HAL
open science

Effet de l'exposition culturelle sur l'ajustement culturel : rôle médiateur de l'intelligence culturelle

Gabriela Vin Reaes, Marina Burakova

To cite this version:

Gabriela Vin Reaes, Marina Burakova. Effet de l'exposition culturelle sur l'ajustement culturel : rôle médiateur de l'intelligence culturelle. Psychologie du travail et des organisations, A paraître, 10.1016/j.pto.2023.01.001 . hal-03949124

HAL Id: hal-03949124

https://amu.hal.science/hal-03949124

Submitted on 20 Jan 2023

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.

Copyright

Effet de l'exposition culturelle sur l'ajustement culturel : rôle médiateur de l'intelligence culturelle

Résumé

L'objectif de cette étude consiste à examiner l'effet de l'exposition culturelle sur l'ajustement culturel médiatisé par l'intelligence culturelle. Pour ce faire, nous avons consolidé la conceptualisation de l'exposition culturelle et validé l'échelle permettant son opérationnalisation en langue française. Les données recueillies via un questionnaire électronique auprès d'un public d'immigrés (N=106) ont été analysées via Jamovi 2.3.3.0. Grâce à la modélisation en variables latentes, notre étude confirme l'hypothèse médiationnelle. Un autre résultat de l'étude correspond à la validation de l'échelle opérationnalisation l'exposition culturelle. La discussion autour des résultats obtenus contribue à la compréhension des antécédents de l'intelligence culturelle et de l'ajustement culturel et avance plusieurs préconisations à destination des organismes de formation et d'insertion destinés aux immigrés.

Mots-clés : Intelligence culturelle, Exposition culturelle, Ajustement culturel, Immigrés.

Pour citer cet article :
Vin Reaes G, & Burakova M. (2023). Effet de l'exposition culturelle sur l'ajustement culturel : Rôle médiateur de l'intelligence culturelle. *Psychologie du Travail et des Organisations.* https://doi.org/10.1016/j.pto.2023.01.001

Effet de l'exposition culturelle sur l'ajustement culturel : rôle médiateur de l'intelligence culturelle

Abstract

The purpose of the study consists in examining the effect of cultural exposure onto cultural adjustment mediated by cultural intelligence. In this perspective, we have consolidated the conception of cultural exposure as well as validated the measure of cultural exposure in French. The data (N=106) have been collected via an electronic survey administered to immigrants and processed via Jamovi 2.3.3.0. Further to the structural equation modeling in latent variables we have validated the hypothesized mediation. Another result consisted in a validated measure of cultural exposure. The findings are discussed in terms of their contribution to the understanding of the antecedents of cultural intelligence and cultural adjustment. Several recommendations are formulated for the institutions in charge for the immigrants' integration and training.

Key words : Cultural Intelligence, Cultural exposure, Cultural adjustment, Immigrants.

Effet de l'exposition culturelle sur l'ajustement culturel : rôle médiateur de l'intelligence culturelle

Introduction

Depuis les 20 dernières années, le nombre de personnes qui décident de vivre et de travailler dans un pays étranger est en constante croissance dans le monde (DAES, 2020 ; Engle & Nash, 2015). Cette augmentation s'explique par les évolutions géopolitiques, l'accroissement des possibilités migratoires et la globalisation (Dumont, 2019). Au regard d'un tel changement, les entreprises et les institutions se trouvent confrontées à de nouvelles situations de travail et cherchent à développer des stratégies de prise en charge de la diversité culturelle. Afin d'atteindre un niveau optimal de performance au travail chez les individus provenant de cultures différentes, les organisations visent à améliorer leurs ajustement culturel et intelligence culturelle (Malek & Budhwar, 2013). D'une part, un grand nombre de preuves est cumulé à propos de l'effet positif que l'intelligence culturelle exerce sur l'ajustement culturel (Guðmundsdóttir, 2015 ; Jyoti & Kour, 2015 ; Lin et al., 2012 ; Sri Ramalu et al., 2012). D'autre part, certains antécédents de l'intelligence culturelle restent peu étudiés (Ott & Michailova, 2018). C'est le cas de l'exposition culturelle qui est connue pour sa capacité à réduire la distance entre les individus issus de différentes cultures (Black et al., 1991 ; Fang et al., 2018 ; Moon et al., 2012 ; Ng et al., 2012 ; Ott & Michailova, 2018 ; Solomon & Steyn, 2017). Nous décidons donc de l'explorer en lien avec l'intelligence culturelle.

Quant aux populations cibles auxquelles s'est adressée la recherche en psychologie interculturelle, elles correspondent principalement aux expatriés (e.g., Burakova & Filbien, 2020 ; Guðmundsdóttir, 2015 ; Lee & Sukoco, 2010 ; Moon et al., 2012 ; Morin & Talbot,

2021 ; Sri Ramalu et al., 2012) ou aux étudiants en mobilités (Bucker & Korzilius, 2015 ; Crowne, 2013 ; Engle & Nash, 2015 ; Morrell et al., 2013 ; Remhof et al., 2013), alors que les études sur les immigrés restent rares (Jiang et al., 2018 ; Malik et al., 2014). Depuis les années 1970, les flux migratoires en France sont caractérisés par une certaine stabilité en termes de pourcentage d'immigrés au sein de la population globale. A partir de 2006, la France opte pour le changement de la politique migratoire en renforçant l'accent sur la qualification des immigrés et la rapidité d'accès à l'emploi (Tesfai, 2020). L'égalitarisme français, qui consiste à ne pas faire de différences, est souvent critiqué pour l'absence d'efforts particuliers en termes d'intégration de cette ressource humaine ayant son propre héritage culturel. A la différence, dans les pays tels que le Canada, les Etats-Unis, ou encore la Norvège, la différence est reconnue et prise en considération, ce qui facilite l'accès à l'emploi des immigrés (Dupuis & Segal, 2021).

L'objectif de cette étude consiste à explorer les effets des différents types d'exposition culturelle et de formation interculturelle sur l'intelligence culturelle et l'ajustement culturel chez les immigrés résidants en France.

Importance de l'intelligence culturelle pour l'intégration dans un nouveau pays

Immigrés et leur intégration

Au regard des flux d'immigration[*], qui s'intensifient chaque année (Dumont, 2019 ; Tesfai, 2020), les recherches actuelles visent à approfondir la compréhension du processus

[*] Les immigrés sont les personnes qui ont quitté leur pays d'origine de manière durable ou permanente pour des raisons familiales, politiques ou économiques (Dumont, 2019).

d'intégration des nouveaux membres dans la société. Ces travaux sont particulièrement bénéfiques aux organismes de formation et d'insertion professionnelle, car ils permettent d'identifier les leviers d'action prioritaires destinés aux immigrés. Parmi les facteurs de la réussite de l'immigration, les caractéristiques sociodémographiques demeurent les plus étudiées, telles que l'âge, la durée de l'immigration, le niveau d'études (Polek et al., 2008 ; Wang & Jing, 2018), ainsi que la maîtrise de la langue du pays (Yeh et al., 2007). En même temps, ces caractéristiques ne sont pas les plus facilement modifiables. Nous porterons donc notre regard sur les antécédents de l'ajustement culturel des immigrés en lien avec leurs bien-être psychologique (e.g., Yeh et al., 2003 ; Yeh et al., 2007) et accomplissement professionnel (e.g., Wang & Jing, 2018), à savoir, sur l'exposition culturelle et l'intelligence culturelle, car elles peuvent être améliorées grâce aux interventions psychosociales.

