

L'effet de l'acculturation sur la motivation intrinsèque et l'implication affective des travailleurs d'origine chinoise en Algérie.

HOCINI Amar,

Université de Bejaia.

ملخص باللغة العربية:

انطلاقا من واقع ارتفاع نسبة عدد عقود الشراكة بين المؤسسات الجزائرية و الصينية في مجال البناء و الأشغال العمومية ، نحاول من خلال هذه الدراسة اختبار أثر ظاهرة المثاقفة أو "صعوبة التكيف الاجتماعي-الثقافي" للعمال الصينيين في حياتهم الخاصة على نمط الدافعية الداخلية والإشراك التنظيمي العاطفي لديهم في إطار مجمع الشراكة بين المؤسسة الصينية لانجاز الطرقات (CRCC) والشركة الجزائرية للجسور و الأشغال الفنية (SAPTA). تهدف هذه الدراسة التي أجريت على (184) عاملا يمثلون الجنسيتين الجزائرية والصينية إلى تحقيق ثلاثة أهداف أساسية: يتمثل الأول في وصف ظاهرة المثاقفة لدى العمال الصينيين في إطار المجتمع الجزائري من جهة، وإبراز العلاقة بين توجهات المثاقفة المعتمدة من طرفهم ومستويات الدافعية الداخلية و الإشراك التنظيمي العاطفي لديهم. وأخيرا، إبراز طبيعة العلاقة بين الدافعية والإشراك.

استنادا إلى معطيات هذه الدراسة توصلنا إلى ثلاث نتائج أساسية: تتمثل الأولى في أن العمال الصينيين هم الذين يجدون صعوبات في "التكيف الاجتماعي-الثقافي" في حياتهم الخاصة مقارنة بالعمال المحليين. أما الثانية، فبينت نتائجها أن إشراكهم التنظيمي العاطفي نحوى مؤسستهم الأصلية هو الذي تأثر بشكل ملحوظ بمؤشر تكيفهم الاجتماعي-الثقافي" مقارنة بالدافعية الداخلية لديهم.

بعبارة أخرى، يتميز العمال الصينيون الذين يجدون صعوبات في التأقلم أو "التكيف الاجتماعي-الثقافي" في حياتهم الخاصة بمستويات متوسطة من الدافعية الداخلية وضعيفة من الإشراك العاطفي مقارنة بالعمال المحليين الذين لا يجدون مثل هذه الصعوبات في التكيف. وأخيرا، بينت النتيجة الثالثة والأخيرة لهذه الدراسة أن الإشراك التنظيمي هو الذي يؤثر على الدافعية في العمل وليس العكس، أي أنه كلما ارتفع مستوى الإشراك التنظيمي العاطفي للفرد اتجه مؤسسته الأصلية كلما ارتفع مستوى الدافعية الداخلية لديه.

بعد الاطلاع على الأبعاد النظرية لمصطلح المثاقفة، إلى جانب تحليل العلاقة بين هذا المصطلح والدافعية الداخلية و الإشراك التنظيمي العاطفي ، تمكنت الدراسة الحالية من تقديم إضافات علمية فيما يخص تسيير الموارد البشرية في إطار المؤسسات المتعددة الثقافات.

الكلمات المفتاحية : المثاقفة ،التكيف الثقافي – الاجتماعي، الانسجام في العمل، الدافعية الداخلية، والإشراك التنظيمي العاطفي.

Résumé :

Partant du constat de l'importance du nombre d'accords d'association effectués entre les entreprises chinoises et algériennes notamment, dans le secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP), nous proposons dans cette présente étude d'appréhender le

phénomène d'acculturation des salariés chinois, d'un point de vue des difficultés liées à l'adaptation socioculturelle dans leurs vies privées, et son incidence sur leur ajustement au travail, soit leur motivation intrinsèque vis-à-vis de leurs activités professionnelles et l'implication affective envers leur organisation mère.

Cette étude a été menée sur un échantillon de (184) salariés, représentant les deux nationalités, algérienne et chinoise ; vise un triple objectif à savoir: - Dresser un portrait de l'acculturation des salariés d'origine chinoise en Algérie. - identifier la relation entre les orientations d'acculturation et les niveaux de motivation et d'implication organisationnelle. – Et identifier la relation entre l'implication affective et la motivation autodéterminée ; concepts longtemps étudiés séparément.

Par cette démarche, ce travail a permis de tirer trois conclusions. La première et que les salariés chinois de l'entreprise CRCC (China Railway construction corporation limited) travaillant en association avec l'entreprise SAPTA (Société Algérienne des ponts et travaux d'arts), ressentent plus de difficultés d'adaptation socioculturelle que les salariés algériens. En d'autres termes, ils ont plus de problèmes d'acculturation. La deuxième conclusion, a montré l'effet significatif de

l'adaptation socioculturelle sur les niveaux de motivation intrinsèque et de l'implication affective des salariés chinois. Autrement dit, les salariés chinois, ont plus de problèmes d'adaptations dans leurs vies privées « Problème d'acculturation », et ils affichent à la fois des scores modérés de motivation intrinsèque, et faibles d'implication affective au travail, que les salariés algériens n'ayant pas connus ces difficultés. La troisième et dernière conclusion, montre l'effet significatif de l'implication organisationnelle sur la motivation. C'est-à-dire, plus l'implication affective de l'individu envers son entreprise mère est forte plus sa motivation intrinsèque au travail se trouve renforcée.

En ayant vérifié un certain nombre de dimensions théoriques des concepts d'acculturation, d'adaptation socioculturelle et d'ajustement au travail et en ayant établi un lien entre acculturation et motivation intrinsèque et implication affective ; cette étude apporte une contribution scientifique et managériale intéressante pour la gestion des ressources humaines dans le cadre des entreprises multiculturelles.

Mots clés : acculturation, adaptation socioculturelle, ajustement au travail, motivation intrinsèque et implication affective

1. Problématique de recherche:

Dans un contexte de mondialisation des marchés et des systèmes de production, la pression exercée sur les organisations pour une ouverture vers l'étranger se fait sentir. Cette ouverture se manifeste par le nombre grandissant d'entreprises qui établissent des unités d'affaires ou de production délocalisées, qui s'associent par voies d'alliances stratégiques, d'acquisitions ou de fusions.

Ces alliances dans beaucoup de cas sont motivées par l'ambition de revitaliser l'entreprise et de procéder à un changement profond. En outre, ces opérations de développement sont justifiées par la volonté de l'entreprise à prendre position sur un nouveau marché et de détenir le plus grand nombre de parts, et que d'autres situations peuvent se présenter à l'entreprise réalisatrice de ces activités. Il s'agit de consolider ses positions dans des secteurs à rendement ; dans le cas de surcapacité d'un secteur, l'entreprise gagne des parts de marché, et fait appel à telles alliances et accords d'associations.

La mondialisation et le développement technologique constituent des motifs conduisant aussi les dirigeants à avoir recours aux activités de rapprochement externes. Pour cette raison, beaucoup d'entreprises créent ce genre de rapprochement où celles-ci sont complètement cédées à d'autres.

Face à cette mondialisation connue par l'ouverture et la concurrence élargie, la considération accordée aux différences culturelles et l'interaction entre les cultures deviennent un enjeu essentiel pour toute organisation, qui cherche à satisfaire la demande diversifiée et intégrer des équipes de travail d'origine multiculturelles. Le contact prolongé de ces équipes, implique au niveau individuel et collectif la mise en oeuvre d'un processus d'acculturation. Les modèles de (Berry, 1980,2005) ou encore (Bourhis et al,1997) posent l'intégration comme un résultat possible de ce processus. De la même manière,

le modèle de (Camilleri ,1990) identifie une série de stratégies identitaires adoptées par les migrants.

