

Enjeux d'actualité en Psychologie Sociale

Introduction à la psychologie interculturelle

Licence 2 – Année 2024-2025

Alexandrine Ceschiutti

ATER Psychologie sociale du travail et des organisations

Psychologue du travail et des organisations

Docteure en Psychologie Interculturelle du travail et des
organisations (Laboratoire Qualipsy)

ceschiutti@univ-tours.fr



• OBJECTIFS DU CM

Être sensibiliser aux objets d'étude de la psychologie interculturelle ainsi que ses principales approches/orientations

Comprendre l'importance de la prise en compte des facteurs culturels dans l'analyse des attitudes et des comportements des individus dans l'objectif d'optimiser leur qualité de vie

Connaitre les différentes fonctions de la culture, ses principaux indicateurs et les mécanismes par lesquels elle agit

Connaitre les réactions et les stratégies des individus confrontés à l'acculturation

Réfléchir à des dispositifs/actions à développer pour favoriser l'expérience acculturative des individus

Être informé des différents domaines d'application de la psychologie interculturelle



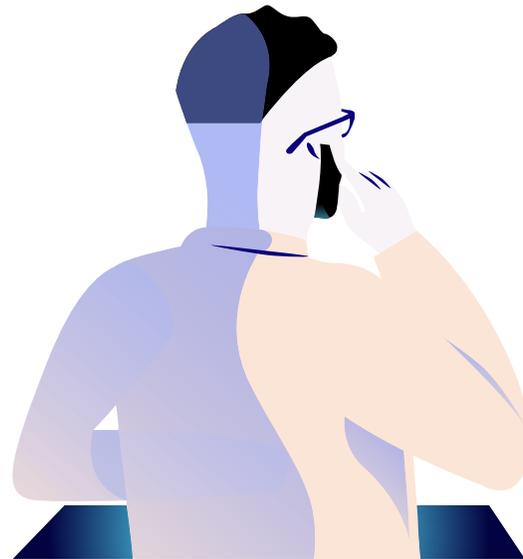
MONDIALISATION

**Conflits/affrontements
culturels**



Racisme, discrimination

**Migrations,
expatriations**



**Inclusion,
multiculturalisme,
gestion de la diversité
culturelle**

**LES DÉFIS SOCIAUX QUI PLACENT LA
PSYCHOLOGIE INTERCULTURELLE AU CŒUR DE
L'ACTUALITÉ**

1. La psychologie interculturelle : étymologie

Inter

« Qui est compris entre »

« Qui exprime la notion de relation »

« Qui exprime la réciprocité ou l'action mutuelle »

« Qui est situé entre »

« Qui se déroule entre des éléments »

Culturelle

« Qui est relatif à la culture »

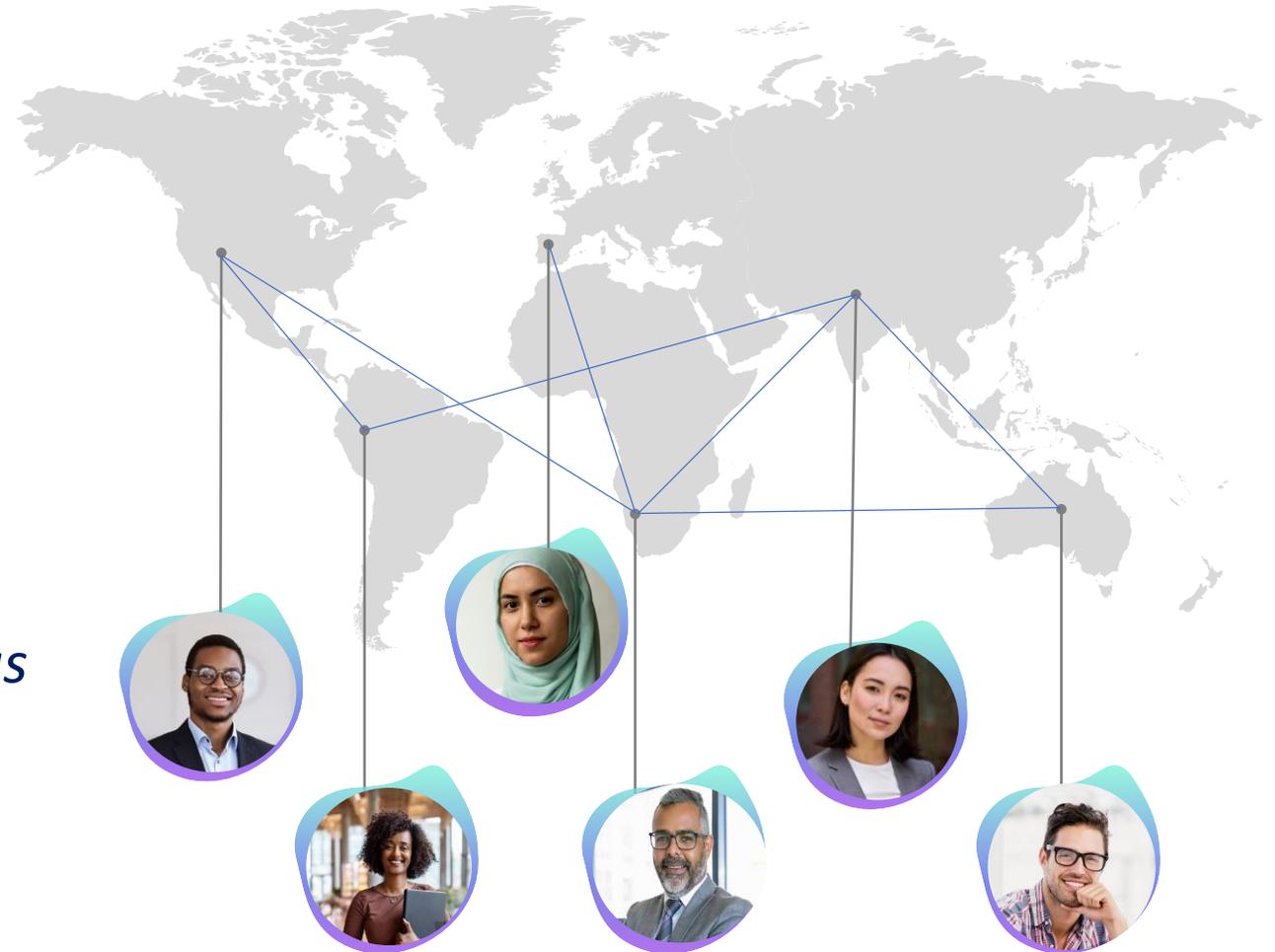
« Propre à la civilisation dans ses aspects intellectuels, artistiques »

« Qui relève des acquisitions sociales, du milieu dans lequel on vit, par opposition à ce qui est inné, héréditaire »

1. La psychologie interculturelle : définition

Étude de la relation entre la culture et le psychisme humain

*Étude de l'influence des **interactions interculturelles*** sur les perceptions, les attitudes et les comportements des individus*
(Guerraoui & Reveyrand-Coulon, 2013)



**échanges avec des personnes de cultures différentes*

1. La psychologie interculturelle : historique

Caractère **universel et fondamental** de la culture pour l'expérience humaine (Vinsonneau, 2012)

- « *Il n'existe pas de peuple, dépourvu de culture* » (Plivard, 2015, p.5)

Caractère **ethnocentrique et globalisant** de la discipline (Berry & Kim, 1988)

Remise en question des résultats des recherches menées et des préconisations adressées

- « *Sous-estimer l'impact de la culture, c'est accepter le fait qu'il n'existe qu'une seule manière universelle d'être, de penser et d'agir ?* » (Licata & Heine, 2012, p.21)

