de rapport au temps (Hall, 1979).

2. Participation à la recherche : La participation à cette recherche consiste à répondre à ce questionnaire de façon individuelle sur l'impact des valeurs culturelles sur vos attitudes et vos comportements dans des situations de démarche de questionnements de vos orientations professionnelles.

3. Confidentialité et anonymats : Les informations fournies par les participants demeureront strictement confidentielles. Les données seront analysées globalement, c'est-

à-dire que ce sont les résultats de groupe qui intéressent les chercheurs et non les résultats individuels. Les entretiens sont anonymés.

4. Avantages et inconvénients : En participant à cette recherche, vous pourrez contribuer à l'avancement des connaissances scientifiques sur la problématique liée à l'accompagnement professionnel des publics de cultures différentes.

Votre participation pourra également vous donner l'occasion de vous connaître davantage. Votre participation à la recherche n'implique pas d'inconvénients prévisibles, hormis le fait de consacrer du temps à la réponse à ce questionnaire.

Par contre, si le fait de répondre au questionnaire vous fait ressentir de l'inconfort par les réflexions qu'il suscite, n'hésitez pas à en parler avec le chercheur principal. S'il y a lieu, celui-ci pourra vous référer à une personne-ressource.

Droit de retrait : Votre participation est entièrement volontaire. Vous êtes libre de vous retirer et de ne pas répondre au questionnaire proposé.

CONSENTEMENT : Je déclare avoir pris connaissance des informations ci-dessus, avoir obtenu les réponses à mes questions concernant ma participation à cette étude, et avoir compris le but, la nature, les avantages et les inconvénients de cette recherche.

Après réflexion, je consens librement à participer à cette recherche en répondant au questionnaire. Je sais que je peux me retirer et ne pas répondre à cette sollicitation sans préjudice et sans justification.

Nom, prénom :

Date :

Signature du participant :

Nom, prénom : KHELOUFI Nouredine Signature du chercheur :
(ou représentant)

Date :

Annexe D

Questionnaire sur les valeurs culturelles et travail.

Ce questionnaire a pour but d'identifier le rôle et l'importance des variables culturelles dans une démarche d'orientation professionnelle. Pour vous permettre de formuler votre opinion avec le plus d'exactitude possible, nous avons retenu une échelle allant de 1 à 5 représentant le mieux votre accord. Mettez une croix qui correspond le mieux à votre avis sur l'échelle des choix qui va de : 1 = Pas du tout d'accord 2 = Plutôt pas d'accord 3 = Ni accord, ni désaccord 4 = En accord 5 = Tout à fait d'accord.

	1 = pas du tout d'accord	2 = plutôt pas d'accord	3 = ni accord, ni désaccord	4 = en accord	5 = tout à fait d'accord
1					
J'ai tendance à réaliser seul ce que je dois faire.					
2					
J'éprouve un sentiment de fierté quand je réalise quelque chose que les autres ne peuvent pas faire					
3					
Il est important pour moi d'être plus performant que les autres dans mes activités					
4					
Je suis unique, différent des autres dans beaucoup de domaines					
5					
J'ai toujours dit clairement mes opinions					
6					
Pour comprendre qui je suis, vous devez me voir avec les membres de mon groupe, de ma famille,					
7					
Passer du temps avec ma famille est un réel plaisir					
8					
Avant de prendre des décisions, j'ai besoin de consulter les autres					
9					
J'aime faire une tâche à la fois					
10					
J'aime réaliser plusieurs tâches en même temps					
11					
Je crois que se retrouver avec des amis pour faire la fête est l'un des plaisirs importants de la vie.					
12					
Ce qui est important pour moi, c'est ma relation avec les autres					
13					
Les images, les odeurs et les sons familiers de mon enfance me rappellent souvent des souvenirs merveilleux.					
14					
Cela me dérange d'être en retard à mes rendez-vous.					
15					
L'organisation et la planification du temps sont primordiales pour moi					
16					
J'ai une vision au jour le jour dans mon quotidien					
17					
Puisque ce qui doit arriver arrivera, peu importe vraiment ce que je fais.					
18					
Je respecte scrupuleusement les horaires de travail					
19					
Mon idéal serait de vivre chaque jour comme si c'était le dernier de ma vie.					
20					
J'essaie de vivre ma vie aussi pleinement que possible, au jour le jour.					
21					
J'aime bien les histoires qui racontent comment les choses étaient au bon vieux temps					
22					
Je crois que la journée d'une personne doit être planifiée à l'avance chaque matin					
23					
Le destin détermine beaucoup de choses dans ma vie					
24					
Si les choses ne sont pas faites à temps, je ne m'en préoccupe pas.					