Intelligence culturelle

Le construit d'intelligence culturelle a été introduit pour la première fois par Earley (2002) dans la lignées des travaux de Sternberg (1984) sur l'intelligence pratique. Avec Ang (Earley & Ang, 2003), elle a proposé la définition du construit qui est devenue consensuelle aujourd'hui. L'intelligence culturelle correspond à la capacité d'une personne à fonctionner de manière efficace dans un contexte culturel inhabituel (idem). Les individus, qui possèdent un haut niveau d'intelligence culturelle, sont considérés comme culturellement compétents (Ott & Michailova, 2018) et capables de s'adapter à des situations culturelles diverses (Ng & Earley, 2006). Cette capacité est formée par quatre dimensions : cognitive, métacognitive, motivationnelle et comportementale (Ang et al., 2007). La dimension cognitive se développe grâce à l'éducation et aux expériences personnelles, elle correspond aux connaissances et aux informations qu'un individu répertorie à propos des normes, des pratiques et des conventions

de différentes cultures (idem). La dimension métacognitive correspond à la façon dont les individus traitent et utilisent des informations pour interagir avec les personnes appartenant à une autre culture (Ott & Michailova, 2018). Ces deux dimensions sont associées à la fois à la connaissance culturelle et au raisonnement stratégique (Wu & Ang, 2011). Les personnes avec un degré élevé de l'intelligence métacognitive et cognitive seraient capables de repérer les divergences culturelles les plus subtiles, mais également inclinées à privilégier une forte proximité dans les interactions interculturelles. En revanche, un développement faible de ces deux formes d'intelligence culturelle se traduirait par l'usage des raccourcis, voire des stéréotypes culturels (idem). Quant à la dimension motivationnelle, elle est définie comme capacité d'un individu à mobiliser son attention et son énergie afin d'apprendre à fonctionner dans des situations culturelles différentes (Ang et al., 2007). Les individus ayant une haute intelligence culturelle motivationnelle tendent à s'intéresser à des phénomènes culturels et sont susceptibles d'être confiants dans des situations marquées par une grande diversité culturelle (Eisenberg et al., 2013). Enfin, la composante comportementale correspond à la capacité de l'individu à adopter des comportements verbaux et non verbaux appropriés, lorsqu'il interagit avec des personnes appartenant à une autre culture (Ott & Iskhakova, 2019). Cela implique le ton, les gestes, la distance de communication et le code vestimentaire (Eisenberg et al., 2013). Les facettes motivationnelle et comportementale de l'intelligence culturelle sont réunies sous forme d'auto-efficacité interculturelle (Wu & Ang, 2011). Elles permettent à l'individu de s'engager plus facilement dans des interactions interculturelles malgré une grande complexité et une incertitude élevée du contexte d'interaction (idem). Les quatre dimensions présentées, expriment l'intelligence culturelle globale (Eisenberg et al., 2013).

De nombreuses recherches ont été menées au sujet de l'intelligence culturelle (Ang et al., 2007 ; Burakova & Filbien, 2020 ; Engle & Crowne, 2014 ; Macnab & Worthley, 2012 ; Ott &

Michailova, 2018). L'intelligence culturelle a été mobilisée afin d'expliquer l'efficacité interculturelle (Malek & Budhwar, 2013), l'ajustement culturel (Guðmundsdóttir, 2015 ; Jyoti & Kour, 2015 ; Lin et al., 2012 ; Sri Ramalu et al., 2012) et, par conséquence, la performance en situation d'expatriation ou de mobilité (Malek & Budhwar, 2013 ; Nunes et al., 2017). Malgré le développement rapide de cette problématique, le recherche est restée focalisée davantage sur les conséquences bénéfiques de l'intelligence culturelle, alors que la connaissance de ses antécédents donneraient lieu à la formulation de pistes d'actions concrètes. C'est pourquoi Ott et Michailova (2018), dans leur revue systématique, ont préconisé de renforcer le focus sur la manière dont l'exposition culturelle affecte l'intelligence culturelle.

L'exposition culturelle comme antécédent de l'intelligence culturelle

Au cours de dix dernières années, plusieurs auteurs se sont intéressés à l'exposition culturelle (Aytug et al., 2018 ; Crowne, 2013 ; Cruz et al., 2012 ; Dias et al., 2017 ; Einsenberg et al., 2013 ; Engle & Crowne, 2014 ; Moon et al., 2012 ; Morrell et al., 2013 ; Ott & Iskhakova, 2019). Cependant, le consensus terminologique n'a pas été établi. Ainsi, Ott et Iskhakova (2019) recensent 19 termes utilisés par différents auteurs pour évoquer l'exposition culturelle. Certains parlent d'*expérience multiculturelle* (e.g., Aytug et al., 2018), tandis que d'autres utilisent des termes comme *expérience internationale* (Chao et al., 2017 ; Crowne, 2008 ; 2013 ; Eisenberg et al., 2013 ; Engle & Crowne, 2014 ; Engle & Nash, 2015 ; Ott & Iskhakova, 2019 ; Ott & Michailova, 2018) ou encore *exposition culturelle* (Crowne, 2008 ; Crowne, 2013 ; Cruz et al., 2012 ; Dias et al., 2017 ; Iskhakova, 2018). Parfois, les auteurs utilisent différents termes dans un même article (Aytug et al., 2018 ; Crowne, 2013 ; Crowne, 2008 ; Eisenberg et al., 2013).

Dans notre étude, nous employons la dénomination “exposition culturelle” qui suppose que les personnes puissent être exposées à une autre culture sans forcément avoir voyagé dans un autre pays. Cela permet d'inclure les individus issus d'un mariage mixte ou encore ceux qui sont en contact avec des personnes appartenant à d'autres cultures. Le pays dans lequel l’individu est né ou a vécu, le pays d’origine de ses parents ou encore le dernier pays dans lequel il a réalisé ses études sont d’importants facteurs de l’exposition culturelle (Cruz et al., 2012). Nous tentons de rassembler toutes les propositions existantes selon lesquelles l’exposition culturelle correspondrait au fait d’être exposé passivement ou d’interagir activement avec les cultures autres que sa culture d’origine. Les moyens d’exposition culturelle varient entre les activités telles que les voyages, le travail et les études à l’étranger, ou encore les vacances (Crowne, 2013 ; Eisenberg et al., 2013). L’exposition culturelle s’opère à travers les liens établis avec une autre culture sans forcément quitter son pays d’origine, comme le fait de regarder un film ou d’écouter de la musique provenant d’ailleurs. Aussi, elle prend forme d’interactions que l’individu entreprend avec des personnes provenant d’autres horizons (Aytug et al., 2018 ; Crowne, 2008). Tout cela facilite la compréhension des normes, des valeurs et des croyances culturelles (Crowne, 2008). Nous proposons de définir l’exposition culturelle comme confrontation à un système social, inscrit dans une culture donnée et régi par un ensemble de conventions, qui divergent de ce que l’individu a connu dans son contexte culturel d’origine. Cette confrontation concernerait aussi bien les artefacts culturels (dimension globale) que les interactions sociales (dimension interactionnelle) et serait caractérisée par une largeur (le nombre de cultures confrontées) et une profondeur (la durée d’une telle confrontation).