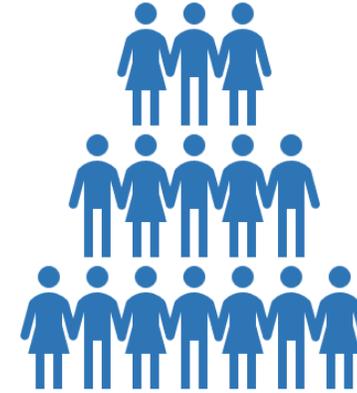
1. La psychologie interculturelle : historique

- **Accélération des recherches** portant sur les liens entre les attitudes/comportements humains et les facteurs (inter)culturels
- L'interaction avec l'/les « *Autre(s)* » est **inévitable** à tout individu. Nul n'est enfermé dans une position statique (Teyssier & Denoux, 2013).
- Situations interculturelles entraînent des **changements** qui exercent des **effets sur la santé et la qualité de vie des individus** (Berry et al., 2006)
- Discipline encore **marginale** à l'université en France (Guerraoui & Reveyrand-Coulon, 2013)
- Le travail est un champ dans lequel l'étude du rôle des facteurs culturels demande à être approfondie

1. La psychologie interculturelle : 2 niveaux d'analyse

❖ 2 niveaux d'analyse : (Guerraoui, 2011)

- **Du groupe** : manière dont les individus de cultures différentes interagissent entre eux et les conséquences qui découlent de ces interactions.
- **De l'individu** : manière dont les individus (re)construisent leurs identités pour s'adapter à de nouveaux environnements culturels.



1. La psychologie interculturelle : 2 grandes approches

❖ 2 grandes approches

- Approche **étique** ou « *l'universalisme culturel* » (Krewer, 1999 ; Schartz, 1994)
- Approche **émique** ou « *le relativisme culturel* » (Dasen & Perragaux, 2000)

Complémentarité des approches



1. La psychologie interculturelle : 2 grandes approches (limites)

Risque d'un universalisme absolu :

- Négliger les particularités des cultures
- Imposer un modèle uniforme (voire supérieur) de la pensée et du comportement

Risque d'un relativisme absolu :

- Négliger l'influence d'autres facteurs
- Maintenir des barrières entre les groupes culturels



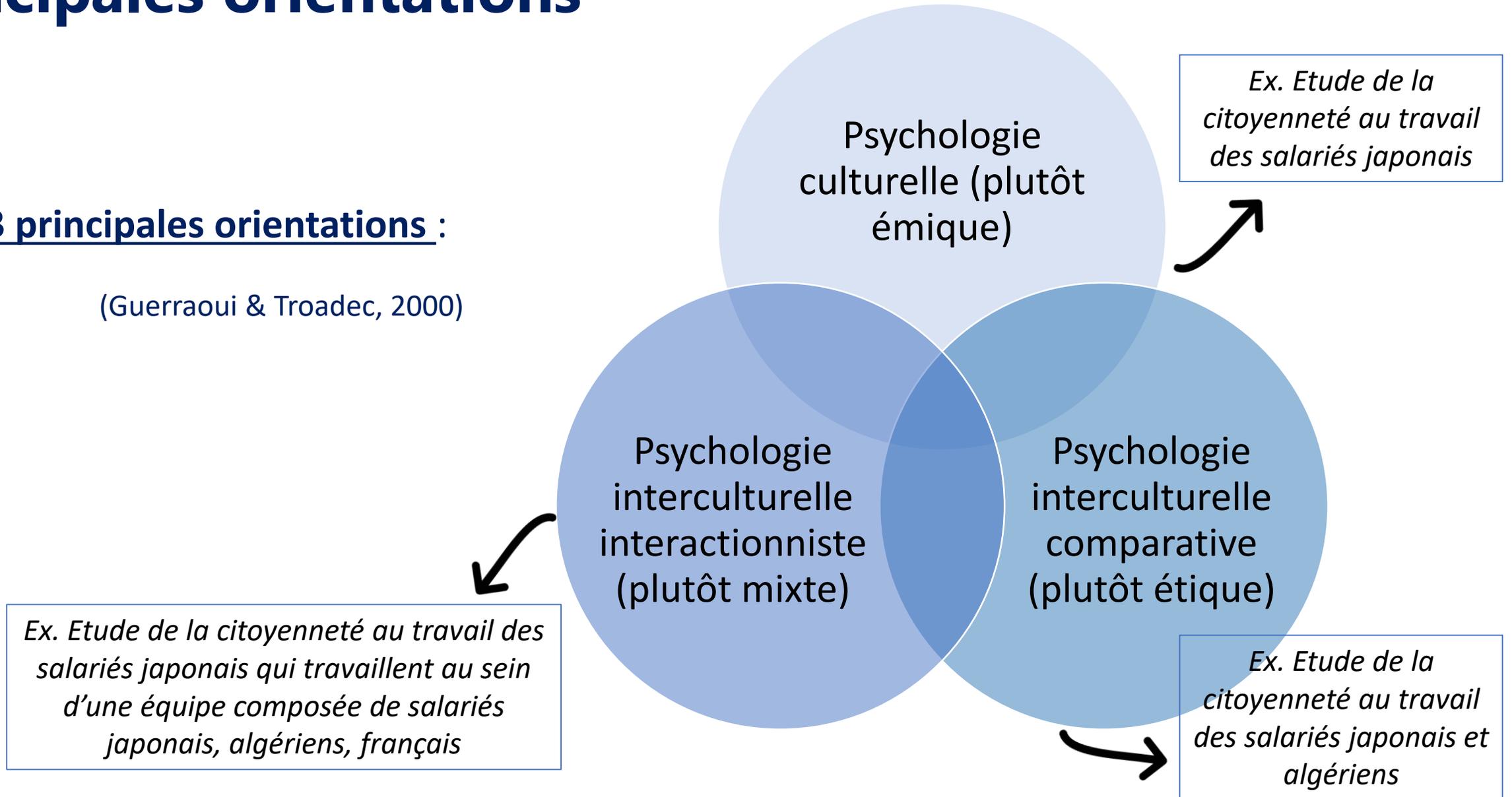
Importance de :

- Lier les **deux approches** (pas d'exclusivité)
(Dasen, 2000)
- Prendre en compte les autres **facteurs individuels et contextuels**
- S'interroger sur les **objectifs visés**

1. La psychologie interculturelle : 3 principales orientations

❖ 3 principales orientations :

(Guerraoui & Troadec, 2000)