25	La persévérance est essentielle aux succès futurs
26	Les valeurs traditionnelles sont importantes pour moi
27	Je planifie mes activités à long terme
28	J'accorde beaucoup d'importance à mes expériences passées
29	Je travaille fort pour réussir dans l'avenir
30	Le respect des traditions est important pour moi
31	Il m'est égal de sacrifier les plaisirs immédiats en vue des succès futurs
32	Les traditions familiales sont importantes pour moi
33	La religion joue beaucoup dans ma façon de voir le monde
34	Les traditions et les rites sont importants dans ma vie
35	J'essaie d'adapter les principes de la religion dans mes choix et mes décisions
36	Pour moi il n'y a pas de séparation entre ma vie professionnelle et les principes de ma religion
37	Ma foi et mes croyances guident souvent mes prises de décisions
38	J'intègre les principes de mes croyances, de ma foi dans mon quotidien
39	En cas de difficultés, je fais appel à ma foi, cela me rassure
40	En France, on peut réussir et évoluer professionnellement quelles que soient nos croyances et notre religion
41	Il n'est pas toujours possible de concilier vie spirituelle et vie professionnelle en France
42	Je sais que je dois choisir une carrière, mais je n'ai pas la motivation de prendre la décision maintenant («Je ne la sens pas»).
43	Le travail n'est pas la chose la plus importante dans la vie et c'est pour cela que le choix d'une profession ne me préoccupe pas beaucoup.
44	Je crois que je n'ai pas besoin de faire un choix de carrière maintenant car c'est le temps qui me conduira au bon choix de carrière.
45	J'ai habituellement des difficultés à prendre des décisions.
46	J'ai habituellement le sentiment d'avoir besoin de la confirmation et du soutien d'un professionnel ou d'une personne de confiance lorsque je prends des décisions.
47	J'ai généralement peur de l'échec
48	J'aime faire les choses à ma façon
49	Je m'attends à ce que le fait de m'engager dans la carrière de mon choix, règle également mes problèmes personnels.
50	Je crois qu'il n'existe qu'une seule carrière qui me convienne
51	Je m'attends à ce que la carrière que j'aurai choisie me permette de réaliser toutes mes aspirations.
52	Je crois que le choix d'une carrière se fait une seule fois et pour la vie.
53	Je fais toujours ce que l'on me dit de faire, même si cela va à l'encontre de ma volonté.
54	Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je ne sais pas quelles sont les étapes à suivre.
55	Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je ne sais pas quels sont les facteurs à prendre en considération.
56	Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je ne sais pas comment combiner les informations que j'ai sur moi-même et les informations que j'ai sur les différentes carrières.