En psychologie, l'intégration n'est qu'une alternative, loin d'être la seule en mesure de garantir le bien-être des individus, ou la qualité de leur relation à la société d'accueil et à ses membres.(René Mokoukolo et Pasquier,2008).

Par ce plan présenté, notre présente recherche s'interroge sur l'effet du processus d'acculturation « difficultés d'adaptation socioculturelle » des salariés « Chinois », dans leurs vies privées, qui peuvent influencer leur ajustement au travail, à cause de l'absence de motivation intrinsèque vis-à-vis de leurs activités professionnelles et le manque d'implication affective envers l'entreprise mère.

A ce titre, le prix d'une expatriation en échec peut baisser l'attachement de l'individu à son entreprise d'origine d'une part et influencer négativement son mode de motivation intrinsèque d'une autre part. Ainsi, on estime à 25% le nombre de personnes envoyées en mission à l'étranger, et qui quittent l'entreprise mère dans une année au retour (Black, 1988 ; Gergersen et Black, 1992).

En revanche, une personne adaptée, s'implique dans l'entreprise, et sa motivation pour ses activités professionnelles augmente (Jun et coll, 1997 ; Gergersen et Black, 1992). Les conséquences de telle situation poussent à comprendre les facteurs clés et de succès de l'acculturation ou de l'adaptation socioculturelle des salariés étrangers à la société d'accueil. Lorsqu'une personne s'installe et travaille dans un autre pays, son bien être ne suit pas de fait. Car, cette même personne est sujette à un processus d'acculturation qui peut avoir des conséquences négatives sur son ajustement au travail, notamment du point de vue de l'implication et de la motivation.

Faciliter l'ajustement de ces expatriés dans leur nouveau contexte socioprofessionnel constitue un acte essentiel du management. En raison de la

difficulté à susciter la motivation intrinsèque et l'implication affective des salariés culturellement distincts. Car, le processus d'acculturation résulte de l'interaction entre ces derniers, produit selon (Bourhis, et al) des changements non seulement chez la population étrangère mais aussi, au sein de la société qui l'accueille. Et définit l'acculturation comme un processus bidirectionnel découlant d'un contact prolongé entre deux cultures différentes.

Le modèle d'acculturation de (Bourhis et al) est à la fois bidimensionnel, en ce sens, ce dernier considère que l'acquisition de la culture du pays d'accueil évolue indépendamment du maintien ou de l'abandon de la culture d'origine des étrangers. Dans notre cas, il s'agit des salariés Chinois du groupement «CRCC-SAPTA», chargé de la réalisation de la pénétrente reliant le port de Bejaia avec l'autoroute est-ouest.

Il considère aussi, l'acculturation de bidirectionnel dans la mesure où il tient compte des préférences du groupe minoritaire (salariés étrangers), et des attentes du groupe majoritaire (les salariés nationaux) vis-à-vis de l'acculturation du premier.

Le modèle de (Bourhis et al ,1997) prévoit aussi, une série de variables psychosociologiques corrélées avec les orientations d'acculturation (Bourhis et Montreuil,2004). Une forte identification à la majorité d'accueil, un sentiment de menace identitaire, l'absence de contact et de désir d'en avoir avec l'exo-groupe, une orientation de dominance sociale élevée, grande discriminations perçues envers l'exo-groupe, des attitudes défavorables vis-à-vis de l'étranger, un sentiment d'anxiété en présence de membres de l'exo-groupe, la perception de relations intergroupes conflictuelles sont autant de corrélats des orientations assimilationniste, marginalisation et séparation. Celles-ci ont en commun de privilégier l'homogénéité culturelle, en attendant des personnes d'origine

étrangères qu'elles abandonnent leur culture d'origine au profit de la culture d'accueil, qu'elles ne se mêlent pas au groupe majoritaire relevant du pays d'accueil.

En revanche, une faible identification au groupe majoritaire, l'existence de contacts et la volonté d'en avoir avec l'exo-groupe, un sentiment de sécurité identitaire, peu de discriminations vécues par l'exo-groupe, des attitudes favorables à l'égard de l'immigration, une faible dominance sociale, une perception de relations intergroupes harmonieuses sont des variables corrélées à l'orientation d'intégration. Cette dernière autorise les personnes d'origine étrangère à conserver leur culture d'origine, et qui implique l'adaptation de la majorité d'accueil à cette culture minoritaire et vis versa.

En outre, ce modèle prédit le type de relations intergroupes qui naissent de la concordance ou de la discordance entre les attentes de la majorité et les préférences du groupe minoritaire. Dans la mesure où l'ajustement psychologique au travail peut intervenir dans un contexte de relations intergroupes, nous avons supposé l'existence d'un lien entre ces stratégies d'acculturation (intégration, séparation, assimilation, et marginalisation) et les différentes dimensions de l'ajustement au travail traitées dans cette étude à savoir : la motivation intrinsèque et l'implication affective.

Cette méthode est pertinente pour l'étude de l'acculturation, mais dans notre présent travail, ce concept est évalué du point de vue des difficultés qui découleront de ce phénomène plutôt que par les différentes orientations d'acculturation adoptées par les individus.

A la lumière de cela, il paraît clair que la réussite de l'investissement dans le travail n'est plus tributaire de l'aspect économique (matériels, financier) des entreprises en association, mais également par la bonne prise en charge totale des besoins de l'homme exprimés au travail, et le respect de ses "valeurs

culturelles, habitudes, normes sociales, traditions". Voir même ses croyances religieuses dont le rôle est déterminant pour son ajustement au contexte de travail multiculturel.

Dans cette optique, nous essayons d'illustrer ces propos, par la présentation d'un travail de recherche au sein du groupement « CRCC-SAPTA ». Ce travail se veut une contribution à l'étude de l'incidence du problème d'acculturation « difficultés d'adaptation socioculturelle » des salariés Chinois, dans leurs vies privées sur leur ajustement au travail. La motivation intrinsèque et l'implication affective de ces salariés sont les deux dimensions explicatives de cet ajustement.

Deux concepts, longtemps étudiés indépendamment, sont aujourd'hui développés dans des modèles intégrateurs, dont celui de (Meyer et al ,2004) représente une voie de recherche innovante. Ce modèle vise à faire comprendre comment ces deux concepts sont reliés avec les comportements attendus par l'organisation, et comment ils contribuent à la performance de l'individu. Par ailleurs, ce modèle est particulièrement adapté à notre recherche, dans la mesure où il redonne une place centrale aux besoins de l'individu et à ses valeurs culturelles qui sont au cœur du processus d'acculturation qui constitue les fondements de notre présente recherche.

Dès lors, plusieurs raisons sont réunies pour motiver l'étude et la compréhension du processus d'acculturation des chinois en Algérie et chercher à identifier le lien entre l'acculturation des chinois dans leurs vies privées et leur motivation intrinsèque et implication affective au travail.

Ainsi, les questions de recherche se présentent comme suit : l'acculturation des chinois du groupement « CRCC-SAPTA » est-elle source de difficultés socioculturelle au sein de leurs vies privées ? Et sont-ils ajustés au travail ? Autrement dit, sont-ils caractérisés par des niveaux élevés de motivation

intrinsèque vis-à-vis de leurs activités professionnelles et d'implication affective envers leur entreprise mère?