2. La culture

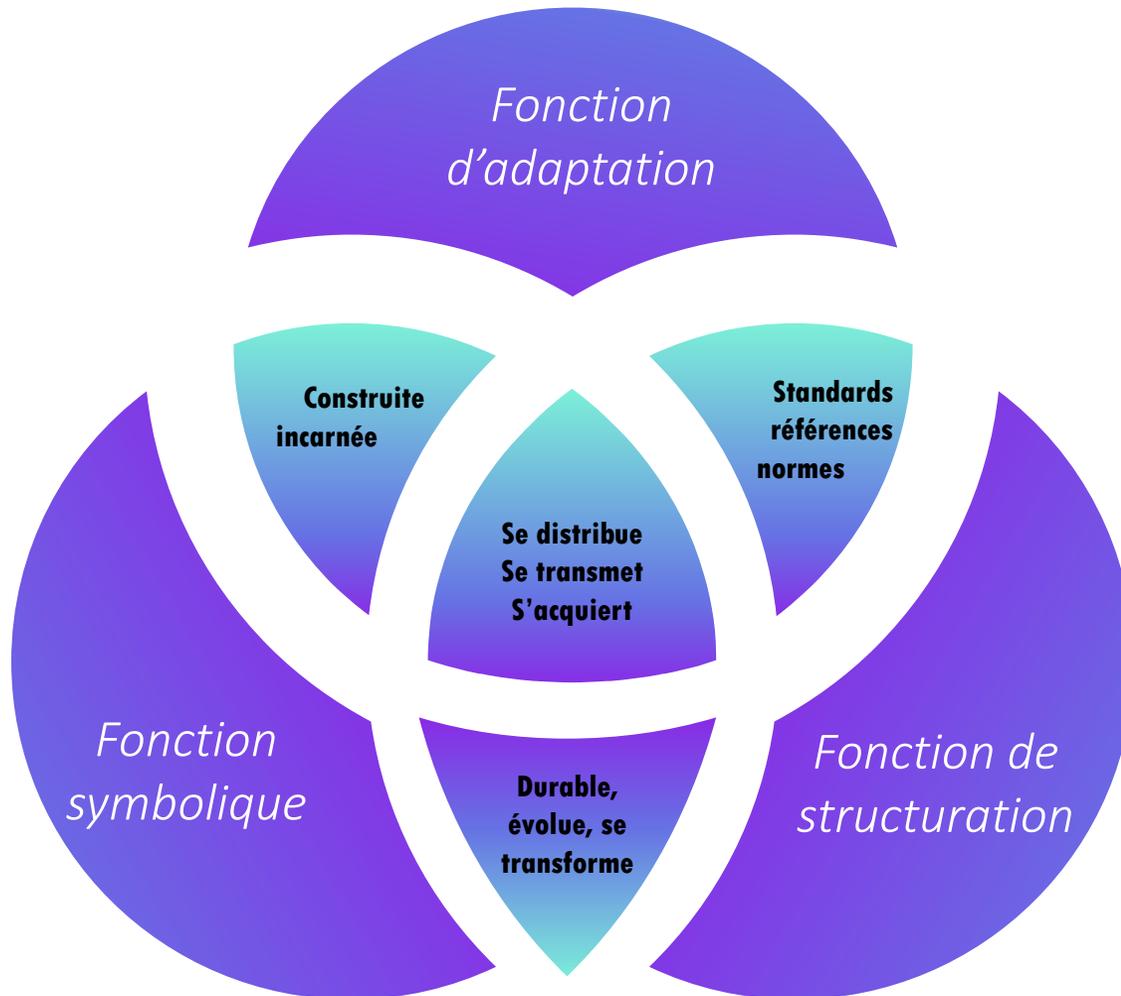


« un ensemble plus ou moins lié des significations **acquises** les plus **persistantes** et les plus **partagées** que les **membres d'un groupe**, par leur affiliation à ce groupe, sont amenés à **distribuer** de façon prévalente sur les stimuli provenant de leur environnement et d'eux-mêmes, induisant 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. 27)

2. La culture : ses fonctions

La culture est :

- **construite et incarnée** par les individus,
- un patrimoine **commun** qui **s'acquiert** et **se distribue socialement**,
- un ensemble de **standards** qui sont **valorisés** par les individus ou considérés comme déviants auxquels ils se réfèrent
- **durable, persistante**
- **dynamique** (Vinsonneau, 2000)



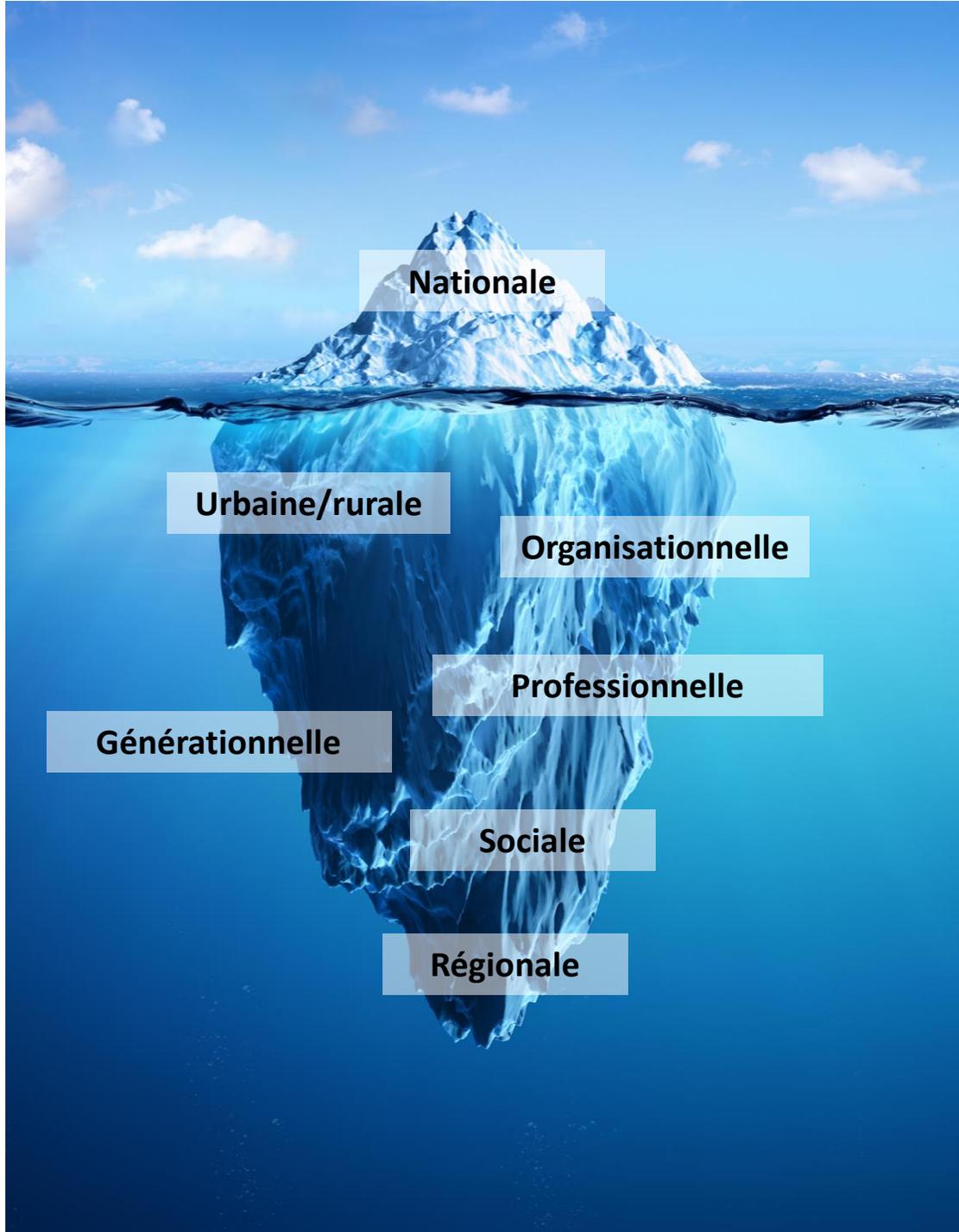


2. La culture : ses indicateurs

❖ 2 niveaux (Stahl et al., 2010) :

« *Surface* » : éléments directement observables qui relèvent plutôt des pratiques.