57	Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je ne sais toujours pas quelles professions m'intéressent.
58	Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je ne suis pas encore sûr(e) de mes préférences professionnelles (par exemple, quel type de relation je veux avoir avec les gens, quel environnement de travail je préfère).
59	Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je n'ai pas assez d'informations sur mes compétences (par exemple, aptitudes numériques et verbales) et/ou sur les traits de ma personnalité (par exemple, persévérance, esprit d'initiative, patience).
60	Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je ne sais pas quels seront mes compétences et/ou mes traits de personnalité dans le futur.
61	Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je n'ai pas assez d'information sur les différentes professions et formations existantes.
62	Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je n'ai pas assez d'informations sur les caractéristiques des métiers ou des formations qui m'intéressent (par exemple, la demande du marché, le salaire typique, les possibilités de promotion, ou les pré-requis pour les formations).
63	Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je ne sais pas à quoi les professions vont ressembler à l'avenir.
64	Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je ne sais pas comment obtenir des informations supplémentaires sur moi-même (par exemple, sur mes aptitudes ou sur mes traits de personnalité).
65	Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je ne sais pas comment obtenir des informations précises et mises à jour sur les professions et les formations existantes, ou sur leurs caractéristiques.
66	Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je change constamment mes préférences professionnelles (par exemple, parfois je veux être un indépendant et parfois un employé).
67	Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car j'ai des informations contradictoires sur mes aptitudes et/ou les traits de ma personnalité (par exemple, je crois être patient à l'égard d'autrui alors que d'autres me décrivent comme étant quelqu'un d'impatient).
68	Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car j'ai des informations contradictoires sur l'existence ou les caractéristiques d'une profession ou d'une formation spécifique.
69	Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je suis attiré de façon équivalente par un grand nombre de professions et il m'est difficile de choisir parmi elles.
70	Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car je n'aime aucune des professions ou des formations auxquelles je peux être admis(e).
71	Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car la profession qui m'intéresse a une caractéristique qui me dérange (par exemple, je m'intéresse à la médecine, mais je n'ai pas envie d'étudier autant d'années).
72	Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car mes préférences ne peuvent être réunies dans une seule profession, et je n'ai envie de renoncer à aucune d'entre elles (par exemple, j'ai envie de travailler en tant qu'indépendant, mais j'ai également envie d'avoir un revenu fixe).
73	Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car mes aptitudes et mes compétences ne correspondent pas à celles requises par la profession qui m'intéresse.
74	Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car les personnes qui sont importantes pour moi (comme mes parents ou mes amis) ne sont pas d'accord avec l'option de carrière que je suis en train de considérer et/ou avec les caractéristiques professionnelles que je désire.

75	Je trouve difficile de faire un choix de carrière, car il y a des contradictions entre les recommandations faites par les personnes qui sont importantes pour moi, à propos de la profession qui me convient ou à propos des caractéristiques professionnelles qui devraient guider mes décisions.
76	Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet de réaliser une activité intéressante en elle-même?
77	Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet d'avoir un revenu élevé
78	Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet de prendre des risques
79	Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet de travailler pour vous-même
80	Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet d'être utile aux autres
81	Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet d'avoir de l'autonomie
82	Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet d'exercer vos compétences
83	Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet d'avoir un niveau de vie satisfaisant
84	Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet de découvrir des choses nouvelles
85	Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet d'avoir son indépendance
86	Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet de résoudre des problèmes difficiles
87	Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet d'avoir des contacts sociaux
88	Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet de mettre en œuvre vos connaissances
89	Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet d'avoir des responsabilités
90	Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet de vous réaliser
91	Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet de rencontrer des situations variées
92	Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet de voir le résultat de votre travail
93	Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet d'avoir une vie équilibrée
94	Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet de trouver un climat d'entente
95	Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet d'exercer une influence sur les autres

96 Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet de trouver un travail stable et assuré

97 Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet de travailler en équipe

98 Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet de bien gagner votre vie

99 Quel degré d'importance accordez-vous personnellement au fait que votre travail vous permet de rencontrer des gens

100 En général ma vie correspond de près à mes idéaux

101 Mes conditions de vie sont excellentes

102 Je suis satisfait(e) de ma vie

103 Jusqu'à maintenant, j'ai obtenu les choses importantes que je voulais de la vie

104 Si je pouvais recommencer ma vie, je n'y changerais presque rien

Nom, Prénom (Facultatif) :

Age et pays de naissance :

Niveau scolaire :

Nombre d'années d'expériences professionnelles en France :

situation professionnelle

Sexe : q Homme q Femme

Annex D

cultural values quiz

Annexe E

Tableau de la répartition globale des effectifs.