1. Les hypothèses :

Pour répondre à ces questions, nous avons émis deux hypothèses.

H1-Il y a une différence significative des difficultés d'adaptation socioculturelle « Problème d'acculturation » vécues par les salariés chinois dans leurs vies privées que les salariés algériens.

H2-Il existe une différence significative dans les niveaux de motivation et d'implication affective des salariés algériens et chinois du groupement selon les degrés de difficultés d'adaptation socioculturelle.

2. Les objectifs :

- Comprendre la problématique de l'acculturation des salariés chinois de la CRCC.

-Identifier la relation entre les orientations d'acculturation ou « difficultés d'adaptation socioculturelle » des chinois avec leurs niveaux de motivation intrinsèque et d'implication affective au travail.

-Identifier la relation entre les deux dimensions de l'ajustement au travail longtemps étudiées séparément à savoir : l'implication affective et la motivation autodéterminée.

-Formuler des recommandations pour une meilleure intégration et adaptation socioculturelle des chinois à l'environnement socioprofessionnel en Algérie.

Cet objectif vise à comprendre le processus d'acculturation s'inscrivant dans le champ de la psychologie interculturelle, en vue d'éclairer la nature des

dispositifs à mettre en place ; en vue d'optimiser l'adaptation socioculturelle des salariés étrangers « chinois » au sein de la société algérienne.

3. Analyse conceptuelle et cadre théorique :

Nous allons présenter ici l'analyse des différentes dimensions des concepts clés de cette présente recherche dans le cadre de leurs approches théoriques respectives à savoir : Adaptation socioculturelle ou « Orientations d'acculturation », ajustement au travail, la motivation intrinsèque et implication affective.

3.1. Acculturation :

L'acculturation se définit comme un processus résultant du contact continu et direct entre groupes d'individus de cultures différentes, impliquant des changements ,pour l'un des groupes ou pour chacun d'entre eux,des modèles culturels originaux Redfield, Linton,et Herscovits (1936) (Wagner, et al,2013).Différents modèles ont été proposés pour rendre compte du processus d'acculturation vécu par les immigrants établis dans les pays d'accueil (Sam,2006).Les premiers étaient unidimensionnels et décrivaient une assimilation progressives et inévitable du groupe minoritaire à la culture dominante de la majorité d'accueil (p.ex.Gordon ,1964).Le modèle de (Berry,1980,2005) marque un tournant en proposant de considérer l'acquisition de la culture majoritaire et le maintien de la culture d'origine comme deux dimensions distinctes et indépendantes du processus d'acculturation des immigrants. Quatre formes d'acculturation chez les immigrants établis en pays d'accueil sont proposées (Sabatier et Berry, 1999).

L'intégration concilie le maintien de la culture d'origine de l'immigré avec l'acquisition de la culture d'accueil. L'assimilation implique le rejet de la culture d'origine au profit de la culture dominante du pays d'accueil. Les immigrants qui

adoptent l'orientation d'acculturation séparatiste insistent pour le maintien de la culture d'origine et le rejet de la culture majoritaire du pays d'établissement. Enfin, les immigrés endossent la marginalisation dans la mesure où ils ne s'identifient plus à la culture de leur endogroupe et subissent le rejet des membres de la majorité d'accueil.

Par la suite, des modèles bidirectionnels, qui s'adressent aussi bien au groupe minoritaire qu'au groupe majoritaire voient le jour, comme c'est le cas du modèle d'Acculturation Interactif (MAI) (Bourhis et al, 1997) qui retient notre attention dans la mesure où il envisage l'acculturation sous l'angle de la psychologie des relations intergroupes. Ce modèle, propose que les minorités immigrantes et les membres de la majorité d'accueil puissent endosser six types d'orientations d'acculturation qui les guident dans leurs contacts intergroupes au travail ; à l'école, dans les lieux publics et dans leurs relations interpersonnelles. Trois orientations d'acculturation vont dans le sens d'un accueil favorable des immigrants à savoir : L'intégrationnisme, l'intégrationnisme de transformation et l'individualisme. Les trois autres orientations moins accueillantes des membres de la majorité d'accueil ont en commun le rejet de la culture de l'autre à savoir : L'assimilationnisme, le ségrégationnisme et l'exclusionnisme.

La mesure des orientations d'acculturation suscitées, par le biais des instruments de mesure de l'acculturation, est la méthode la plus pertinente pour l'étude de ce phénomène. Mais dans notre étude, ce concept est évalué du point de vue des difficultés d'adaptation socioculturelle que ce phénomène peut engendrer plutôt que par les différents types d'orientations adoptées par les individus. L'étude de l'acculturation par le biais des instruments de mesure de l'adaptation socioculturelle a été pratiquée à de multiples reprises, comme nous allons le voir ci-dessous.

3.2. Adaptation socioculturelle (ASC):

Dit aussi « adaptation comportementale » (Ward et Rana-Deuba, 1999). Cette adaptation concerne l'apprentissage de la nouvelle culture, la somme des difficultés vécus dans l'exercice des tâches quotidiennes est la clé du succès de participation de l'individu à la société d'accueil. Elle est corrélée selon les recherches antérieurs (Berry,2003) au temps passé sur place, à la maîtrise de la langue locale, à la distance culturelle et à la qualité de contacts avec la société d'accueil (Ward et Kennedy,1993). Ainsi, une forte identification à la société d'accueil mène à de moins grandes difficultés socioculturelles (Ward et Rana-Deuba).

D'après Berry (1997),(ASC) des migrants sont conditionnés par leurs apprentissages culturels ou leurs niveaux d'adaptations aux changements vécus dans la société d'accueil. Selon lui, il existe cinq grands types de changements auxquels l'individu devrait s'adapter.

- Premièrement, il y a de fortes chances que des changements physiques s'opèrent : changement de type de maison, de climat, de degré de pollution, de densité de population etc.
- Deuxièmement, les changements peuvent être biologiques : nouvelles maladies, régime alimentaire etc.
- Troisièmement, des changements culturels, par définition, s'opèrent : politiques, économique, techniques, linguistiques, religieux et au niveau des systèmes de valeurs. Ainsi, (Berry,2001) donne une définition de l'acculturation comme aboutissant à de nombreux changements culturels : « a process that entails contact between two cultural groups,which results in numerous cultural changes in both parties ».

- Quatrièmement, de nouveaux types de relations sociales, à l'intérieur d'un groupe, où de rapports de domination avec d'autres peuvent être mis en place.
- Cinquièmement, il y aurait des changements psychologiques concernant l'individu, au niveau de son comportement et de sa santé mentale. L'étude de l'acculturation dans notre recherche, sera centrée sur le niveau individuel (attitudes et comportements) soit les différentes difficultés socioculturelles vécues par les salariés d'origine chinoise dans leurs vies privées au sein de la société Algérienne.

3.3. Ajustement au travail :

En étudiant le concept d'acculturation, l'idée de l'ajustement fait référence au bien être psychologique face à la vie ailleurs que dans son lieu d'origine : « Cross-cultural adjustment is the extent to which individuals are psychologically comfortable living outside of their home country » (Caliguiri,2000).