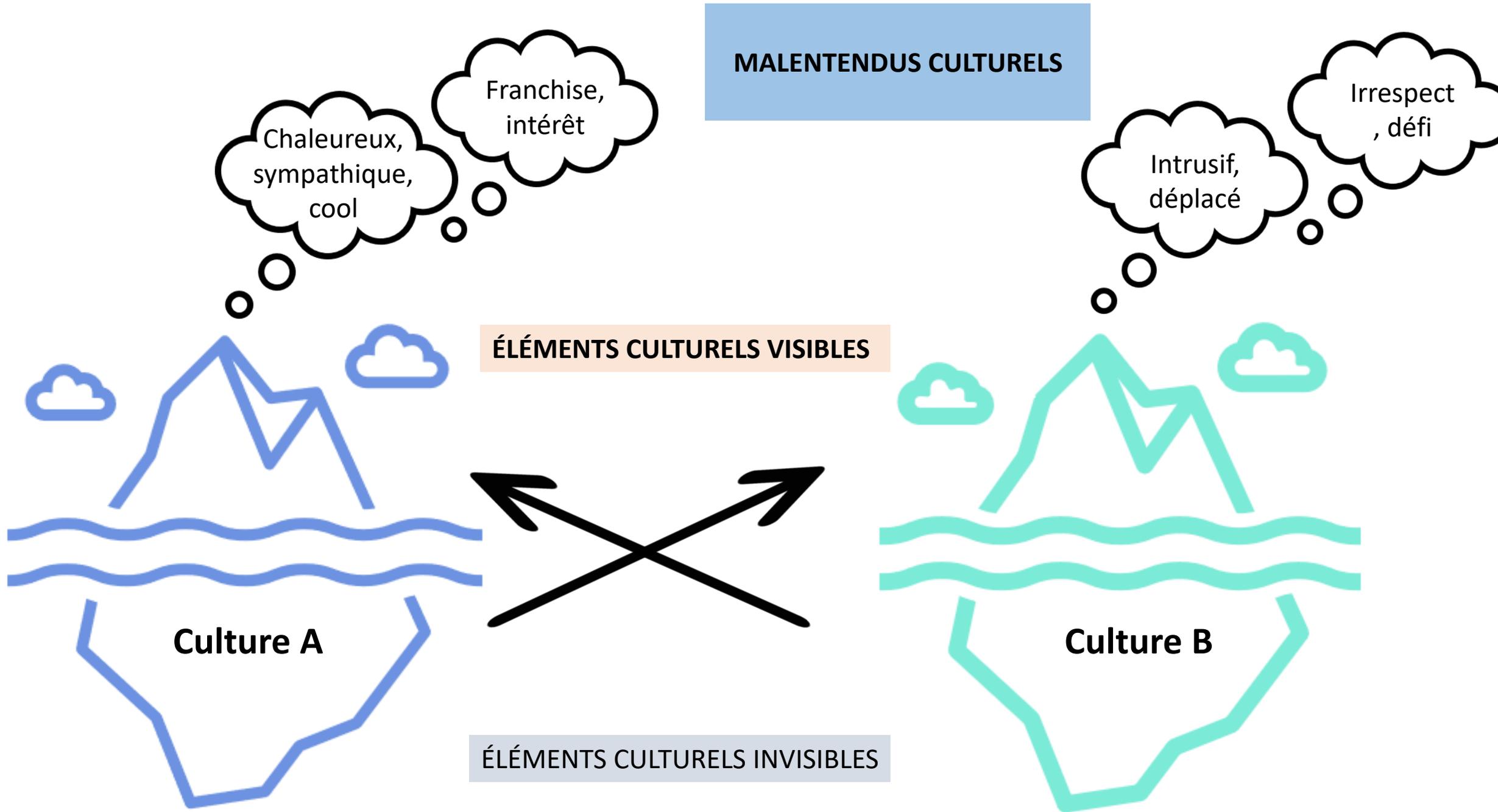
« *Profond* » : éléments non directement observables qui relèvent plutôt des croyances.



2. La culture : ses indicateurs

Pas seulement la nationalité !

- Région
- Milieu de vie (urbain vs rural)
- Profession, secteur professionnel
- Organisation du travail
- Catégorie sociale (e.g. ouvrier vs cadre)
- Génération (e.g. jeune vs âgé) etc.