Statistiques						
	âge	sexe	formation	Origine	Situation professionnelle	contexte
Valide	220	2 34	18 7	2 39	237	230
Manquante	19	5	52	0	2	9
Moyenne	40,20	1 ,64	3, 59	1 ,36	1,86	1,80
Ecart-type	11,01 0	, 481	1, 251	, 481	,351	,676
Minimum	19	1	1	1	1	1
Maximum	65	2	5	2	2	3

Annex E

Table of overall workforce distribution.

Concernant les modalités de compréhensions des éléments des tableaux présentés :

Pour le facteur origine : 1= autochtone et 2 = immigré

Sexe : 1 = homme ; 2 = femme,

Formation (ancienne nomenclature) : 1= 5= Niveau CAP et BEP ; 4= niveau bac, 3= niveau Bac +2 ; 2 = niveau Licence et 1 = Niveau Master,

Situation professionnelle : 1 = Salarié ; 2 = Demandeur d'emploi.

Contexte de passation du questionnaire : 3 contextes : BC (Bilan de compétences)

VSI (Valoriser son image)

VAE (Validation des acquis de l'expérience).

Annexe F

Test de normalité.

Tests de normalité						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
Individualisme	0,099	230	0,000	0,973	230	0,000
Collectivisme	0,126	230	0,000	0,959	230	0,000
Gestion du temps- Passé positif	0,137	230	0,000	0,943	230	0,000
Gestion du temps-Présent fataliste	0,089	230	0,000	0,986	230	0,026
Gestion du temps- Monochronie	0,132	230	0,000	0,959	230	0,000
Orientation : Passé et traditions	0,120	230	0,000	0,925	230	0,000
Orientation : Planification et Futur	0,111	230	0,000	0,973	230	0,000
Indécision -Manque d'information	0,081	230	0,001	0,971	230	0,000
Indécision -Manque de préparation	0,074	230	0,004	0,985	230	0,018
Indécision -Informations inconsistantes	0,101	230	0,000	0,961	230	0,000
Rapport au travail - Réalisation	0,114	230	0,000	0,868	230	0,000
Rapport au travail - Relationnel	0,115	230	0,000	0,924	230	0,000
Rapport au travail - Rémunération	0,198	230	0,000	0,894	230	0,000
Rapport à la foi	0,106	230	0,000	0,957	230	0,000
Satisfaction de vie	0,108	230	0,000	0,978	230	0,001

Annex F*Normality test.*

Annexe G

Tableau représentant le cadre européen de référence pour les langues (CECRL).

Cadre européen de référence pour les langues		
Niveau CECRL	Classement	Capacités
Utilisateur élémentaire (niveau introductif ou de découverte)	A1	<ul style="list-style-type: none"> - Comprendre et utiliser des expressions familières et quotidiennes ainsi que des énoncés très simples qui visent à satisfaire des besoins concrets - Savoir se présenter ou présenter quelqu'un - Pouvoir poser à une personne des questions la concernant et répondre au même type de questions - Communiquer de façon simple si l'interlocuteur parle lentement et distinctement et se montre coopératif
Utilisateur élémentaire (niveau intermédiaire ou usuel)	A2	<ul style="list-style-type: none"> - Comprendre des phrases isolées et des expressions fréquemment utilisées en relation avec des domaines de l'environnement quotidien (par exemple, informations personnelles et familiales simples, achats, travail, etc.) - Pouvoir communiquer lors de tâches simples et habituelles ne demandant qu'un échange d'informations simple et direct sur des sujets familiers et habituels- Savoir décrire avec des moyens simples sa formation, son environnement immédiat et évoquer des sujets qui correspondent à des besoins immédiats