La difficulté de définir l’exposition culturelle, que nous venons d’aborder, s’est traduite par l’absence de consensus au niveau de l’opérationnalisation du construit. Différents types de mesures et critères étaient utilisés pour l’évaluer. Dans la plupart des études, c’est la largeur de

l'exposition culturelle qui est mesurée, c'est-à-dire, le nombre de pays visités (Eisenberg et al., 2013 ; Engle & Crowne, 2014 ; Moon et al., 2012 ; Morrell et al., 2013). Dans une partie minoritaire des études, moins nombreuses, la profondeur de l'exposition culturelle est prise en considération pour expliquer les raisons qui poussent les personnes à voyager et à réaliser certaines activités pendant ces voyages (Crowne, 2013 ; Dias et al., 2017). D'autres proposent de prendre en compte l'origine des parents, le pays dans lequel l'individu a vécu le plus longtemps, le dernier pays dans lequel la personne a réalisé ses études (Cruz et al., 2012 ; Engle & Nash, 2015), ou encore le temps passé dans des pays étrangers (Aytug et al., 2018 ; Li et al., 2013). L'opérationnalisation la plus complète de l'exposition culturelle est proposée par Aytug, Kern et Dilchert (2018) (voir Matériel supplémentaire). Selon ces auteurs, la largeur de l'exposition multiculturelle correspond au nombre de cultures auxquelles un individu a été exposé à travers les films, les livres ou encore la musique des pays étrangers. La largeur de l'interaction multiculturelle est en lien avec les interactions menées auprès de personnes issues de cultures différentes de la nôtre. La profondeur de l'exposition multiculturelle correspond à la durée pendant laquelle l'individu est exposé à d'autres cultures. Enfin, la profondeur de l'interaction multiculturelle correspond à la durée d'interaction qu'il a entretient avec des personnes issues d'une culture différente. L'exposition culturelle est opérationnalisée à travers les quatre facettes suivantes : 1) profondeur de l'exposition culturelle globale ; 2) largeur de l'exposition culturelle globale ; 3) profondeur de l'exposition culturelle interactionnelle ; 4) largeur de l'exposition culturelle interactionnelle.

L'exposition culturelle est considérée comme un antécédent de l'intelligence culturelle (Ang & Van Dyne, 2008 ; Ng et al., 2012). La personne, qui vit dans une culture différente de la sienne et interagit avec des locaux, aurait une intelligence culturelle plus élevée (Engle & Crowne, 2014 ; Kurpis & Hunter, 2017). En effet, une telle immersion lui permettrait de se familiariser

avec les normes, les croyances et les valeurs de cette nouvelle culture (Crowne, 2008), de développer des comportements verbaux et non verbaux appropriés. Elle le pousse ainsi à interagir avec les autres malgré les divergences culturelles (Moon et al., 2013).

Les études dont l'objectif consistait à différencier les effets de l'exposition culturelle sur différentes facettes de l'intelligence culturelle n'ont pas produit de résultats consensuels. Par exemple, selon MacNab et Whorthley (2012), il n'y aurait pas de lien positif entre les expériences de travail à l'étranger et l'apprentissage de l'intelligence culturelle. Varela et Gatlin-Watts (2014) démontrent que seules les dimensions cognitive et métacognitive de l'intelligence culturelle sont impactées par l'exposition culturelle. Crowne (2008) conclut que le nombre de pays visités pour le travail affecte positivement les dimensions métacognitive, cognitive et comportementale de l'intelligence culturelle. Le nombre de pays découverts pendant les études affecte positivement les facettes cognitive et comportementale, tandis que la facette motivationnelle dépend du nombre de pays visités en vacances. Selon Li, Mobley et Kelly (2013), la durée d'expatriation est positivement liée au niveau d'intelligence culturelle. Moon, Choi et Jung (2013) prouvent que les expériences internationales, qui ne sont pas en lien avec le travail, prédisent plus fortement l'intelligence culturelle que les expériences internationales en lien avec le travail. Alors que Morrell, Ravlin, Ramsey et Ward (2013), ayant interrogé les étudiants, montrent que l'intelligence culturelle augmente avec le nombre de pays visités quel que soit l'objectif de la visite. Selon Remhof, Gunkel et Schlägel (2013), le fait d'avoir des amis ou de la famille à l'étranger aurait un impact sur l'intention des individus à travailler dans un pays étranger et les expériences que les personnes vivent à l'international auraient un effet positif sur toutes les facettes de l'intelligence culturelle. Il revient de noter que la plupart des auteurs prouvent que le fait d'être exposé à une autre culture permet d'améliorer

l'intelligence culturelle dans l'ensemble (Crowne, 2008 ; Engle & Crowne, 2014 ; Li et al., 2013 ; Morrell et al., 2013 ; Remhof et al., 2013).

La plupart des auteurs montrent que l'exposition culturelle amène au développement de l'intelligence culturelle. Cependant, aucune recherche ne spécifie les effets de différentes formes d'exposition culturelle sur chacune des quatre facettes de l'intelligence culturelle. De manière générale, les études empiriques s'intéressent à la largeur de l'exposition culturelle (le nombre de pays visités) sans forcément préciser quelle dimension de l'exposition culturelle est examinée, globale, qui permet de découvrir la culture à travers l'appréciation de ses artefacts, ou interactionnelle, qui suppose l'engagement dans les échanges avec les porteurs de la culture. Si nous devions nous arrêter sur la connaissance établie, la profondeur de l'exposition culturelle, ainsi que sa dimension interactionnelle devraient être ignorées. Par conséquent, au lieu d'avancer les hypothèses sur les effets spécifiques de différentes facettes de l'exposition culturelle, nous émettons une hypothèse générale avec une intention de nuancer, grâce à notre étude empirique, le rôle de chacune des facettes de l'exposition culturelle dans le développement de l'intelligence culturelle.

H1 : L'exposition culturelle a un effet positif sur l'intelligence culturelle.