Par contre, on entend par l'ajustement au travail dans cette présente recherche, la motivation intrinsèque où autodéterminée des salariés chinois vis-à-vis de leurs activités professionnelles et leurs implications affectives « attachement émotionnel » envers l'entreprise mère. Pour plus de précision, nous allons présenter les définitions des deux dimensions de l'ajustement au travail telles que appréhendées dans cette étude comme suit :

3.4. La motivation intrinsèque ou autodéterminée :

En s'appuyant sur les postulats de la théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan (1985) on constate qu'elle distingue entre trois modes de motivation à savoir : la motivation autodéterminée (où intrinsèque),la

motivation non autodéterminée (où extrinsèque) et l'amotivation (où l'absence de motivation).

La motivation autodéterminée suppose que l'individu se sent complètement libre de ses choix, alors que la motivation non autodéterminée implique que ses actions sont influencées et guidées par des pressions extérieures. Ainsi, la théorie de l'autodétermination considère qu'il existe différentes formes de régulation comportementale plus au moins autodéterminées. La motivation intrinsèque est conceptualisée comme étant la motivation la plus autodéterminée. Un individu est intrinsèquement motivé lorsqu'il s'investit dans une activité, parce qu'il la trouve intéressante, et qu'il ressent du plaisir et de la satisfaction à la pratiquer. A l'inverse, la motivation extrinsèque implique que la satisfaction ne provient pas de l'activité en elle-même, mais plutôt de facteurs externes liés à l'engagement dans celle-ci (ex : récompenses financières).

Concernant la motivation intrinsèque au quelle nous réservons une place centrale dans cette étude, ce mode de motivation implique que les actions du salarié au travail sont complètement libres, et relèvent du choix où de la volonté de l'individu, parce qu'il les trouve intéressantes. C'est en générale le mode le plus retenue dans les plus récentes études sur la motivation, dans le contexte organisationnel, car elle sous-tend un acte libre de la personne d'en faire des efforts au travail.

3.5. Implication affective :

En se référant au modèle tridimensionnelle (d'Allen et Meyer, 1996) dans cette étude, modèle ayant fait l'objet de nombreuses validations par une abondante littérature, l'implication organisationnelle est pour eux un état psychologique caractérisant la relation du salarié à l'organisation et qui, par

ailleurs, a des effets sur la décision d'adhésion ou de démission en tant que membre de l'institution.

Selon la conception de l'implication proposée par Meyer et Allen, on peut considérer l'implication organisationnelle comme constituée de trois composantes : implication affective, implication normative et implication calculée. En fait, il s'agit de voir que, selon les auteurs, la relation qui lie le salarié à son entreprise peut refléter différents degrés dans chacune de ces formes d'implication. En effet, un salarié peut simultanément ressentir un fort attachement à une organisation (implication affective) et se sentir obligé de rester (implication normative). Un autre peut apprécier de travailler pour l'organisation mais reconnaître cependant que le fait de la quitter serait difficile et négatif pour lui d'un point de vue financier notamment (implication calculée). En fin, un troisième peut ressentir un degré élevé de désir, de besoin et d'obligation pour rester avec son employeur actuel.

Sur ces bases, la nature de la relation entre une personne et son organisation peut être fondée sur un attachement affectif, une obligation morale et/ou un calcul opportuniste. Concernant l'attachement affectif auquel nous réservons une place centrale dans notre présente recherche, cette composante « affective » met en relief l'adhésion de l'individu à tout ce que peut représenter l'organisation. Elle reflète la force de l'identification du salarié à son entreprise et sa volonté d'en rester membre. C'est en générale la dimension la plus retenue dans les plus récentes études sur l'implication organisationnelle car elle sous-tend un acte libre de la personne d'en rester membre dans l'organisation.

4. Méthode :

4.1. Participants et procédure :

L'échantillon adopté est de type probabiliste, en vue de répondre à l'objectif global de notre étude à savoir tester l'approche théorique adoptée et de généraliser ses résultats. Le type d'échantillonnage utilisé est le stratifié proportionnel, dont on a réalisé un prélèvement de (33%) de la population globale de la zone (2) du groupement CRCC-SAPTA, estimée à (556) salariés dont (320) algériens et (236) chinois. Le prélèvement a été réalisé par un tirage au hasard à l'intérieur de chaque sous-groupe (Nationalité Chinoise et Algérienne). Ainsi, (184) hommes ont participé à cette étude soit (106) salariés algériens et (78) chinois. Cet échantillon comprend (22) agents d'exécution (11.95%), (117) agents de maîtrise (63.58%) et (45) cadres (24.45%) avec une ancienneté de travail dans l'entreprise de (2 ans à 4 ans).

Nous avons écarté de notre échantillon les salariés chinois ayant moins de (2 ans) de travail avec le partenaire algériens et ce, selon la proposition de Hofsted (1991), qui souligne que la période dite acculturative, débute après la phase de choc culturel, soit environ deux années après la migration où de travail avec les membres du groupe étranger. En effet, la période d'euphorie, en tout début de séjour, généralement suivie d'une phase de sentiments négatifs à l'égard du pays d'accueil ou l'inverse, communément appelée « choc culturel » suscite des réponses davantage liées à des réactions émotionnelles intenses vécues sur le moment (« c'est magnifique, je voudrais rester ici pour toujours ! ») où « c'est affreux, je voudrais partir le plus vite possible ». Dans le but d'éviter l'influence de cette phase sur le degré « d'adaptation socioculturelle » des salariés du groupement, nous avons décidé d'écarter de notre échantillon les salariés chinois ayant moins de (2) ans de travail en Algérie.

4.2. Mesure :

4.2.1. L'adaptation socioculturelle : Tel que signalé auparavant, le concept de l'acculturation dans la présente étude est évalué du point de vue des difficultés (ASC) que ce phénomène peut engendrer plutôt que par les différents types d'orientations d'acculturation adoptées par les salariés du groupement . Etudier l'acculturation par le biais de l'instrument de mesure de (ASC) a été pratiqué à de multiple reprise, cette méthode va être privilégiée. Cette instrument que nous allons utilisé dans notre étude est celui de Ward et Kennedy en (1999) : le SCAS (Socio cultural Adaptation Scale) tiré de la thèse de (Abotossaway,2002). A la base cet outil comporte (29) items,avec une échelle de likert à (5) niveaux, allant de « pas du tout difficile » (1) à « extrêmement difficile » (5).(exemple d'items : « Comprendre le fonctionnement politique algérien »; « Comprendre le système de valeurs Algérien »; « Entretenir des relations familiales en vivant en Algérie »; « Me faire des amis en Algérie »,etc.).

Des scores importants sur cette échelle indiquent que les répondants ont de grandes difficultés à interagir et à s'identifier à la culture dominante ou d'accueil. Par ailleurs, il est à signaler que le nombre d'items à été ramené à (24) items dans plusieurs recherche comme (Abotossaway,2002) se l'est accordé. En outre, cette échelle a été traduite en français et utilisée à de multiples reprises dans plusieurs études. Aussi, cet outil est réputé comme facilement adaptable aux différentes cultures et présentant régulièrement des alphas de Cronbach allant de .76 à .91 selon l'étude de (Abotossaway).

4.2.2. Motivation intrinsèque : La motivation intrinsèque des salariés a été mesurée à l'aide de (4) items issus de la version révisée de l'échelle de

motivation au travail (Gagné et al,2008). En se référant à une échelle de Likert en(7) points s'étendant de (1) « pas du tout » à (7) « exactement »,les participants doivent indiquer pour chacun des énoncés,le degré auquel ceux-ci correspondent aux raisons pour lesquelles, ils font ou feraient des efforts au travail. Ainsi, tous les énoncés étés précédés de la question : « Pourquoi faites-vous ou feriez-vous des efforts au travail ? ». Cette sous échelle de quatre items permet de mesurer la motivation intrinsèque (ex : Parce que j'aime vraiment ce travail » ; $\alpha=0.79$).