Utilisateur indépendant (niveau seuil)	B1	<ul style="list-style-type: none"> - Comprendre les points essentiels d'une discussion quand un langage clair et standard est utilisé et s'il s'agit de choses familières au travail, à l'école, aux loisirs, etc. - Être autonome dans la plupart des situations rencontrées en voyage dans une région où la langue cible est parlée - Pouvoir produire un discours simple et cohérent sur des sujets familiers et dans ses domaines d'intérêt - Savoir raconter un événement, une expérience ou un rêve, décrire un espoir ou un but et exposer brièvement des raisons ou explications pour un projet ou une idée
Utilisateur indépendant (niveau avancé ou indépendant)	B2	<ul style="list-style-type: none"> - Comprendre le contenu essentiel de sujets concrets ou abstraits dans un texte complexe, y compris une discussion technique dans sa spécialité - Communiquer avec spontanéité et aisance avec un locuteur natif - S'exprimer de façon claire et détaillée sur une grande gamme de sujets, émettre un avis sur un sujet d'actualité et exposer les avantages et les inconvénients de différentes possibilités
Utilisateur expérimenté (niveau autonome)	C1	<ul style="list-style-type: none"> - Comprendre des textes longs et exigeants et saisir des significations implicites

		- S'exprimer spontanément et couramment sans trop devoir chercher ses mots
		- Utiliser la langue de façon efficace et souple dans la vie sociale, professionnelle ou académique
		- S'exprimer sur des sujets complexes de façon claire et bien structurée et manifester son contrôle des outils linguistiques d'organisation, d'articulation et de cohésion du discours
Utilisateur expérimenté (niveau maîtrise)	C2	- Comprendre sans effort pratiquement tout ce qui est lu ou entendu
		- Pouvoir restituer des faits et des arguments issus de diverses sources écrites et orales en les résumant de façon cohérente
		- S'exprimer spontanément, très couramment, de façon précise et rendre distinctes de fines nuances de sens en rapport avec des sujets complexes

Annex G

Table representing the European framework of reference for languages (CECRL).

Annexe H

Tableau représentant un déroulé pédagogique à destination des professionnels de santé.

Passer d'une logique « ethnocentrée »
à une logique interculturelle

Les professionnels de santé sont en prise directe avec la réalité de la diversité culturelle de la société française. La prise en compte de la diversité des cultures est une condition essentielle de leur efficacité au niveau de leur pratique quotidienne.

C'est dans le soin aux patients que des différences dans les comportements et habitudes, les mentalités et les systèmes de valeurs peuvent apparaître avec force. Ces différences peuvent être source de malentendus et d'erreurs, qui compliquent le travail au quotidien.

Contenu	Activité	Résultats attendus
<i>Tour de table</i>	Etat des lieux : les points de vue des participants, leurs vécus personnels et professionnels, en particulier avec des interlocuteurs des autres cultures avec qui ils sont en contact.	Identifier les appartenances culturelles dans le groupe, les situations professionnelles clé pour démarrer un processus d'apprentissage
<i>Barnaga</i>	Simulation en sous - groupe à partir d'un jeu de cartes. De-briefing	Expérimenter le choc culturel, les difficultés de la communication interculturelle
<i>Le concept « culture » : ses caractéristiques.</i>	Présentation avec illustrations et exercices courts.	S'approprier les notions de base : « l'iceberg » de la culture, culture d'entreprise
<i>Les différences culturelles</i>	Présentation, illustration et échanges autour des dimensions culturelles rapport au temps, information, group et famille...	S'approprier les notions « scientifiques » sur les différences culturelles dans les situations de travail Partager un langage commun
<i>Les cultures et la santé</i>	Présentation interactive des perceptions culturelles du corps, du soin, de la maladie, de la mort.	Etre sensibilisé à d'autres visions que la vision « occidentale » de la santé, du corps et comment elles s'enracinent dans un système