Effet de l'intelligence culturelle sur l'ajustement culturel

Les personnes qui possèdent un niveau élevé d'intelligence culturelle réussissent à mettre à leur profit les interactions avec des autochtones, ce malgré l'écart entre leur culture d'origine et la culture du pays d'accueil (Kim et al., 2008). Comme nous l'avons indiqué précédemment, l'intelligence culturelle est reconnue comme déterminant de l'intégration à un nouveau pays,

donc, à une nouvelle culture. Cette intégration est conçue en psychologie du travail et des organisations en termes d'ajustement culturel, qui correspond au degré de bien-être et à l'absence de stress associé au fait d'être dans un nouveau pays (Black et al., 1991). Plus précisément, l'ajustement culturel correspond à un processus par le biais duquel la personne, qui se trouve dans un environnement culturel inhabituel, cherche à maîtriser ses aspects incertains et stressants. Lorsque l'ajustement culturel est atteint, le nouvel environnement devient plus prévisible est, donc, plus facilement maniable (Wu & Ang, 2011). Par conséquent, l'ajustement culturel conduit à une meilleure performance au travail (dans la tâche et adaptative), ainsi qu'au bien-être psychologique (Burakova et Filbien, 2020 ; Guðmundsdóttir, 2015 ; Morin & Talbot, 2021 ; Sri Ramalu et al., 2011). L'ajustement culturel comporte trois facettes - l'ajustement au travail, l'ajustement général et l'ajustement interactionnel. Il est associé au bien-être en lien avec les tâches et l'organisation du travail (facette professionnelle), les interactions avec la population autochtone (facette interactionnelle) et les activités sans rapport avec le travail, comme les conditions générales de vie, la nourriture locale, les aménagements, les divertissements et les services de santé (facette générale) (Black, 1988).

Le développement des trois aspects de l'ajustement culturel devient possible grâce aux différentes facettes de l'intelligence culturelle (Burakova & Filbien, 2020 ; Guðmundsdóttir, 2015 ; Sri Ramalu et al., 2011). Ainsi, Guðmundsdóttir (2015) avance que l'ajustement général dépend de l'intelligence culturelle métacognitive et motivationnelle ; l'ajustement interactionnel – des facettes motivationnelle et métacognitive ; enfin, l'ajustement au travail serait en lien avec l'intelligence culturelle métacognitive. Pour Sri Ramalu et co-auteurs (2011), l'ajustement général est lié à l'intelligence culturelle métacognitive et motivationnelle, l'ajustement interactionnel - à l'intelligence métacognitive, alors que l'ajustement au travail - à l'intelligence culturelle motivationnelle. Dans l'étude de Wu et Ang (2011), la facette

métacognitive de l'intelligence culturelle prédit l'ajustement au travail, alors que la facette cognitive – l'ajustement interactionnel. Burakova et Filbien (2020) trouvent que l'intelligence culturelle prédit de manière plus importante l'ajustement culturel interactionnel et général. Pour résumer les conclusions des travaux empiriques, deux facettes de l'intelligence culturelle – métacognitive et motivationnelle – prédiraient les trois formes d'ajustement culturel ; la facette cognitive influencerait seulement l'ajustement interactionnel, alors que l'effet de la facette comportementale sur l'ajustement culturel resterait inconnu. Cet évident manque de consensus nous conduit vers la proposition d'une hypothèse générale et de trois hypothèses spécifiques :

H2 : L'intelligence culturelle a un effet positif sur l'ajustement culturel.

H2a : L'intelligence culturelle métacognitive prédit l'ajustement culturel à tous les niveaux : général, interactionnel et au travail.

H2b : L'intelligence culturelle cognitive affecte l'ajustement culturel interactionnel.

H2c : L'intelligence culturelle motivationnelle prédit l'ajustement culturel à tous les niveaux : général, interactionnel et au travail.

Articulation entre l'exposition culturelle, l'intelligence culturelle et l'ajustement culturel

Le temps qu'une personne met pour s'ajuster à une nouvelle culture dépend notamment du caractère de son exposition culturelle (Guðmundsdóttir, 2015). Même si la confrontation antérieure à d'autres cultures est bénéfique à l'ajustement culturel (Black et al., 1991), il ne semble pas y avoir de consensus dans la littérature concernant l'effet de l'exposition culturelle sur les différentes facettes de l'intelligence culturelle et de l'ajustement culturel. Selon Black (1988), le fait d'avoir eu des expériences de travail dans d'autres pays impacte uniquement

l'ajustement culturel au travail ; alors que Black, Mendenhall et Oddou (1991) affirment que le fait d'avoir vécu dans des pays étrangers facilite le développement de l'ajustement culturel général.

Jusqu'à présent, peu d'études se sont intéressées aux liens entre les trois variables à la fois : l'exposition culturelle, l'intelligence culturelle et l'ajustement culturel. Il est prouvé que l'exposition culturelle prédit l'intelligence culturelle (Engle & Crowne, 2014 ; Kurpis & Hunter, 2017 ; Ng et al., 2012 ; Remhof et al., 2013) et que l'intelligence culturelle, à son tour, affecte l'ajustement culturel (Burakova & Filbien, 2020 ; Guðmundsdóttir, 2015 ; Sri Ramalu et al., 2011 ; Wu & Ang, 2011). Moon et collaborateurs (2012), dans l'unique étude qui mobilise les trois construits en même temps, prouvent que l'intelligence culturelle médiatise l'effet de l'exposition culturelle sur l'ajustement culturel général et au travail. Étant donné qu'il n'y a pas de consensus parmi les auteurs concernant les effets sur les facettes de ces construits, nous émettons l'hypothèse générale suivante :

HM : L'effet positif de l'exposition culturelle sur l'ajustement culturel est médiatisé par l'intelligence culturelle.

Méthode

Stratégie analytique

Afin d'étudier l'effet de l'exposition culturelle sur l'intelligence culturelle et l'ajustement culturel, nous avons suivi plusieurs étapes :

1. Élaboration du protocole de recherche composé de plusieurs échelles mesurant les construits théoriques visés. Cette étape a nécessité la validation de l'échelle d'expérience multiculturelle (Aytug et al., 2018) (voir Matériel supplémentaire).
2. Diffusion du questionnaire électronique auprès des personnes immigrées (N=106) via un organisme de formation situé dans le sud-est de la France et les réseaux sociaux.
3. Analyse des résultats. Traitement des données avec Jamovi 2.3.3.0 (statistiques descriptives, indices de fiabilité et corrélations ; modélisation en équations structurales, en variables latentes).

Participants

Les données ont été recueillies auprès de 106 immigrés, provenant de 46 pays différents. Ces pays correspondent aux continents africain (40%), européen (22,9%), asiatique (28,5%) et sud-américain (8,6%). Les régions les plus représentées au sein de l'échantillon étant le nord de l'Afrique (21,9%), l'est de l'Asie (12,3%), l'ouest de l'Europe (12,3%) et l'Afrique centrale (6,6%). La moyenne d'âge de nos participants est de 37 ans (écart-type = 14 ans) ; 58,5% sont des femmes. En ce qui concerne le niveau de maîtrise de la langue du pays d'accueil, avant le départ 50% des sujets étaient des utilisateurs élémentaires, 19,8% des utilisateurs indépendants et 30,2% des utilisateurs expérimentés. Par rapport aux statuts professionnels des répondants, 23,8% sont des cadres ou exercent dans des professions intellectuelles, 20,8% sont étudiants, 20,7% sont demandeurs d'emploi, 13,1% exercent dans des professions dites intermédiaires, 11,3% dans les métiers de la vente et de l'entrepreneuriat, 3,8% dans le domaine de l'agriculture ou de l'artisanat, tandis que 6,5% ne s'identifient pas aux statuts professionnels cités précédemment. Quant au niveau d'études, 17% ont niveau égal ou inférieur au brevet des collèges, 18,9% ont obtenu le baccalauréat et 51% ont effectué des études supérieures. Enfin,

52,9% des immigrés sont restés moins de cinq ans dans le pays d'accueil, 22,6% plus de 5 ans et 24,5% plus de 10 ans.