4.2.3. Implication affective : Nous allons utiliser la sous échelle version française de l'Echelle d'Implication Organisationnelle (Allen et Meyer, 1996 ; Stinglhamber, 2002) pour mesurer la dimension de l'implication affective. Cette composante affective (6 items) fait référence à l'attachement émotionnel des salariés à leur entreprise. Pour chacune des propositions, les participants doivent indiquer s'ils ne sont « pas du tout d'accord », « assez peu d'accord », « Indécis », « assez d'accord », où « tout à fait d'accord ».L'alpha de Cronbach de cette sous-échelle est égale à 0.82, attestant d'une cohérence interne satisfaisante. (ex :Je me sens attaché affectivement à mon entreprise » ; « Je suis fier d'appartenir à mon entreprise »,etc.).

4.3. Méthode de recherche:

Une recherche quantitative à l'aide des quatre outils développés ci-dessus a été adoptée. Une partie visait à recueillir les données personnelles des répondants a été rajoutée au début de ces échelles à savoir : nationalité, durée de travail avec le partenaire actuel, et catégorie socioprofessionnelle. Afin de mieux comprendre leurs liens avec l'acculturation des salariés du groupement en question.

Ce questionnaire, pour être valable, a été présenté en deux langues (française et anglaise) à un comité d'évaluateurs constitué de (8) enseignants, et a fait l'objet d'un près-test. Ainsi, ce questionnaire a reçu l'approbation de 100% des juges relevant de la spécialité de psychologie du travail et des organisations. Ce questionnaire a ensuite fait l'objet d'un pré-test impliquant douze salariés soit six de chaque nationalité (algérienne et Chinoise), qui ont été encouragés à faire des commentaires sur les différents items dont le sens ne leur paraissait pas clair. Certains items ont ainsi été précisés.

5. Résultats de l'étude :

5.1. Résultats de la première hypothèse :

La première hypothèse posée, est fondamentale pour la suite du déroulement de cette étude, et celle de l'existence d'une différence significative (ASC) entre individus de nationalités différentes (Algérienne et Chinoise). Plus spécifiquement, l'hypothèse suivante est proposée : il y a une différence significative des difficultés d'adaptation socioculturelle où « problème d'acculturation » vécues par les salariés Chinois dans leurs vies privées que les salariés algériens. Autrement dit, les salariés d'origine chinoise travaillant dans le groupement sont plus susceptibles de difficultés d'adaptation que les salariés Algériens.

Afin d'établir une comparaison entre les salariés selon la nationalité nous avons utilisé le (t) test, dans lequel la nationalité est posée comme variable indépendante, et l'indice (ASC) comme variable dépendantes. Il est à signaler que l'indice de l'adaptation a été créé grâce à la fonction « Compute » de SPSS.

L'indice d'adaptation socioculturelle ($\bar{X} = 1.98$) est la réponse moyenne donnée à l'instrument de mesure de (ASC) : échelle de mesure de (24) questions, en (5) points allant de « pas du tout difficile » à « extrêmement

difficile ».Ci-après le tableau (n°1) représentant les moyennes des réponses des deux groupes de nationalités sur l'échelle de (ASC):

Tableau (1) : Adaptation socioculturelle des salariés du groupement « CRCC-SAPTA » selon la nationalité :

Nationalité	Moyennes Chinoise N=78	Moyennes Algérienne N=106	t	p
Indice d'adaptation socioculturelle	2.31	1.61	4.10	0.000

Les résultats montrent que les salariés chinois travaillant dans le cadre du groupement « CRCC-SAPTA », ont plus de difficultés (ASC) ($\bar{X}=2.31, p<.01$) que les salariés Algériens ($\bar{X}=1.61, p<.01$). Ce résultat est cohérent avec la littérature sur l'acculturation : le phénomène d'acculturation auquel est confronté le groupe étranger engendre des difficultés (ASC) en général supérieures à celles du groupe de la majorité d'accueil (Arends-Toth et Van de Vijver, 2003 ; Belkaid, 2000 ; Berry, 2001 ; Bourhis, 1997 ; Komizarof, 2009 ; Safdar, 2008 ; Wagner, 2013).

Afin de préciser les résultats, nous allons mener le même type d'analyse en prenant comme variables dépendantes chaque item de l'échelle (ASC), il ressort que (17) items de cette échelle montrent des différences significatives ($p<0.05$). Concernant (16) items sur (24) de cette échelle, les salariés chinois éprouvent plus de difficultés que les salariés Algériens. « Suivre les règles et

règlementations Algériennes » item (18), « Utiliser les transports en commun en Algérie » item (22), « vivre avec ce type de climat météo en Algérie » item (23), sont les seuls points sur lesquels les salariés chinois éprouvent moins de difficultés en moyenne que les salariés Algériens.

En guise de synthèse, il est important de distinguer les salariés de ce groupement selon leur nationalité. Les salariés de nationalité Chinoise et Algérienne ont des différences dans l'intensité de difficultés vécues, qui sont significatives sur différents points. Sur la majorité des items de l'échelle (ASC) de (Ward et Kennedy, 1999), en convergence avec la littérature (Ex : Ahren, 2005), les individus du groupe étranger, soit les salariés chinois, ressentent plus de difficultés qu'au sein du groupe local Algérien. Néanmoins, sur les trois items suscités, les résultats obtenus sont inverses.

Il est important de noter que les « règles et réglementations » d'une façon particulière sont supposées être respectées beaucoup plus par les salariés locaux, à savoir les algériens, étant donnée qu'elles relèvent de leur contexte social. Mais, compte tenu d'autres considérations, le salarié Algérien n'est pas favorable aux respects des règles et réglementation en vigueur. Contrairement aux salariés chinois. Par conséquent, et compte tenu des résultats empiriques et de la littérature, la première hypothèse appliquée à l'adaptation socioculturelle est confirmée.

5.2. Résultats de la deuxième hypothèse :

La deuxième hypothèse posée stipule que les salariés ayant le moins de difficultés (ASC) dans leurs vies privées où moins de problème « d'acculturation », sont beaucoup plus ajustés au travail. Ils ont les niveaux les plus élevés de motivation intrinsèque et d'implication affective au travail, que les salariés ayant des difficultés (ASC).

Conformément aux résultats de la première hypothèse, nous avons procédé à la division des répondants en deux groupes en fonction des moyennes relatives à l'indice (ASC). Le premier groupe est constitué essentiellement de salariés d'origine chinoise ayant plus de difficultés (ASC). Le deuxième groupe est composé d'algériens ayant moins de difficultés d'adaptation. Les moyennes et écart-types des variables où dimensions de l'ajustement au travail soient la motivation intrinsèque et l'implication affective pour chacun des deux groupes sont présentés dans le tableau (n°2) ci-dessous :

Tableau (2) : Les moyennes et écarts-types des variables de l'ajustement au travail « Motivation intrinsèque et implication affective » pour chacun des deux groupes.

<p>Groupe</p> <p>Variables dépendantes</p> <p>« Dimensions de l'ajustement au travail »</p>	<p>Groupe 1</p> <p>«Indice d'adaptation socioculturelle Faible»</p> <p>N=78 chinois</p>	<p>Croupe 2</p> <p>«Indice d'adaptation socioculturelle Fort»</p> <p>N= 106 algériens</p>
<p>Motivation Intrinsèque</p>	<p>4.51</p>	<p>4.31</p>
<p>Implication affective</p>	<p>2.54</p>	<p>5.72</p>

Note, pour chaque variable, les moyennes avec des indices différents indiquent une différence significative à $p < 0.05$.