	Echanges dans le groupe	de valeurs et une vision du monde.
Jour 2		
<i>DIE (Description, Interprétation, évaluation)</i>	Activité en sous-groupes sur la base de photos, avec restitution et discussion.	Identifier à la différence entre fait, interprétation et jugement de valeur Expérimenter comment notre vision du monde est conditionnée par des raisonnements culturels
<i>Incidents critiques</i>	Travail en binômes sur cas réels	Appliquer les outils présentés à des cas rencontrés à l'intérieur de l'équipe Identifier des pistes d'action
<i>Communiquer en situation interculturelle</i>	Jeux de rôle et de-brief sur les situations choisies par les participants	Identifier l'importance de l'empathie et de la qualité d'écoute
<i>L'interculturel dans notre quotidien professionnel</i>	Travail en sous-groupe sur les changements à apporter dans les pratiques, l'environnement pour faciliter la communication interculturelle	Construire un plan d'action.
<i>Synthèse</i>	Les points que vous reprenez, les points que vous souhaitez approfondir.	Fixer les points d'apprentissage Evaluer Mettre l'intervention en perspective

Annex H

Table representing an educational process for health professionals.

Annexe I

Tableau de répartition de l'effectif de l'échantillon par sexe.

		sexe			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage
			e	valide	cumulé
Valide	1 Homme	84	34.9	35.9	35.9
	2 Femme	150	62.2	64.1	100.0
	Total	234	97.1	100.0	
Manquant	Système	7	2.9		
Total		241	100.0		

Annex I

Table of distribution of sample size by gender.

Annexe j

Test d'homogénéité des variances en fonction du contexte.

Test d'homogénéité des variances				
	Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Signification
Individualisme	,306	2	225	,737
Collectivisme	1,319	2	224	,270
Gestion du temps- Passé positif	,051	2	226	,950
Gestion du temps- Passé fataliste	2,466	2	226	,087
Gestion du temps- Monochronie	,359	2	225	,699
Orientation : Passé et traditions	,453	2	226	,636
Orientation : Planification et Futur	,300	2	226	,741
Indécision -Manque d'information	2,201	2	227	,113
Indécision -Manque de préparation	1,017	2	227	,363
Indécision -Informations inconsistantes	,260	2	226	,771
Rapport au travail - Réalisation	1,802	2	226	,167
Rapport au travail - Relationnel	1,266	2	226	,284
Rapport au travail - Rémunération	,028	2	226	,972
Rapport à la foi	2,682	2	227	,071
Satisfaction et Bien-être	2,602	2	223	,076

Annex j

Homogeneity test of variances depending on the context.

Annexe K

Test de Levene sur l'égalité des variances en fonction de l'origine des participants.

	Test de Levene sur l'égalité des variances	
	F	Sig.
Individualisme	1,776	,184
Collectivisme	,419	,518
Gestion du temps- Passé positif	1,555	,214
Gestion du temps- Passé fataliste	2,423	,121
Gestion du temps- Monochronie	,064	,801
Orientation : Passé et traditions	,119	,731
Orientation : Planification et Futur	1,831	,177
Indécision -Manque d'information	,006	,937
Indécision -Manque de préparation	,000	,989
Indécision -Informations inconsistantes	3,657	,057
Rapport au travail - Réalisation	2,062	,152
Rapport au travail - Relationnel	,167	,683
Rapport au travail - Rémunération	,039	,844
Rapport à la foi	2,933	,088
Satisfaction et Bien-être	,801	,372

Annex K

Levene's test on the equality of variances according to the origin of the participants.