MALENTENDUS CULTURELS

Chaleureux,
sympathique,
cool

Franchise,
intérêt

ÉLÉMENTS CULTURELS VISIBLES

Culture A

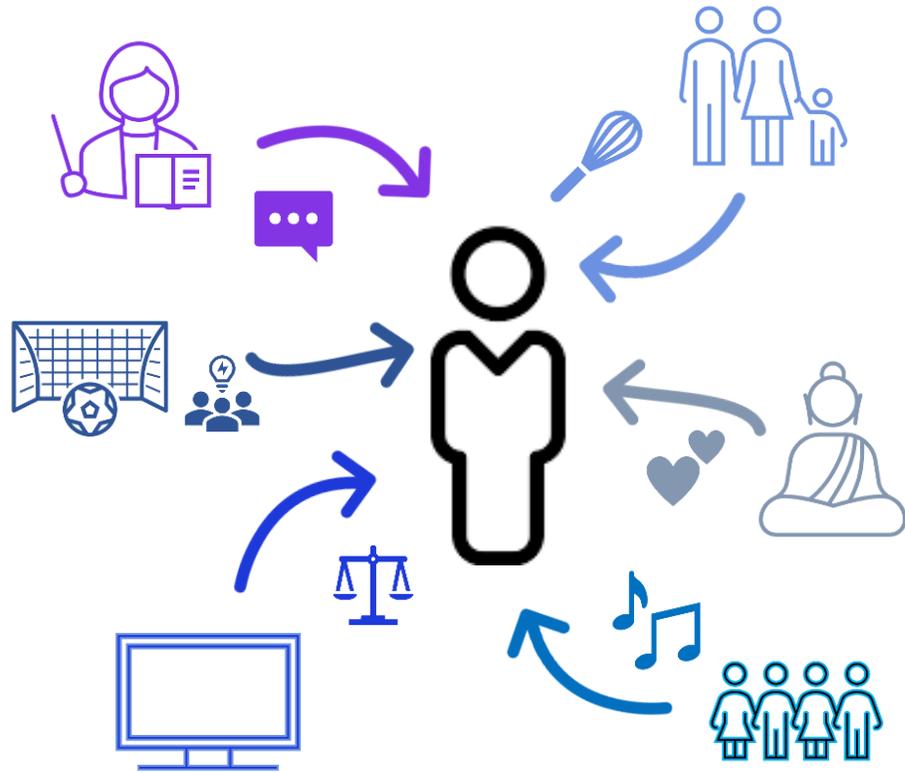
Intrusif,
déplacé

Irrespect
, défi

Culture B

ÉLÉMENTS CULTURELS INVISIBLES

3. Les processus par lesquels la culture façonne nos attitudes et comportements

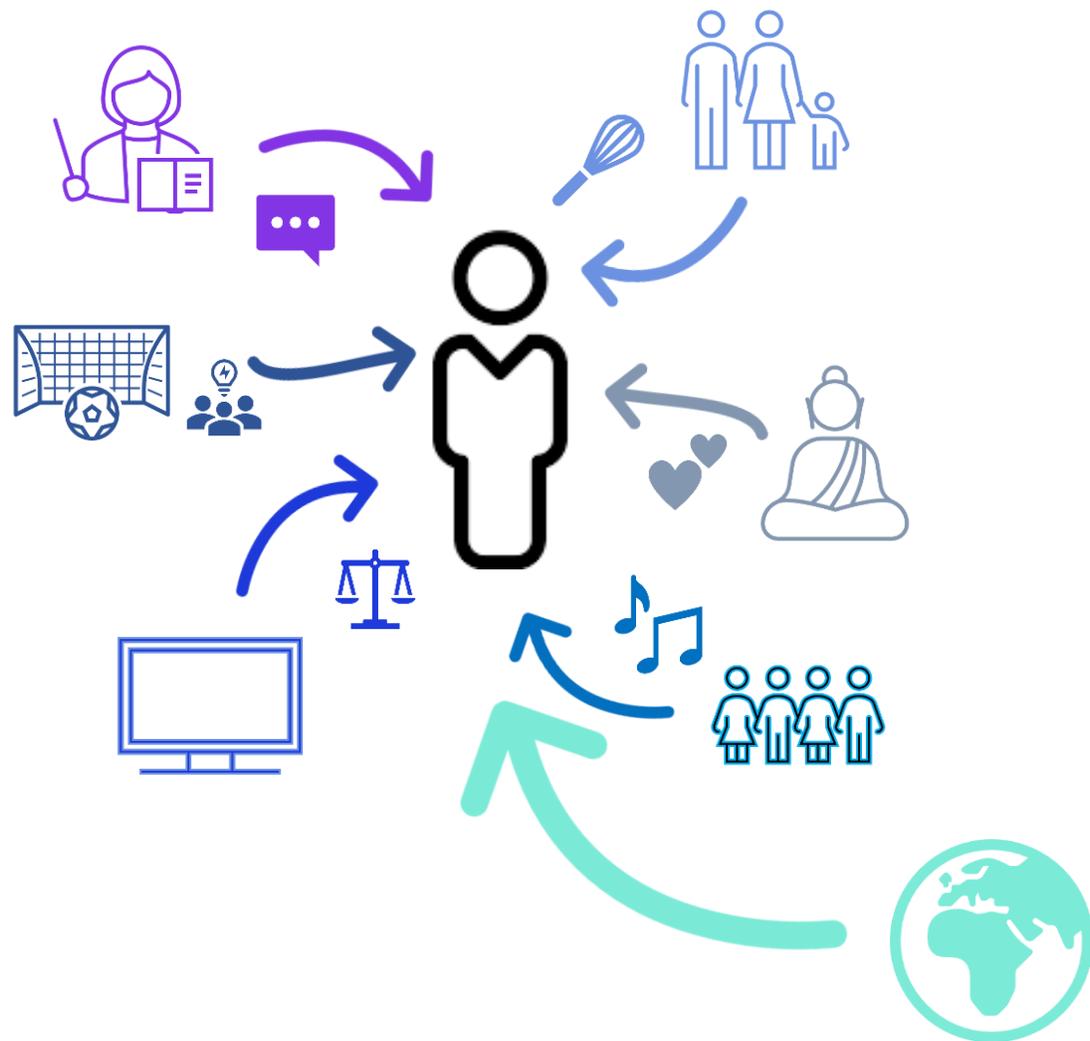


3.1. *L'enculturation*

Processus par lequel un individu apprend et intériorise les codes culturels (e.g. normes, valeurs) de son groupe et construit son identité culturelle (Camilleri, 1989)

Ensemble d'influences formelles et informelles, conscientes et inconscientes, qui façonnent l'individu au sein d'un groupe dans lequel il sera amené à évoluer (Dasen, 2004)

3. Les processus par lesquels la culture façonne nos attitudes et comportements



3.1. *L'enculturation*

Processus exercé via divers agents/instances

Dans lequel l'individu prend une **place active**

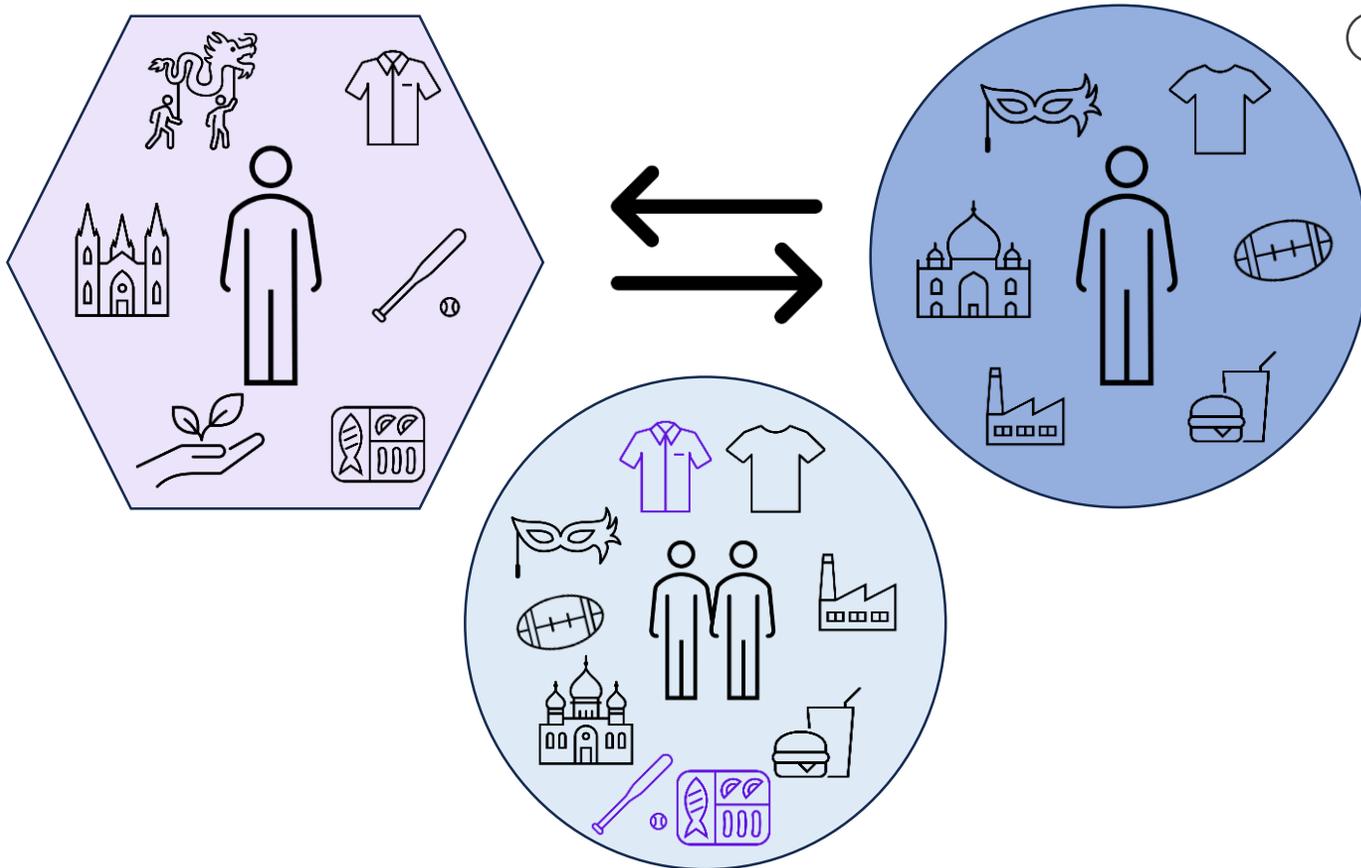
Qui repose majoritairement sur la culture d'appartenance, mais qui implique aussi des **influences externes/étrangères**

Non limité dans le temps. **Réactivé, remobilisé** tout au long de la vie

3. Les processus par lesquels la culture façonne nos attitudes et comportements

3.2. L'acculturation

« Ensemble des phénomènes qui résultent d'un contact direct et continu entre les groupes d'individus de cultures différentes avec les changements subséquents dans les cultures originales des deux groupes impliqués » (Redfield et al., 1936, p.146)



3. Les processus par lesquels la culture façonne nos attitudes et comportements

3.2. *L'acculturation*

Ce processus (Bourhis et al., 1998) :

- s'applique dès lors qu'il y a, **contact entre des individus porteurs de référents culturels divers**
- entraîne une adoption **totale ou partielle** des nouveaux éléments culturelles
- peut être **volontaire** (e.g. intégration) ou **forcé** (e.g. assimilation)
- dépend aussi des **mesures/politiques d'intégration** des sociétés d'accueil

3. Les processus par lesquels la culture façonne nos attitudes et comportements

3.2. *L'acculturation*

Ce processus est bidirectionnel :

=> L'arrivée du migrant perturbe, modifie son fonctionnement habituel, sa culture initiale, son identité.