Les moyennes obtenues pour chaque groupe ont permis de donner un nom à chacun d'eux. Le premier groupe est nommé « Indice d'adaptation socioculturelle Faible » regroupant (78) individus soit (42.39% de l'échantillon). Ce groupe comprend les salariés relevant de la nationalité chinoise dont l'indice (ASC) est faible. Il est caractérisé par un niveau modéré de motivation intrinsèque et faible d'implication affective. Le second groupe est nommé « Indice d'adaptation socioculturelle fort » composé de (106) individus représentant les salariés algériens, soit, (57.60% de l'échantillon). Les membres de ce groupe présentent des scores modérés de motivation intrinsèque vis-à-vis de leurs activités professionnelles et des scores élevés d'implication affective envers leur entreprise mère.

Deux ANOVA associées à des tests post-hoc de Newman-Keuls sont ensuite menées pour analyser les différences entre les deux groupes au niveau de la motivation intrinsèque et de l'implication affective (voir Tableau 2). La première analyse a montré qu'il existe des différences significatives entre les deux groupes concernant la motivation intrinsèque ou autodéterminée $F(2.176)=3.64, p < 0.05$. Les tests post-hoc de Newman-Keuls ont révélé que les salariés chinois du groupe (1), malgré leur faible (ASC) sont caractérisés par des scores plus au moins élevés de motivation intrinsèque comparativement aux salariés algériens du groupe (2) qui affichent une forte (ASC).

Ensuite, les résultats de l'ANOVA avec l'implication affective comme variable dépendante ont également révélés un effet significatif $F(2.177)=13.93 ; p < 0.01$. Plus spécifiquement, les résultats montrent que les salariés algériens ayant moins de difficulté (ASC), présentent des scores d'implication affective

nettement supérieurs à ceux du groupe (1) , constitué essentiellement de salariés chinois ayant plus de difficultés d'adaptation.

6. Discussion :

Le premier objectif de cette recherche est de dresser un portrait de la situation de l'acculturation. C'est-à-dire, les problèmes (ASC) auxquels sont confrontés les salariés chinois de la CRCC travaillant en association avec l'entreprise Algérienne SAPTA. En vue d'examiner par la suite l'effet éventuel de ces difficultés d'adaptation au sein de leur vie privée sur leur motivation et implication organisationnelle, par conséquent, leur ajustement au travail. Pour se faire, nous avons proposé l'hypothèse suivante « Les salariés chinois travaillant en association avec l'entreprise algérienne SAPTA sont plus susceptibles de difficultés (ASC) que les salariés Algériens ».

Il ressort des résultats de cette première hypothèse, que les salariés de nationalité chinoise et Algérienne ont des différences dans l'intensité de difficultés vécues dans leur vie privée, qui sont significatives sur différents points. Sur la majorité des items, en convergence avec la littérature (Ex : Ahren, 2005 ; Berry, 2005 ; Bourhis, 1997 ; Bourhis et Bougie, 1998 ; Cohen-Emrique. M, 1989 ; Cagnet M, 1999 ; Komizarof, 2009), les individus du groupe étranger, en l'occurrence les salariés chinois ressentent plus de difficultés que leurs homologues algériens. Néanmoins, sur trois items, « Suivre les règles et réglementations Algériennes » item (18), « Utiliser les transports en commun en Algérie » item (22), « vivre avec ce type de climat météo en Algérie » item (23), les résultats obtenus sont inverses.

Il est important de noter à ce titre, que les règles et réglementations d'une façon particulière sont supposées être respectées beaucoup plus par les salariés Algériens étant donné qu'elles relèvent de leur contexte social. Mais, pour

d'autres considérations le salarié Algérien n'est pas favorable au respect des règles et réglementation en vigueur, contrairement aux salariés chinois qui manifestent plus de discipline au travail malgré leurs difficultés (ASC) dans leurs vies privées. Ceci, peut s'expliquer par le style de commandement trop rigide « Autoritaire » du dirigeant chinois envers ses compatriotes. Par conséquent, et compte tenu des résultats, la première hypothèse appliquée (ASC) a été confirmée.

Le deuxième objectif de cette présente étude est d'identifier la relation entre les orientations d'acculturation ou difficultés (ASC) des salariés chinois et Algériens avec leurs niveaux de motivation intrinsèque et d'implication affective au travail. Pour atteindre cet objectif, nous avons émis l'hypothèse suivante « Les salariés ayant le moins de difficultés (ASC) c'est-à-dire, moins de problèmes d'acculturation, ont les niveaux les plus élevés de la motivation intrinsèque, et d'implication affective au travail, que ceux ayant plus de difficultés d'adaptation ».

Dans le but de procéder à la vérification de cette hypothèse, nous avons procédé conformément aux résultats de la première hypothèse à la division des répondants en deux groupes en fonction de leur indice (ASC), puis d'analyser les relations entre ces indices et les deux dimensions de l'ajustement des salariés au travail à savoir la motivation intrinsèque et l'implication affective. Le premier groupe est constitué de salariés chinois ayant plus de difficultés (ASC); le deuxième groupe est composé de salariés algériens ayant moins de difficultés d'adaptation.

Les résultats des deux ANOVA qui sont conduites avec la motivation intrinsèque et l'implication affective comme variables dépendantes révèlent un effet significatif entre les deux groupes, plus précisément, les salariés chinois du

groupe (1) (Indice ASC Faible) obtiennent des scores de motivation intrinsèque plus élevés que les salariés algériens du groupe (2) et ce, malgré leur difficultés (ASC). En revanche, ils obtiennent de moins bons scores d'implication affective envers leur entreprise mère que les salariés algériens du deuxième groupe (Indice ASC fort).

Les résultats évoqués montrent que les salariés algériens qui ont moins de difficultés (ASC) dans leurs vies privées, présentent des niveaux modérés de motivation intrinsèque envers leurs activités professionnelles, et des niveaux élevés d'implication affective envers leur entreprise mère. A l'opposé de ces résultats, il ressort que les salariés chinois ayant beaucoup plus de difficultés (ASC), obtiennent des scores plus au moins élevés de motivation intrinsèque que les salariés algériens, ceci malgré leurs difficultés (ASC), et de faibles scores en termes d'implication affective envers leur entreprise. Par conséquent, et compte tenu de ces résultats, la deuxième hypothèse appliquée à l'effet de (ASC) sur les deux dimensions de l'ajustement au travail est partiellement confirmée.

Conformément à nos hypothèses, les résultats obtenus dans cette étude ont également permis de montrer le type de relation entre les deux dimensions de l'ajustement au travail longtemps étudiées séparément, à savoir : l'implication affective et la motivation autodéterminée. Il est important de préciser que plus le niveau de l'implication affectif est élevé chez le salarié algérien ayant moins de difficultés (ASC), plus son score de motivation intrinsèque est presque comparable. Ceci, est cohérent avec la théorie de la régulation des objectifs de (Meyer et al, 2004) qui suppose que plus l'attachement émotionnelle de l'individu envers son entreprise est fort, plus sa motivation intrinsèque vis-à-vis de ses activités professionnelles se trouvent renforcée. Ce qui veut dire que le

lien psychologique liant l'individu à son organisation de part son rôle bénéfique joue un rôle protecteur de la motivation intrinsèque au travail (Meyer et al).