Mesures

Afin de mesurer l'exposition culturelle, nous avons utilisé l'échelle d'Aytug et collaborateurs (2018). Elle est composée de deux facteurs : l'exposition culturelle (10 items évalués sur une échelle de Likert à 7 points) et l'interaction culturelle (10 items évalués sur une échelle de Likert à 6 points) ; chacun de ces deux facteurs est divisé en deux facettes : profondeur et largeur. Exemple d'item pour la largeur de l'exposition multiculturelle : « *Regarder des chaînes TV de pays étrangers* ». Exemple d'item pour la largeur de l'interaction multiculturelle : « *Parler avec des personnes de cultures étrangères* ». Exemple d'item pour la profondeur de l'exposition multiculturelle : « *Ecouter de la musique de cultures étrangères* ». Exemple d'item pour la profondeur de l'interaction multiculturelle : « *Partager des sentiments/ émotions avec des personnes d'autres cultures* ». Qualité du modèle de mesure : χ^2/ddl = 114/98 (p = .14); SRMR = .05 ; RMSEA = .04 (.00 ; .06) ; CFI=1.00 ; TLI = 1.00 (pour plus d'information, voir « Matériel supplémentaire »).

L'échelle d'intelligence culturelle (20 items) de Ang et collaborateurs (2007) validée en français par Burakova et Filbien (2020) mesure quatre facettes de l'intelligence culturelle : métacognitive (4 items) ; cognitive (6 items) ; motivationnelle (5 items) ; comportementale (5 items). Une échelle de Lickert en 7 points allant de 1 (complétement en désaccord) à 7 (complétement en accord) est utilisée. Exemple d'item pour l'intelligence culturelle motivationnelle : *« J'aime échanger avec des gens issus de cultures différentes »*. Exemple d'item pour l'intelligence culturelle métacognitive : *« Je sais quelle connaissance culturelle*

serait appropriée lors de chaque échange interculturel ». Exemple d'item pour l'intelligence culturelle cognitive : *« Je connais les systèmes juridiques et économiques d'autres cultures/ pays ».* Exemple d'item pour l'intelligence culturelle comportementale *: « J'adapte mon comportement verbal (par exemple mon accent, mon ton) lorsqu'un échange interculturel l'exige ».* Qualité du modèle de mesure : χ^2/ddl = 280/158 ; SRMR = .05 ; RMSEA = .08 ; CFI=.91.

Pour mesurer l'ajustement culturel, nous avons utilisé l'échelle d'ajustement cross-culturel (14 items) de Black et Stephens (1989) validée en français par Burakova et Filbien (2020) dont les 3 dimensions correspondent à : l'ajustement général (7 items), l'ajustement interactionnel (4 items) et l'ajustement au travail (3 items). Une échelle de Likert en 6 points allant de 1 (pas du tout adapté) à 7 (complètement adapté) a été utilisée. Exemple d'item pour l'ajustement au travail : « *Responsabilité spécifique au métier exercé ».* Exemple d'item pour l'ajustement général : *« Conditions de vie en général ».* Exemple d'item pour l'ajustement interactionnel : *« La socialisation avec des personnes du pays ».* Qualité du modèle de mesure : χ^2/ddl = 101/58 ; SRMR = .04 ; RMSEA = .08 ; CFI=.95.

En ce qui concerne les données sociodémographiques, nous nous sommes renseignées sur l'âge, le genre, le niveau d'études, le niveau de maîtrise de la langue du pays d'accueil, le statut matrimonial, le temps passé au total dans le pays d'accueil, l'estimation de la durée du séjour dans le pays d'accueil, la catégorie socioprofessionnelle ainsi que le pays d'origine et le pays d'accueil des répondants.

Résultats

Analyses préliminaires

Premièrement, afin de valider notre modèle de mesure, les analyses factorielles confirmatoires ont été réalisées avec Jamovi 2.3.3.0. Nous avons vérifié les coefficients de saturation et les indices d'ajustement en accord avec des recommandations en statistiques (Hair et al., 2010 ; Tabachnik & Fidell, 2007). Deuxièmement, les statistiques descriptives ont été réalisées pour les variables d'intérêts, ainsi que pour trois variables sociodémographiques qui figurent parmi les facteurs de la réussite de l'immigration : l'âge, la maîtrise de la langue du pays et le niveau d'études (Polek et al., 2008 ; Wang & Jing, 2018) (Tableau 1). Le Tableau 1 permet d'observer des liens entre les variables d'intérêt. Les corrélations entre les facettes de l'intelligence culturelle et celles de l'ajustement culturel vont de.36 à .56. Les corrélations entre les facettes de l'exposition culturelle et celles de l'ajustement culturel vont de .20 à .34. Les corrélations entre les facettes de l'exposition culturelle et celles de l'intelligence culturelle se situent dans la plage entre .19 et .38. Ces corrélations indiquent la pertinence du test de l'hypothèse de médiation (HM) : « L'effet positif de l'exposition culturelle sur l'ajustement culturel est médiatisé par l'intelligence culturelle ». Quant aux variables sociodémographiques, nous avons repéré quelques corrélations intéressantes. Notamment, la profondeur de l'exposition culturelle corrèle avec la maîtrise linguistique (.21 et .25) ; la largeur de l'exposition culturelle est en lien avec l'âge (.29 et .24) ; le niveau d'études corrèle avec la durée de l'exposition culturelle interactionnelle (.28) et l'ajustement au travail (.26). Nous allons donc examiner les effets de ces variables sur l'ajustement culturel outre l'exposition et l'intelligence culturelles.

--- Insérer Tableau 1 ici ---

Test des effets de l'exposition culturelle et de l'intelligence culturelle sur l'ajustement culturel

Afin de tester l'effet de l'exposition culturelle sur l'ajustement culturel médiatisé par l'intelligence culturelle, nous avons réalisé une modélisation en équations structurales à variables latentes sous Jamovi 2.3.3.0 (Module « SEM ») à l'aide de la méthode de moindres carrés pondérés en diagonales (DWLS) et la procédure Bootstrap (1000 itérations). Cette manipulation nous a permis d'obtenir un modèle (Figure 1) avec les indices d'ajustement suivants : χ^2/ddl = 23.25/42 (p = .99) ; SRMR = .06 ; RMSEA = .00 (.00 ; .00) ; CFI=1.00 ; TLI = 1.03 (Tableau 2). Ces indices vont dans le sens des recommandations pour les modèles testés sur de petits échantillons (Mindrila, 2010 ; Moshagen & Musch, 2014). Même si nous présentons tous les indices d'ajustement traditionnels, selon Xia & Yang (2019), les indices de CFI, TLI et RMSEA apparaissent peu pertinents pour les modèles testés à l'aide de l'estimation DWLS (technique préconisée lorsque les données ne suivent pas la loi normale et pour les échantillons de petite taille). Les indices de χ^2 et de SRMR, quant à eux, restent pertinents ; dans notre modèle, ils sont en accord avec les seuils préconisés (Moshagen, 2018 ; Tabachnik & Fidell, 2007).