=> Cette arrivée perturbe, modifie les habitudes du natif/local car le migrant va potentiellement exposer, partager d'autres références culturelles.

Les questions qui se posent :

- *Comment **le migrant** va évoluer dans cette nouvelle culture qui est différente de sa culture d'origine ?*
- *Comment **le local** va réagir face à l'arrivée de cette nouvelle personne/de ce nouveau groupe ?*

Séance 2 - Plan

4. Réactions des individus confrontés à l'acculturation

4.1. Le modèle du choc culturel (Oberg, 1960) et ses limites

4.2. Le modèle des stratégies identitaires (Camilleri, 1990)

5. Exemples de domaines d'application de la psychologie interculturelle

5.1. Dans le domaine de l'éducation, du travail social

5.2. Dans le domaine de la santé

5.3. Dans le domaine de l'entreprise

6. Outils d'intervention en psychologie interculturelle

7. Difficultés de réalisation des études en psychologie interculturelle

4.1. Le modèle du choc culturel (Oberg, 1960)

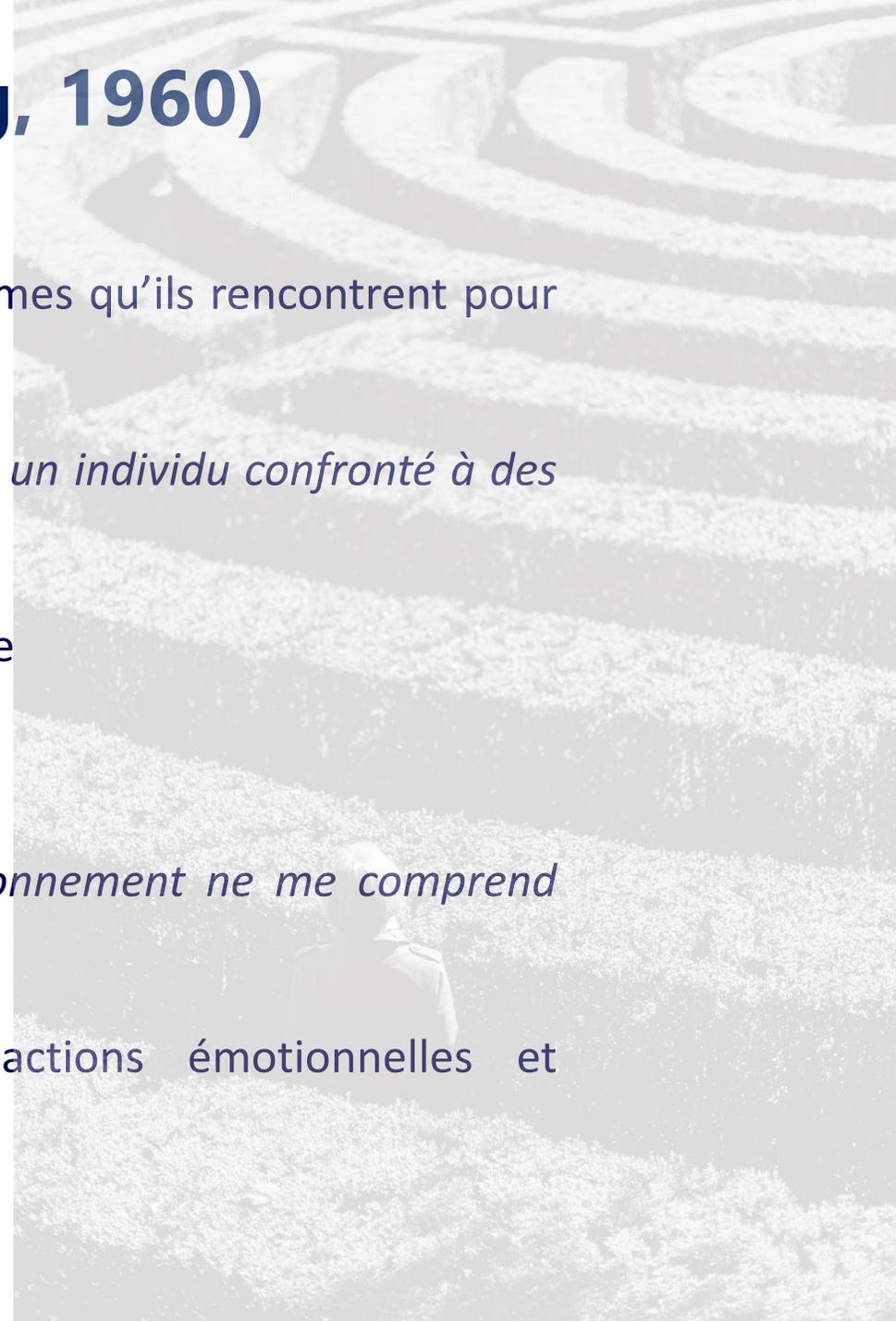
Décrire les réactions des migrants pour résoudre les problèmes qu'ils rencontrent pour s'ajuster à leur nouvel environnement culturel

Choc culturel : *état dépressif lié à une anxiété éprouvée par un individu confronté à des changements culturels.*

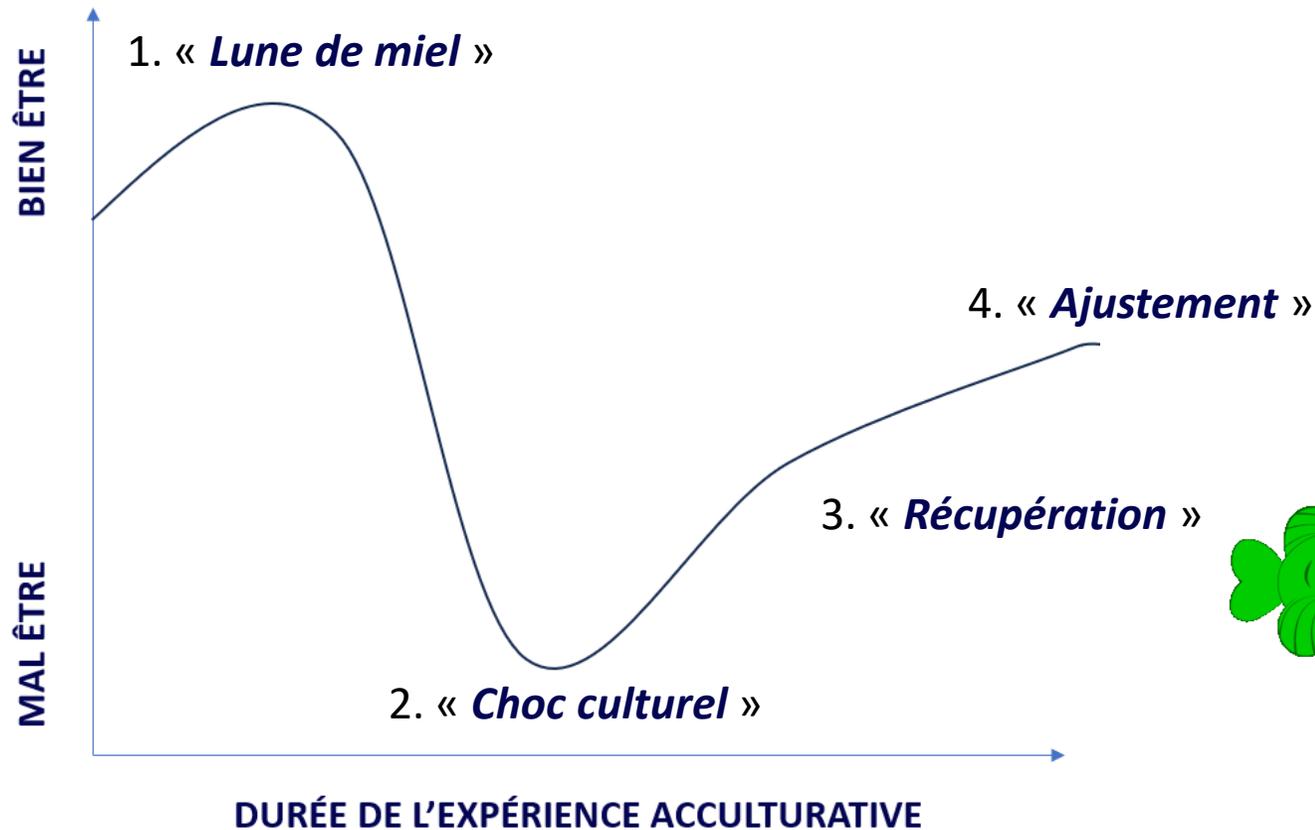
- Perte des signes familiers provenant de la culture d'origine
- Incompréhension de nouveaux stimuli culturels
- Difficultés à nouer de nouveaux liens sociaux