En revanche, malgré qu'il a été montré que la motivation autodéterminée est importante dans l'augmentation de l'implication affective et de la satisfaction des salariés envers leur entreprise (Eby, Freeman, Rusch et Lance, 1999 ; Ganesan et Weitz, 1996 ; Karatepe et Uludag, 2007), les résultats obtenus par les salariés d'origine chinoise dans la présente étude infirment cette relation, étant donné que leurs scores plus au moins élevés de la motivation intrinsèque n'ont pas pu augmenter leur implication affective envers leur entreprise mère. Ainsi, il est important de souligner, que les scores faibles d'implication affective des chinois envers leur entreprise, sont due essentiellement à leurs difficultés (ASC) tels que évoqués par cette étude. ceci est assez positifs pour l'entreprise, dans la mesure où ces niveaux sont associés à des conséquences négatives dans le domaine du travail (voir Gagné et al, 2008 ; Meyer et al, 2004 ; Thévenet M, 2000).

Finalement, les résultats de cette étude confirment les propositions de notre approche théorique de (Meyer et al) du moins pour les salariés algériens.

Conclusion :

Contrairement à certaines études ayant montré que la motivation et l'implication organisationnelle d'un personnel issu de cultures différentes, ne peuvent être influencées que par la compatibilité de leurs orientations d'acculturation au sein de la même entreprise, (René de cotret, 2003), les résultats obtenus dans cette recherche, soulignent qu'il est important de prendre en compte la combinaison des différents facteurs internes et externes à l'entreprise, lieu de travail. Notamment, l'effet des difficultés (ASC) vécus par les salariés dans leurs vies privées sur les deux concepts suscités, dimensions de l'ajustement au travail.

Un individu peut donc, n'éprouver aucune difficulté d'acculturation ou d'adaptation à son travail, mais s'il en éprouve de trop importantes dans sa vie privée, il subira les conséquences de ses difficultés (ASC) sur son ajustement psychologique au travail. Surtout que la détérioration du lien affectif entre le salarié et son entreprise est réelle « implication affective faible », et la diminution du niveau de motivation intrinsèque ou autodéterminé en vers ses activités professionnelles, qui se fait sentir.

Ainsi, l'amélioration des conditions objectives et subjectives qui favorisent (ASC) des salariés expatriés d'une façon générale, et des salariés chinois d'une façon particulière, dans une entreprise pluraliste doit être prévue. Pour que cette attitude prédomine et en même temps que se réduise la possibilité du sentiment d'être marginalisé parmi les personnes dont le vécu est au carrefour de différentes cultures.

En conclusion, même si cette étude présente des limites, dues aux contingences de terrain, et elle nécessite d'être revue avec d'autres échantillons, relevant d'autres secteurs d'activités, elle reste néanmoins, une contribution

précieuse à l'examen de l'incidence du problème d'acculturation dans la vie privée des salariés expatriés sur leur ajustement au travail. Cette recherche nous a révélés des informations importantes sur l'effet des degrés (ASC) sur la motivation autodéterminée, et l'implication affective des salariés du groupement CRCC-SEPTA. Enfin, il est important de souligner que le nombre de participants à cette étude (n=184) n'est pas conséquent comparativement à la population globale. D'autres recherches futures devront regrouper des échantillons importants touchant d'autres secteurs d'activités autres que le (BTP) afin de généraliser les résultats.

Implications managériales :

Les résultats obtenus ont des applications pratiques dans le milieu du travail. En montrant que les niveaux les plus élevés d'implication affective et de motivation intrinsèque sont associés à l'indice (ASC) fort. La présente recherche met en évidence la nécessité de faciliter (ASC) des salariés d'une façon générale et celle des expatriés d'une façon particulière. En vue de renforcer les liens affectifs avec leurs entreprises mères « implication psychologique » d'une part, et le renforcement de la motivation autodéterminée « motivation intrinsèque » vis-à-vis de leurs activités professionnelles d'autres part.

Ainsi, la question de l'amélioration des conditions de travail, la compatibilité des systèmes de valeurs, la rémunération au mérite, et l'autonomie, etc, doivent donc être associées à celle de (ASC) des salariés dans leurs vies privées. Le renforcement de la communication entre les expatriés et locaux, l'apprentissage de la langue locale, la formation à la compréhension des valeurs culturelles, normes et règles de la société d'accueil, répondre aux besoins des expatriés en matière de régime alimentaire préféré, l'exercice du culte religieux, sont autant de propositions que la direction du groupement « CRCC/SAPTA » peut insérer

dans sa politique sociale, si elle souhaite réellement augmenter les performances individuelles de ses salariés et celles de l'entreprise en générale.

Enfin, il est à rappeler que les résultats de cette recherche sont en accord avec ceux des principaux travaux dans le domaine de l'acculturation à savoir : (Berry, 2008) et (Bourhis et al, 2009).

Annexe

L'échelle d'adaptation socioculturelle de (Ward et Kennedy, 1999)

SCAS (Socio-cultural Adaptation Scale).

- 1- Aller à des rassemblements de population des (ex : Algériens)*
- 2- Adopter le rythme de vie (ex : Algérien)*
- 3- Adopter une perspective (ex : Algérienne) de la culture*
- 4- Communiquer avec des personnes issues de groupes ethniques différents en (ex:Algérie)*
- 5- Communiquer avec les membres du sexe opposé, en vivant en (ex : Algérie)*
- 6- Comprendre la vision du monde (ex : Algérienne)*
- 7- Comprendre le fonctionnement politique (ex : Algérien)*
- 8- Comprendre le système de valeurs (ex : Algérien)*
- 9- Comprendre les blagues et l'humour (ex : Algérien)*
- 10- Comprendre les différences culturelles et ethniques présentes en (ex : Algérie)*
- 11- Entretenir des relations familiales en vivant en (ex : Algérie)*
- 12- Exercer mon culte religieux en (ex : Algérie)*
- 13- Me faire comprendre auprès des (ex : Algériens)*
- 14- Me faire des amis en (ex : Algérie) (algériens ou autres)*
- 15- Me repérer géographiquement (ex : en Algérie)*
- 16- Parler de moi-même avec d'autres personnes en (ex : Algérie)*
- 17- S'adapter à la vie (ex : Algérienne)*
- 18- Suivre les règles et réglementations de (ex : l'Algérie)*
- 19- Traiter avec la bureaucratie (ex : Algérienne)*
- 20- Trouver des boutiques que j'aime (ex : en Algérie)*
- 21- Trouver la nourriture que j'aime bien en (ex : Algérie)*
- 22- Utiliser les transports en commun en (ex : Algérie)*

23-Vivre avec ce type de climat météo en (ex : Algérie)

24-Voir les choses d'un point de vue (ex : Algérien)

NB/ Echelle de mesure allant de 1 ("pas du tout difficile") à 5 ("extrêmement difficile")

*Des scores importants indiquent que les répondants ont de grandes difficultés à interagir et à s'identifier à la culture dominante.