--- Insérer Tableau 2 ici ---

Il s'agit d'un modèle à médiation complète, car l'effet de l'exposition culturelle sur l'ajustement culturel est non significatif. Ce modèle permet d'expliquer un important pourcentage de variance de l'ajustement culturel (R^2 ajusté = .45). Il est également à noter les tailles élevées des effets directs de l'intelligence culturelle sur l'ajustement culturel (β = .67) et de l'exposition

culturelle sur l'intelligence culturelle (β = .45) (Tableau 2). L'effet indirect de l'exposition culturelle sur l'ajustement culturel est de .31. Ce modèle confirme l'hypothèse de médiation (HM) : « L'effet positif de l'exposition culturelle sur l'ajustement culturel est médiatisé par l'intelligence culturelle ». Aucune variable sociodémographique n'a pu être retenue dans le présent modèle.

--- Insérer Figure 1 ici ---

Compte tenu de l'intérêt que présente l'examen plus fin du rôle que différentes facettes d'un même construit peuvent jouer dans la lecture des processus psychosociaux, nous avons réalisé une deuxième modélisation en variables latentes, cette fois-ci en facettes. Ce modèle, qui possède des indices d'ajustement appropriés (χ^2/ddl = 650.90/796 (p = 1.00) ; SRMR = .09 ; RMSEA = .00 (.00 ; .00) ; CFI=1.00 ; TLI = 1.02) et qui est mis à l'épreuve via la procédure de Bootstrap (1000 itérations), met en évidence les effets des quatre facettes de l'exposition culturelle sur les trois facettes de l'ajustement culturel médiatisés par les quatre facettes de l'intelligence culturelle (Tableau 3, Figure 2).

--- Insérer Tableau 3 ici ---

Tout d'abord, nous constatons l'absence d'effets de l'exposition culturelle générale (facettes profondeur et largeur) (Figure 2). Seulement l'exposition culturelle interactionnelle prédit l'intelligence culturelle et l'ajustement culturel. Plus précisément, notre modèle permet d'expliquer 33% de la variance de l'ajustement culturel général par l'effet de l'exposition culturelle interactionnelle largeur (β = .23, effet indirect), qui est médiatisé par l'intelligence culturelle métacognitive (β = .58). Quant à l'ajustement culturel interactionnel (R^2 = .52), il est

prédit par l'exposition culturelle interactionnelle profondeur (β = .29, effet indirect) dont l'effet est médiatisé par la facette cognitive de l'intelligence culturelle (β = .62). Finalement, l'ajustement culturel au travail (R^2 = .31) serait fonction de l'effet de l'exposition culturelle interactionnelle (à la fois largeur et profondeur) (β = .19 et β = .19, effets indirects) médiatisé par les facettes motivationnelle (β = .33) et comportementale de l'intelligence culturelle (β = .39). Les deux modèles empiriques issus des modélisations en équations structurales, en variables globales et en facettes, seront ensuite discutés.

--- Insérer Figure 2 ici ---

Discussion

Le but de notre étude consistait à tester l'effet de l'exposition culturelle sur l'ajustement culturel médiatisé par l'intelligence culturelle. Il était formulé en accord avec les dernières revues systématiques sur l'intelligence culturelle (Ott & Michailova, 2018 ; Ott & Iskhakova, 2019 ; Morin & Talbot, 2021). D'une part, l'exposition culturelle est un construit à la fois émergent et prometteur en termes de compréhension des mécanismes du développement de l'intelligence culturelle. D'autre part, la prise en compte de la population d'immigrés, beaucoup moins étudiée que celle d'expatriés, s'avère indispensable au regard des enjeux institutionnels en lien avec l'intégration sociale (Dupuis & Segal, 2021 ; Tesfai, 2020).

Les résultats de notre étude confirment l'hypothèse médiationnelle dans son intégralité. Au regard du caractère général de l'hypothèse sur les effets de l'exposition culturelle sur l'intelligence culturelle (H1), elle est également confirmée. L'effet global de l'exposition

culturelle sur l'intelligence culturelle est observé. L'analyse plus nuancée des effets que les facettes de l'exposition culturelle exercent sur l'intelligence culturelle permet de mettre au premier plan l'exposition culturelle interactionnelle. Plus précisément, la largeur de l'exposition culturelle interactionnelle prédit l'intelligence culturelle métacognitive et motivationnelle, alors que sa profondeur contribue au développement de l'intelligence culturelle cognitive et comportementale. Quant à notre deuxième hypothèse (H2 : l'intelligence culturelle prédit l'ajustement culturel), elle est validée dans le modèle en variables globales et nuancée dans le modèle en facettes. En effet, l'ajustement culturel général dépend de l'intelligence culturelle métacognitive ; l'ajustement culturel interactionnel se développe grâce à l'intelligence culturelle cognitive, alors que l'ajustement culturel au travail se repose sur l'intelligence culturelle motivationnelle et comportementale. Les hypothèses spécifiques 2a, 2b et 2c sont en partie validées.

Nos résultats vont dans le sens de l'étude de Moon et collaborateurs (2012) qui affirme le rôle médiateur de l'intelligence culturelle par rapport à l'effet que l'expérience interculturelle antérieure aurait sur l'ajustement dans un nouveau pays d'expatriation. Au regard du caractère unique de l'étude de Moon et al. (2012), nous avons pris la décision de proposer seulement une hypothèse générale (HM). Le modèle empirique en variables globales issu de notre étude valide cette hypothèse et démontre une médiation complète, où l'effet de l'exposition culturelle sur l'ajustement culturel est médiatisé par l'intelligence culturelle. Ce résultat correspond au processus qui conduit une personne immigrée à un fonctionnement optimal dans son pays d'accueil. Pour rappel, l'exposition culturelle apparaît comme une confrontation à un système social régi par un ensemble de conventions qui divergent de ce que les immigrés ont connu dans leur pays d'origine. A partir de cette confrontation, ils développent une capacité à fonctionner dans ce nouveau système. Au niveau psychologique, cela se traduit par l'absence de stress.