« Je ne comprends pas mon environnement et mon environnement ne me comprend pas »

Phénomène qui s'accompagne d'un ensemble de réactions émotionnelles et comportementales négatives



4.1. Le modèle du choc culturel (Oberg, 1960)



4 principales étapes :

- 1) Euphorie, excitation.
- 2) Désorientation. Comme « *un poisson hors de l'eau* ».
- 3) Habituation, acceptation
- 4) Intégration de certains éléments.

4.1. Le modèle du choc culturel (Oberg, 1960)

Principales limites du modèle :

- Focalisé sur les réactions des individus qui arrivent dans un nouvel environnement. ***Qu'en est-il des réactions de ceux qui les accueillent ?*** (Adler, 1972 ; Cohen-Emerique, 2016)

➔ **Modèle d'acculturation interactif** (Bourhis et al., 1997)

- Vision pessimiste et doloriste des contacts interculturels. ***La diversité ne peut-elle pas aussi entraîner des conséquences positives ?*** (Berry, 1997)
- Choc culturel envisagé comme une pathologie. ***Ne serait-ce pas plutôt un état psychologique passager ? Réaction d'adaptation normale qui peut être modérée selon l'influence d'autres facteurs (e.g. soutien social, compétences interculturelles, personnalité) ?*** (Touzani, 2013).

➔ **Modèle du stress acculturatif** (Berry et al., 1987) : type de stress spécifique au contexte interculturel.

4.2. Le modèle des stratégies identitaires (Camilleri, 1990)

Origine : théorie de l'identité sociale de Tajfel et Turner (1979, 1986).

Postulat :

- Tout individu est à la recherche d'une identité positive.
- Son appartenance à des groupes sociaux en dépend.

Lorsque cette identité est remise en question, **l'individu recourt à des stratégies pour la restaurer.**

Situation interculturelle (notamment expérience migratoire) : tiraillement/conflit entre 2 mondes culturels.

4.2. Le modèle des stratégies identitaires (Camilleri, 1990)

Pression psychologique qui se répercute sur le système identitaire.

- Atteintes de l'unité de sens
- Atteintes de l'image de soi

Pour rétablir la valeur du soi et l'unité de sens, l'individu va **mettre en place différents types de stratégies** : « **stratégies identitaires** »



4.2. Le modèle des stratégies identitaires (Camilleri, 1990)

Pour rétablir l'unité de sens :



Mise en place de « *stratégies de cohérence* » : rétablir du lien entre l'ancien système (enculturation) et le nouveau (acculturation)

- **Stratégie d'évitement des conflits par cohérence simple** : investissement +/- excessif dans l'une des deux cultures.
- **Stratégie d'évitement des conflits par cohérence complexe** : conciliation des valeurs et des pratiques de la culture d'origine avec celles de la culture d'accueil.
- **Stratégie de modération des conflits** : alternance systématique des codes. S'investir dans un système puis dans l'autre et pondérer en fonction des situations (préférences, habitudes des uns, des autres) pour limiter les conflits intra et interpersonnels.

4.2. Le modèle des stratégies identitaires (Camilleri, 1990)

Pour rétablir la valeur du soi :

Mise en place de « stratégies d'identité » : avoir une identité positive

- **Stratégies d'identité dépendante** : maintien de l'identité sous la dépendance des jugements négatifs de l'environnement
 - Négative
 - Négative déplacée
 - Par distinction

- **Stratégies d'identité réactionnelle**: réaction et émancipation de l'image négative prescrite
 - Défensive
 - Polémique
 - De principe

4.2. Le modèle des stratégies identitaires (Camilleri, 1990)

Pour rétablir la valeur du soi :

Mise en place de « *stratégies d'identité* » : avoir une identité positive

- **Stratégies d'identité dépendante** :
 - **Négative** : intégration de la dévalorisation, du stéréotype (menace du stéréotype, Steele & Aronson, 1995)
 - **Négative déplacée** : détachement de l'identité négative en s'assimilant au groupe favorisé et en transférant la dévalorisation sur les membres du groupe d'origine
 - **Par distinction** : reconnaissance de la singularité, non intériorisation du stéréotype mais distanciation avec l'environnement d'origine

4.2. Le modèle des stratégies identitaires (Camilleri, 1990)

Pour rétablir la valeur du soi :

Mise en place de « stratégies d'identité » :

- **Stratégies d'identité réactionnelle**: réaction et émancipation de l'image négative prescrite
- **Défensive** : maintien de l'identité et non distanciation « *parle toujours, je suis là et je maintiens ma culture, mon identité* »
- **Polémique** : (sur)affirmation des caractéristiques stigmatisées (e.g. luttes, revendications)
- **De principe** : revendication (par principe) de l'appartenance au groupe d'origine mais conformité non systématique à ses caractéristiques



5. Exemples de domaines d'application de la psychologie interculturelle



Dans le domaine de l'éducation et du travail social



Dans le domaine de la santé



Dans le domaine de l'entreprise



5.1. Dans le domaine de l'éducation, du travail social

Étude de [Gulfi \(2015\)](#) portant sur gestion de la différence culturelle des usagers et de leurs familles par les éducateurs sociaux dans leur travail au quotidien

Population : 24 éducateurs sociaux intervenant auprès d'adolescents issus de la diversité culturelle en Suisse

Méthode : entretiens semi-directifs

Constats de terrain

- **Du côté des adolescents :**
 - Élèves étrangers davantage victimes de discriminations (Brinbaum & Primon, 2013 ; Chauvel et al., 2023),
 - Écarts de performance, réussite scolaire moindre (enquêtes PISA),
 - Accès limités à la formation, à l'emploi
 - Surreprésentation dans les filières socialement déclassées (Baysu et al., 2016 ; Delvaux, 2011).

5.1. Dans le domaine scolaire, de l'éducation

Étude de [Gulfi \(2015\)](#)

- Principaux résultats de l'étude :
 - Difficultés de communication,
 - Tiraillement concernant la considération des différences culturelles dans leur pratique
 - Interrogations sur la qualité de leur accompagnement,
 - Besoin de ressources pour améliorer leurs interactions.