Références bibliographiques :

- 1-Abotossaway, D. (2002). Acculturation Stratégies, and Psychological, Sociocultural and Académie Adaptation in Canadian Aboriginal Post-Secondary Students. « Thèse de Doctorat », (Département de Psychologie, Université de Windsor, Canada).
- 2- Ahern, A.A. (2005). Acculturation versus Cultural Identification: A Study Comparing Constructs and Measurements. « Thèse de Doctorat », (Département de Psychologie, Université de l'Etat de l'Utah).
- 3- Allen, N.J. et Meyer, J.P. (1996). Affective, continuance and normative commitment to the organization: an examination of construct validity, *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- 4- Allen, N.J. et Meyer, J.P. (1997). *Commitment in the Workplace, theory, research and application*, Thousand Oaks, CA: Sage publications.
- 5- Arends-Tôth, J. and Van de Vijver, F.J.R. (2003). Multiculturalism and Acculturation: Views of Dutch and Turkish-Dutch European *Journal of Social Psychology* n°33.
- 6- Ataca, B. et Berry, J.W. (2002). Psychological, Sociocultural, and Marital Adaptation of Turkish Immigrant Couples in Canada. *International Journal of Psychology* n° 37.
- 7- Belkaid, N. (2000). Processus d'interculturalisation et structuration identitaire : catégorisation, formation des catégories et structure des appartenances. Le cas des migrants marocains en France, « thèse de doctorat 3^è cycle », (Université Toulouse le Mirail, France).
- 8- Berry, J.W. (1980). Acculturation as varieties of adaptation. In A. Padilla, édition Boulder: Westview, Canada.

9-Berry, J.W.(1997). Immigration, acculturation and adaptation. Applied Psychology : An International Review.

10-Berry, J.W.(2001).Acculturation et adaptation .In M.A.Hily et H.L.Lefebvre (Dir), identité collective et altérité: diversité des espaces/spécificités des pratiques,édition,l'Harmattan,Paris.

11-Berry, J.W.(2003). Conceptual Approaches to Acculturation. In K.M Chun, P.B. Organization et G. Marin (dir.), Acculturation: Advances in Theory, Measurement, and Applied Research. Washington, DC: American Psychological Association.

12- Berry, J.W. (2005). Acculturation: living successfully in two cultures. International Journal of intercultural relations.

13- Berry J.W.(2008).Acculturation .In Grouse et P.Hastings , edition Handbook of socialization research, New York: Guilford Press.

14-Black, J.S.(1988).Work Role Transitions: A Study of American Expatriate Managers in Japan. Journal of International Business Studies 19 (2).

15-Bourhis, R.Y., et al.(1997). Towards an interactive acculturation model : A social psychological approach . International Journal of psychology, n°32.

16-Bourhis, R.Y., et Bougie, E. (1998).Le modèle d'acculturation interactif: une étude exploratoire, Revue Québécoise de Psychologie, n°19.

17- Bourhis, R.Y. et Montreuil, A. (2004). Acculturation orientations of comping host communities toward valued and devalued immigrants. International Journal of Intercultural Relations,n°28.

18-Bourhis, R.Y., et al. (2009). Acculturation orientations and social relations between immigrant and host community members in California. Journal of cross –cultural Psychologie,n°40.

19-Caligiuri, P.M.(2000).Selecting Expatriates for Personality Characteristics: A Moderating Effect on the Relationship between Host National Contact and Cross-Cultural Adjustment. *Management International Review* 40 (1).

20-Camilleri, C. (1990). *Stratégies identitaires*, Ed. PUF, Paris.

21-Cohen-Emerique.M.(1989). *Travailleurs sociaux et migrants. La reconnaissance identitaire dans le processus d'aide*, In C.Camillerie et cohen-Emerique (Dirs.), *Chocs de cultures: concepts et enjeux de l'interculturel*, édition L'Harmattan, Paris.

22-Cognet.M.(1999). *Migration, groupe d'origines et trajectoires : vers une ethnicisation des rapports socioprofessionnels*, «Thèse de doctorat de sociologie»,(Villeneuve d'Ascq,édition des presse universitaires du septentrion).

23-Deci, E.L. et Ryan. R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour*, New York, Plenum Press.

24-Eby, L.T., Freeman, D. M., Rush, M.G. et Lance, C.E. (1999). *Motivational bases of affective organizational commitment: a partial test of an integrative theoretical model*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 463-483.

25-Gagné, M. et al. (2008). *A temporal analysis of the relation between organisational commitment and work motivation*, *Psychologica Belgica*,Vol.48,Canada.

26-Ganesan, S. et Weitz,B.A.(1996).The impact of staffing policies on retail buyer job attitudes and behaviour. *Journal of retailing*,72 , 31-56.

27-Gregersen, H.B. et Black, J.S.(1992). *Antecedents to Commitment to a Parent Company and a Foreign Operation*. *The Academy of Management Journal* 35(1).

- 28- Hofsteid. G. (1991). Vivre dans un monde multiculturel : comprendre nos programmations mentales, Ed. de l'organisation, Paris.
- 29- Jun, S., Lee, S. et coll. (1997). The Effects of Acculturation on Commitment to the Parent Company and the Foreign Operation. *International Business Review* 6(5).
- 30- Karetepe, O.M. et Uludag, O. (2007). Conflict, exhaustion, and motivation: a study of front-line employees in northern Cyprus hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 26, 645-665.
- 31- Komizarof, A. (2009). Testing a modified Interactive Acculturation Model in Japan: American-Japanese co worker relations. *International Journal of Intercultural Relations*, edition: Elsevier, n°33. Récupérer de journal homepage: www.elsevier.com/locate/ijintrel.
- 32- Meyer, J.P., Becker, T.E., et Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and Motivation: A conceptual Analysis and Integrative Model. *Journal of applied Psychology*, 89.
- 33- Mokoukolo, R. et 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*, 79. Récupérer de [http :www.cairn.info/revue-les-cahiers-internationaux-de-psychologiesociale](http://www.cairn.info/revue-les-cahiers-internationaux-de-psychologiesociale) 2008/3 (Numéro 79), p. 57-67. DOI 10.3917/cips.079.0057.
- 34- Pavot, W. et Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction with Life Scale. *Psychological Assessment*, 5.
- 35- René de cotret, E. (2003). Orientations d'acculturation et motivation au travail dans le cadre d'une fusion d'entreprise. (Thèse de maîtrise non publiée, UQAM, Canada). Récupéré d'Archipel, l'archive de publication électronique de l'UQAM : <http://archipel.uqam.ca/2217>.

36-Sabatier, C. et Berry, J.w.(1999).Immigration et acculturation. In R.y.Bourhis and J.P.Lyens (Eds), Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes,Sprimont, éditions Mrdaga,Belgique.

37-Safdar, S. et al.(2008). Social axioms and acculturation orientations of English Canadians toward British and Arab Muslim immigrants. International Journal of Intercultural Relations,32.

38-Sam,D.L.(2006).Acculturation :Conceptual background and core components. In Sam,D. et Berry, J.w.(Eds), The Cambridge Handbook of Acculturation Psychology , Cambridge University Press.

39-Thévenet, M. (2000).Le plaisir de travailler, favoriser l'implication des personnes, les éditions d'organisation, Paris.

40-Stinglhamber,F.,Bentein, K. et Vandenberghe,C.(2004). Congruence de valeurs et engagement envers l'organisation et le groupe de travail. Revue de la Psychologie du travail et des organisations, Vol.10, n°2, édition : Elsevier, France.

41- Wagner, A.L. et al. (2013).Propension à discriminer et acculturation. Revue internationale de psychologie sociale, n°1, tome 26, PUG.

42-Ward, C. et Kennedy, A. (1993).Psychological and Sociocultural Adjustment during Cross-cultural Transitions: A comparison of Secondary Students Overseas and at Home. International Journal of Psychology 28.

43-Ward, C. et Rana-Deuba,A.(1999).Acculturation and Adaptation Revisited. Journal of Cross-Cultural Psychology, 30(4).