L’exposition culturelle apparaît comme un prédicteur de l’intelligence culturelle (H1) en accord avec plusieurs études (Aytug et al., 2018 ; Crowne, 2008, 2013 ; Ng et al., 2012). Il s’agit des contacts soit avec des artefacts culturels (films, livres, musiques), soit avec des porteurs de la culture. Ces contacts sont pensés en termes de leur durée et de nombre de contextes culturels confrontés (Aytug et al., 2018). D’après nos résultats, l’intelligence culturelle se développe davantage grâce aux interactions sociales avec les porteurs de la culture que via la découverte des artefacts culturels. Si, pour accroître les formes métacognitive et motivationnelle de l’intelligence culturelle, c’est le nombre de cultures/pays qui compte, les facettes cognitive et comportementale sont consolidées grâce à la profondeur de l’immersion culturelle, c’est-à-dire, le temps que les immigrés vont dédier aux interactions avec les autochtones. Remhof, Gunkel et Schlägel (2013) précisent que le fait d’être proche d’un membre d’une autre culture permet de développer son intelligence culturelle. Le contact avec différentes cultures possède un effet cumulatif sur l’accroissement de l’intelligence culturelle (Aytug et al., 2018 ; Crowne, 2008 ; Morrell et al., 2013). De même, la fréquence et la durée de cette exposition culturelle à une même culture vont se traduire par une plus grande intelligence culturelle (Aytug et al., 2018).

L’effet positif de l’intelligence culturelle sur l’ajustement culturel (H2) a déjà été documenté par un bon nombre de chercheurs (Burakova & Filbien, 2020 ; Guðmundsdóttir, 2015 ; Malek & Budhwar, 2013 ; Chen et al., 2012 ; Jyoti & Kour, 2015 ; Lee & Sukoco, 2010 ; Sri Ramalu et al., 2011). En effet, la cumulation des connaissances à propos de divers faits et aspects de vie dans différentes cultures (intelligence culturelle cognitive), le développement de nouveaux modes de pensée (intelligence culturelle métacognitive), le désir de rentrer en contact avec de nouvelles cultures (intelligence culturelle motivationnelle) et de s’approprier de nouveaux modèles de comportement (intelligence culturelle comportemental) (Ang et al., 2007)

expliquent le bien-être lié à la vie hors de son contexte culturel d'origine (Black et al., 1991). Quant à la population d'immigrés, cette notion de bien-être est particulièrement importante et considérée par plusieurs auteurs comme signe d'une immigration réussie (Jiang et al., 2018 ; Malik et al., 2014 ; Yeh et al., 2003 ; Yeh et al., 2007). Notre étude renforce les connaissances déjà établies et en apporte quelques précisions. L'effet positif de l'intelligence culturelle métacognitive sur l'ajustement culturel général, que nous rapportons, a déjà été observé dans plusieurs études (Guðmundsdóttir, 2015 ; Kim et al., 2008 ; Sri Ramalu et al., 2011). L'effet positif de la facette cognitive de l'intelligence sur l'ajustement interactionnel est rapporté dans deux études (Burakova & Filbien, 2020 ; Wu & Ang, 2011). L'effet positif de l'intelligence culturelle motivationnelle sur l'ajustement au travail est démontré par Sri Ramalu et collègues (2011), ainsi que l'effet de l'intelligence comportementale est documenté dans l'étude de Burakova et Filbien (2020).

Au-delà de l'examen des effets de l'exposition culturelle, notre étude propose une harmonisation des conceptualisations de l'exposition culturelle. Elle est définie est considérée comme un construit quadridimensionnel comportant les facettes suivantes : 1) profondeur de l'exposition culturelle globale ; 2) largeur de l'exposition culturelle globale ; 3) profondeur de l'exposition culturelle interactionnelle ; 4) largeur de l'exposition culturelle interactionnelle. La profondeur de l'exposition culturelle globale est liée au nombre d'années ou à la fréquence à laquelle les individus ont pratiqué des activités en lien avec des artefacts culturels. La largeur de l'exposition culturelle globale correspondrait au nombre de cultures dans lesquelles la personne aurait réalisé ces mêmes activités. La profondeur de l'exposition culturelle interactionnelle serait en lien avec le nombre d'années (ou la fréquence) durant lesquelles l'individu a pu interagir avec les porteurs des cultures étrangères, alors que la largeur de

l'exposition culturelle interactionnelle ferait référence au nombre de cultures concernées par ces interactions interculturelles.

De plus, notre étude est caractérisée par un apport méthodologique qui consiste en la validation de l'échelle d'expérience interculturelle de Aytug et collègues (2018) en langue française (Matériel supplémentaire). Cette échelle peut être utilisée dans de futures études sur la même population, ainsi que sur les populations d'expatriés et d'étudiants en mobilité afin de prédire leur capacité de gestion du choc culturel et d'adaptation à de nouveaux contextes culturels.

Notre dernier apport concerne l'application des résultats empiriques par des organismes de formation, d'insertion et de gestion des flux migratoires. Compte tenu de l'effet bénéfique de l'exposition culturelle sur le développement de l'intelligence culturelle, ainsi que sur l'ajustement culturel dans le pays d'accueil, nous préconisons à ces organismes de faciliter avant tout l'exposition culturelle interactionnelle chez les immigrés. Si l'exposition culturelle générale suppose le contact avec tout type d'artefact culturel, l'inclusion dans les programmes d'accompagnement, l'analyse de films, livres, œuvres d'art représentant la culture française accélérerait l'intégration des immigrés (Bücker & Korzilius, 2015 ; Chao et al., 2017 ; Despotovic et al., 2015 ; Dias et al., 2017 ; Jiang et al., 2018 ; Ott & Iskhakova, 2019). L'exposition culturelle interactionnelle, quant à elle, devient possible grâce aux échanges avec les porteurs d'une culture différente de la sienne. D'après nos résultats, aucun programme de formation académique ne pourrait remplacer les bénéfices de l'engagement dans des interactions avec les porteurs de la culture d'accueil. Les ateliers autour de différents aspects de vie et autour de la manière de les structurer dans les différentes cultures sont à conseiller également. Compte tenu de l'importance de la profondeur de l'exposition culturelle, il serait judicieux d'amener les personnes à socialiser, partager des émotions et communiquer avec des

personnes issues des cultures différentes durant une période prolongée. Par exemple, des tandems linguistiques permettraient d'interagir avec des porteurs de la culture d'accueil en observant les gestes et la communication non verbale et en échangeant sur des sujets variés, comme l'histoire du pays, les coutumes alimentaires et les salutations (Malik et al., 2014 ; Presbitero & Toledano, 2017 ; Reichard et al., 2015). La profondeur de l'exposition pourrait être assurée par des programmes de longue durée par des organismes en lien avec la gestion des flux migratoires avec l'évaluation du niveau de l'intelligence culturelle à l'entrée, à mi-parcours et à la sortie (Moon et al., 2013 ; Kurpiss & Hunter, 2017). En outre, l'exposition culturelle et l'intelligence culturelle pourraient être intégrées en guise de critères de sélection et de formation des personnes à bagages culturels variés pour garantir un bon ajustement et, par conséquent, un bon niveau de performance dans le pays d'accueil (Burakova & Filbien, 2020 ; Dias et al., 2017 ; Engle & Crowne, 2014 ; Erez et al., 2013 ; Iskhakova, 2018 ; Jyoti & Kour, 2015 ; Moon et al., 2012 ; Morrell et al., 2013 ; Nunes et al., 2017).