Annexe L

Tableau de corrélations

		Individualisme	Collectivisme	Gestion du temps Passé positif	Gestion du temps Passé fataliste	Gestion du temps Monochronie	Orienta- tion : Passé et traditions	Orienta- tion : Planification et Futur	Indécision - Manque d'information	Indécision - Manque de préparation	Indécision - Informations inconsistantes	Rapport au travail - Réalisation	Rapport au travail - Relationnel	Rapport au travail - Rémunération	Rapport à la foi	Satisfaction et Bien- être
Individualisme	Corrélation de Pearson	1														
	Sig. (bilatérale)															
	N	237														
Collectivisme	Corrélation de Pearson	,085	1													
	Sig. (bilatérale)	,191														
	N	236	236													
Gestion du temps- Passé positif	Corrélation de Pearson	,221**	,252**	1												
	Sig. (bilatérale)	,001	,000													
	N	237	236	238												
Gestion du temps- Passé fataliste	Corrélation de Pearson	,166	,179**	,179**	1											
	Sig. (bilatérale)	,010	,006	,006												
	N	236	235	237	238											
Gestion du temps- Monochronie	Corrélation de Pearson	-,014	,041	,063	,060	1										
	Sig. (bilatérale)	,832	,528	,412	,445											
	N	237	236	237	236	237										
Orientation : Passé et traditions	Corrélation de Pearson	,121	,201**	,390**	,149*	,100	1									
	Sig. (bilatérale)	,063	,002	,000	,021	,126										
	N	236	235	237	238	236	238									
Orientation : Planification et Futur	Corrélation de Pearson	,355**	,059	,262**	,108	,021	,274**	1								
	Sig. (bilatérale)	,000	,368	,000	,096	,751	,000									
	N	236	235	237	238	236	238	238								
Indécision -Manque d'information	Corrélation de Pearson	-,016	,178**	-,147*	,302**	,077	-,034	-,207**	1							
	Sig. (bilatérale)	,806	,006	,023	,000	,236	,602	,001								
	N	237	236	238	238	237	238	238	239							
Indécision -Manque de préparation	Corrélation de Pearson	,032	,271**	,077	,272**	,165	-,023	-,159*	,723**	1						
	Sig. (bilatérale)	,621	,000	,236	,000	,011	,727	,014	,000							
	N	237	236	238	238	237	238	238	239	239						
Indécision -Informations inconsistantes	Corrélation de Pearson	,213**	,243**	,083	,372**	,143	,130	,076	,487**	,451**	1					
	Sig. (bilatérale)	,001	,000	,201	,000	,028	,046	,243	,000	,000						
	N	236	235	237	238	236	238	238	238	238	238					
Rapport au travail - Réalisation	Corrélation de Pearson	,158	-,113	,231**	,065	-,047	,155	,250**	-,264**	-,200**	-,069	1				
	Sig. (bilatérale)	,015	,083	,000	,402	,468	,017	,000	,000	,002	,293					
	N	236	235	237	237	236	237	237	237	238	237	238				
Rapport au travail - Relationnel	Corrélation de Pearson	,108	,058	,243**	,123	,013	,228**	,137	-,178**	-,072	,103	,491**	1			
	Sig. (bilatérale)	,097	,377	,000	,058	,846	,000	,035	,006	,268	,112	,000				
	N	236	235	237	237	236	237	237	238	238	237	238	238			
Rapport au travail - Rémunération	Corrélation de Pearson	,303**	-,096	,137*	,172**	,015	,214**	,359**	-,032	-,100	,102	,417**	,342**	1		
	Sig. (bilatérale)	,000	,142	,034	,008	,817	,001	,000	,619	,123	,119	,000	,000			
	N	236	235	237	237	236	237	237	238	238	237	238	238	238		
Rapport à la foi	Corrélation de Pearson	,092	,164*	,124	,290**	,084	,334**	,314**	,049	,065	,173*	,118	,114	,256**	1	
	Sig. (bilatérale)	,159	,012	,055	,000	,200	,000	,000	,449	,319	,008	,070	,078	,000		
	N	237	236	238	238	237	238	238	239	239	238	238	238	238	238	239
Satisfaction et Bien-être	Corrélation de Pearson	,106	,107	,210**	,089	-,066	,178**	,280**	-,248**	-,248**	,008	,194**	,219**	,196**	,178**	1
	Sig. (bilatérale)	,108	,105	,001	,175	,314	,006	,000	,000	,000	,898	,003	,001	,003	,006	
	N	233	232	234	234	233	234	234	235	235	234	234	234	234	235	235