Facteurs culturels impliqués : la langue, la conception de la famille, du genre, les styles d'apprentissage, de la punition, de l'autorité



5.2. Dans le domaine de la santé

Étude qualitative de **Maccioni (2012)** portant sur la prise en charge des patients d'origine étrangère et de leurs familles, confrontés à la maladie cancéreuse

Population : 33 professionnels (médecins, infirmiers, psychologues, assistants sociaux, kinésithérapeutes et diététiciens) d'une unité d'hématologie en Belgique

Méthode : Entretiens semi-directifs

Constats de terrain

▪ Du côté des patients :

- Moindre accès aux soins des patients étrangers (Maccioni, 2016),
- Choc émotionnel acculturatif affectant la santé mentale et le processus d'adhésion au soin (Rechel et al., 2013),
- Méconnaissance des codes du milieu hospitalier, des systèmes de soin, du rôle des différents intervenants (Maccioni, 2016),
- Méfiance, insatisfaction de la prise en charge (Goldstein et al., 2014)

5.2. Dans le domaine de la santé

Étude qualitative de **Maccioni (2016)**

▪ Principaux résultats de l'étude :

- Difficultés de communication, agressivité, non compliance au traitement,
- Tiraillement concernant l'éthique et la qualité de la prise en charge (souci de traduction),
- Inadaptation des locaux, des supports, manque de formation

Facteurs culturels impliqués : la langue, la religion, représentation de la maladie, du handicap, de l'hygiène/des soins, du genre, du rôle de la famille dans l'accompagnement

Constats de terrain

Du côté des organisations :

- Innovation, créativité
- Baisse de la cohésion (+ de conflits, discrimination, clans), baisse de la performance (perte de temps, erreurs, non atteinte des objectifs, échecs de projet)

5.3. Dans le domaine de l'entreprise

Étude d'[Apista \(2018\)](#) portant sur les attitudes et comportements des salariés d'une multinationale française implantée au Cameroun

Population : 26 managers d'une entreprise française du secteur de l'assurance implantée au Cameroun

Méthode : Observation et entretiens semi-directifs

5.3. Dans le domaine de l'entreprise

Étude d'**Apista (2018)**

- Principaux résultats de l'étude :
- Difficultés de communication, de coordination, d'intégration, de gestion des équipes
- Mise en place de stratégies et développement de « *compétences adaptatives, interculturelles* »
- Capacité à identifier les valeurs principales des différentes cultures et à s'y adapter

Facteurs culturels impliqués : la langue, la religion, les normes de communication, les relations interpersonnelles, la conception du temps, la hiérarchie, le rapport à l'autorité, l'âge et le statut

Points communs entre ces 3 études ?

- Difficultés de communication (du côté des usagers et des professionnels, des subordonnés, des managers, des directions)
- Manque de compétences interculturelles et besoin évident de les développer via les dispositifs de formation
- Prise en compte des différences culturelles envisagé au 2nd plan



6. Outils/dispositifs d'intervention en psychologie interculturelle

- Audit « interculturel » (grilles de diagnostic)

- Sensibilisations et formations
interculturelles

Développement d'un
management/éducation interculturelle

Développement des compétences
interculturelles et linguistiques des
professionnels (directions, managers,
salariés)

- Interprètes et médiateurs

- Jeux de rôles, mises en situation (e.g.
assimilateur de culture)

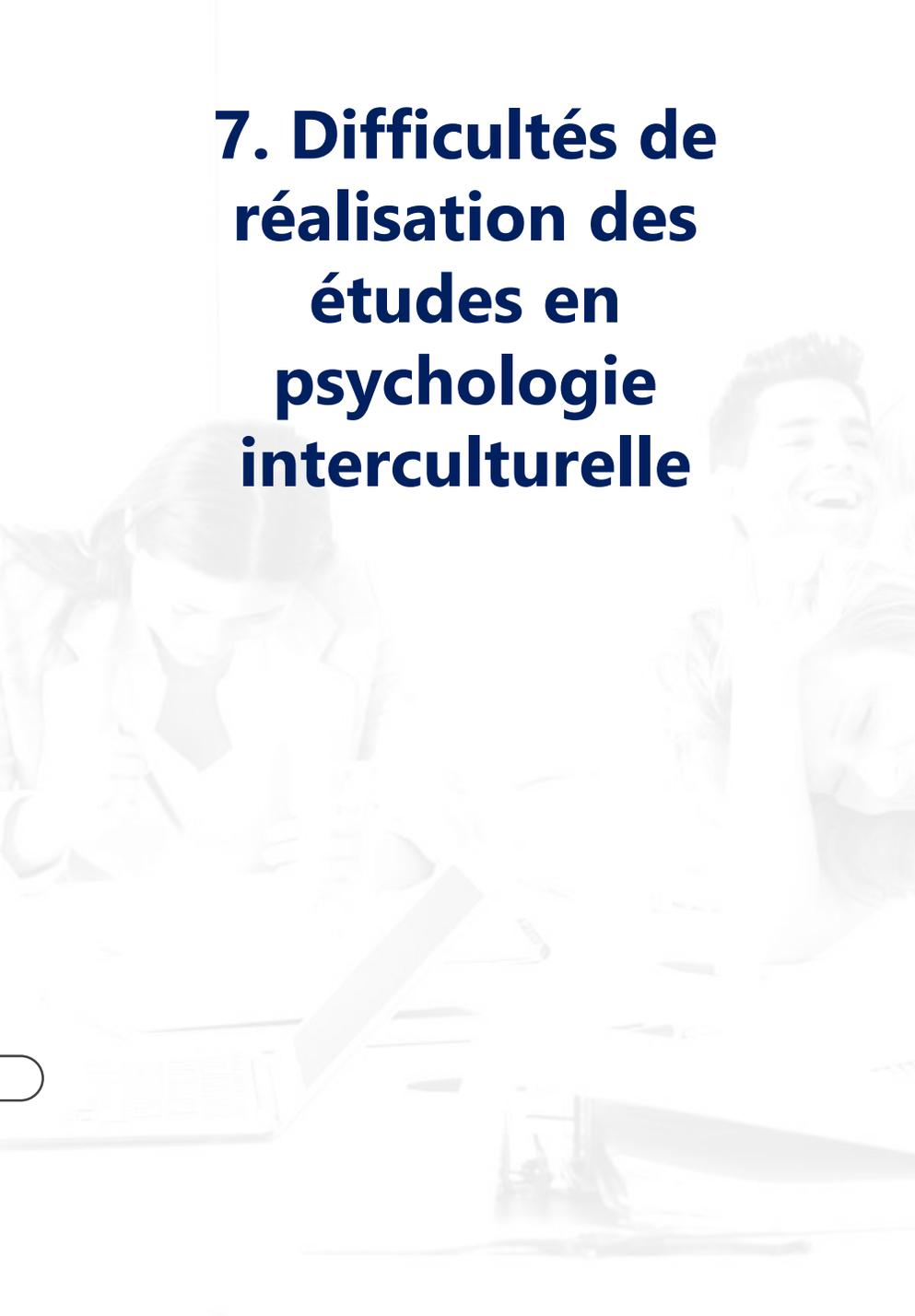
- Atelier échange de pratiques

- Développement de poste de travail
spécifique (e.g. chargé/référent de diversité
culturelle)



7. Difficultés de réalisation des études en psychologie interculturelle

- Accès difficile à la population
- Désirabilité sociale élevée
- Thématiques qui suscitent des craintes et des méfiances
- Barrière de la langue
- Adaptation des outils (questionnaires, guides d'entretien)

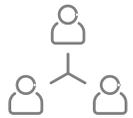


CONCLUSION

Importance de la psychologie interculturelle pour les (futurs) psychologues

Nécessité de sensibiliser et de former les (futurs) psychologues à ces aspects :

- Pluralité des **référents culturels** à partir desquelles les sujets se sont construits,
- **Enjeux identitaires** associés à ces situations interculturelles,
- **Influence des facteurs interculturels** sur la santé et la qualité de vie,
- **Processus psychosociaux** activés pour gérer ces situations, qui parfois, sont douloureuses



**Merci de votre
attention**