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Annex L

Correlation table

Noureddine KHELOUFI**Approches interculturelles dans une démarche d'orientation à destination de publics issus de l'immigration****Résumé**

Cette étude se propose d'explorer les relations existantes entre les variables culturelles et les attitudes, comportements dans le cadre d'une démarche de comparaison (bilan de compétences, VAE, dispositif d'insertion professionnelle), à partir de travaux théoriques et empiriques. Ces travaux mettent en évidence des différences majeures de comportements et d'attitudes en rapport avec la notion : individualisme/collectivisme (Taras et al., 2012; Hofstede, 1994 ; Triandis, 1995; Oyserman & Lee, 2008) ainsi que les notions de rapport au temps (Hall, 1971, 1979, 1984; Zimbardo & Boyd, 1999 ; Bearden, Money & Nevins, 2006). Nous avons fait le choix d'un modèle mixte exploratoire (Creswell & Plano Clark, 2011). L'intention première est d'explorer le problème avec une méthode qualitative auprès d'un échantillon représentatif. La phase suivante consiste à concevoir un instrument permettant de mesurer les variables de l'étude. Une première analyse qualitative avec un groupe de 15 participants (10 immigrés et 5 autochtones) dans le cadre d'une démarche de bilan de compétences a permis d'observer la différence du rapport au temps dans une action d'orientation. La seconde menée auprès de 239 participants en bilan de compétences et en VAE (validation des acquis de l'expérience) dans un dispositif VSI (valoriser son image) a montré une différence entre les deux groupes étudiés (groupe immigré/groupe autochtone) sur plusieurs échelles : rapport au temps, orientation court terme/long terme et de manière plus significative, le rapport à la foi. Il y a une différence notable entre les deux groupes en faveur du groupe immigré sur ce dernier point. C'est la question du sens que l'on donne à son existence (Bernaud, 2021). C'est une question qui pourra faire l'objet de prolongements pour des recherches futures en orientation professionnelle.

Mots-clés : individualisme, collectivisme, interculturalité, bilan de compétences, orientation professionnelle

Abstract

This study proposes to explore the existing relationships between cultural variables and attitudes, behaviors within the framework of a comparison approach (skills assessment, VAE, professional integration system), based on theoretical and empirical work which highlight major differences in behavior and attitudes in relation to the notion individualism/collectivism (Taras et al., 2012; Hofstede, 1994 ; Triandis, 1995; Oyserman & Lee, 2008) as well as the notion of relationship to time (Hall, 1971, 1979, 1984; Zimbardo & Boyd, 1999; Bearden, Money & Nevins, 2006). We have chosen an exploratory mixed design (Creswell & Plano Clark, 2011). We first intend to explore the problem with a qualitative method using a representative sample. The following phase consists in designing an instrument to measure the variables of the study. A first qualitative analysis with a group of 15 participants (10 immigrants and 5 natives) as part of a skills assessment process allowed us to observe the difference in the relationship to time in an orientation process. The second phase conducted with 239 participants in three processes - career-counselling, validation of acquired experience (VAE) and a training program "Enhancing one's self-presentation" (VSI, "Valoriser son image") - showed a difference between the two groups studied on several scales: relationship to time, short-term/long-term orientation and more significantly in relationship to faith. There is a notable difference between the two groups in favor of the immigrant group on this point. It brings up the question of the meaning that one gives to one's existence (Bernaud, 2021), which could be the subject of extensions for future research in career counselling.

Keywords : individualism, collectivism, interculturality, skills assessment, professional orientation