Limites et perspectives

Bien que notre étude enrichisse la littérature, elle comporte des limites. Premièrement, c'est le plan d'étude transversal qui ne permet pas réellement de suivre l'évolution de l'intelligence culturelle et de l'ajustement culturel suivant l'exposition culturelle des immigrés. Nous n'avons pas réussi à négocier avec les organismes de formation ou les associations la mise en place d'un tel plan d'étude, certes, plus robuste sur le plan scientifique, mais plus contraignant pour les organismes participants. Une autre limite concerne le type de mesures déployées, toutes, elles sont de nature auto-rapportée. En effet, ce type de mesures peut déformer l'évaluation par les personnes de leur propre efficacité en termes d'acquisition de l'expérience qui les amène à accroître l'intelligence culturelle (Thomas et al., 2012). Le biais de la mesure auto-rapportée pourrait être réduit grâce à un plan d'étude multi-mesure en temps réel, par exemple, en amont

et à l'issue des ateliers de communication interculturelle. Nous avons récolté les données sur un échantillon volontaire et de taille relativement modeste. Une limite supplémentaire pourrait être liée aux questionnaires diffusés. En effet, nous pouvons être confrontées dans notre étude au biais de non-réponse. Ce dernier est lié au fait que les sujets qui acceptent de participer aux enquêtes présentent des caractéristiques différentes de ceux qui n'y participent pas. Au vu de ces limites, nos conclusions devraient être entendues plutôt comme des perspectives de recherche. Une étude longitudinale réalisée au niveau national avec l'implication du réseau des organismes d'accompagnement d'immigrés serait envisageable. Ainsi, un échantillon aléatoire pourrait être constitué.

Concernant les perspectives, nous proposons tout d'abord que l'impact de l'exposition culturelle continue à être étudié. En effet, nous avons analysé les effets de l'exposition culturelle sur l'intelligence culturelle et l'ajustement culturel. D'autres effets de l'exposition culturelle restent encore à explorer. Cette étude devrait être répliquée au sein de différentes populations, comme les expatriés ou les étudiants étrangers, afin de pouvoir généraliser les conclusions à propos de l'exposition culturelle. A ce jour, une seule étude publiée porte sur l'effet médiateur de l'intelligence culturelle sur le lien entre l'exposition culturelle et ajustement. La population d'immigrés devrait continuer à être étudiée dans le champ de la psychologie organisationnelle interculturelle, car elle ne cesse d'augmenter (DAES, 2020). De ce fait, les organisations seront de plus en plus confrontées à l'intégration de ce type d'employés.

Conclusion

L'objectif de cette étude consistait à tester l'effet de l'exposition culturelle sur l'ajustement culturel médiatisé par l'intelligence culturelle. De surcroît, elle est la première à étudier les

effets nommés sur la population d'immigrés. Notre hypothèse de médiation est confirmée. L'exposition culturelle prédit directement l'intelligence culturelle et indirectement l'ajustement culturel. C'est l'exposition culturelle interactionnelle, qui permet de mieux comprendre les aspects de la vie de tous les jours dans le pays d'accueil, comme des coutumes alimentaires, des salutations, de la communication non verbale, qui s'avère indispensable pour le développement des quatre facettes de l'intelligence culturelle. A terme, elle résulte en un bon ajustement général, interactionnel et professionnel chez les immigrés. Plus précisément, l'ajustement général dépend de l'intelligence culturelle métacognitive, l'ajustement interactionnel – de la facette cognitive et l'ajustement professionnel - des facettes motivationnelle et comportementale de l'intelligence culturelle.

Notre étude apporte des contributions aux niveaux conceptuel, méthodologique et appliqué. Elle consolide la conceptualisation de l'exposition culturelle et valide une mesure de celle-ci en langue française. Elle met en avant l'importance des différentes facettes de l'exposition culturelle pour le développement de l'intelligence culturelle et, par conséquent, pour l'ajustement des immigrés à la vie dans un nouveau pays. Finalement, elle résulte en un nombre de préconisations concernant l'accompagnement des immigrés en France.

Références

Ang, S., & Van Dyne, L. (2008). *Handbook of Cultural Intelligence: Theory, Management, and Applications*. Armonk, NY: M.E. Sharpe.

Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C., Ng, K. Y., Templer, K. J., Tayl, C., et al. (2007). Cultural intelligence: Its measurement and effects on cultural judgment and decision making, cultural adaptation and task performance. *Management and Organization Review, 3*(3), 335–371.

Aytug, Z. G., Kern, M. C., & Dilchert, S. (2018). Multicultural experience: Development and validation of a multidimensional scale. *International Journal of Intercultural Relations*, *65*, 1–16.

Black, J. S. (1988). Work role transitions: A study of American expatriate managers in Japan. *Joumal of Intemational Business Studies*, *19*, 277–294.

Black, J. S., & Stephens, G. K. (1989). The Influence of the Spouse on American Expatriate Adjustment and Intent to Stay in Pacific Rim Overseas Assignments. *Journal of Management*, *15*(4), 529–544. https://doi.org/10.1177/014920638901500403

Black, S., Mendenhall, M. E., & Oddou, G. (1991). Toward a comprehensive model of international adjustment: An integration of multiple theoretical perspective. *The Academy of Management Review*, *16*(2), 291–317.

Bücker, J. J. L. E., & Korzilius, H. (2015). Developing cultural intelligence: Assessing the effect of the Ecotonos cultural simulation game for international business students. *International Journal of Human Resource Management*, *26*(15), 1995–2014.

Burakova, M., & Filbien, M. (2020). Intelligence culturelle comme prédicteur de la performance au travail en expatriation : Rôle médiateur de l'ajustement culturel. *Pratiques psychologiques*, *26*(1), 1–17.

Chao, M. M., Takeuchi, R., & Farh, J. L. (2017). Enhancing cultural intelligence: The roles of implicit culture beliefs and adjustment. *Personnel Psychology*, *70*(1), 257–292.

Chen, X. P., Liu, D., & Portnoy, R. (2012). A multilevel investigation of motivational cultural intelligence, organizational diversity climate, and cultural sales: Evidence from U.S. real estate firms. *Journal of Applied Psychology*, *97*(1), 93–106. https://doi.org/10.1037/a0024697

Crowne, K. A. (2013). Cultural exposure, emotional intelligence, and cultural intelligence: An exploratory study. *International Journal of Cross-Cultural Management*, *13*(1), 5–22.

Crowne, K.A. (2008). What leads to cultural intelligence? *Business Horizons*, *51*(5), 391– 399.

Cruz, R. A., Wilkinson, A. V., Bondy M. L., & Koehly L. M. (2012). Psychometric evaluation of the Demographic Index of Cultural Exposure (DICE) in two Mexican-origin community samples. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, *3*(34), 404–420.

Despotovic, W., Huthings K., & Mcphail, R. (2015). Cross-cultural self-preparation of Australian self-initiated expatriates for working and living in South Korea: 'Stumped like a bonsai: A show of what could have been'. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, *2*(53), 241–259.

Dias, D., Zhu, C.J., & Samaratunge, R. (2020). Examining the role of cultural exposure in improving intercultural competence: Implications for HRM practices in multicultural organizations. *International Journal of Human Resource Management*, *31*(11), 1359-1378. DOI: 10.1080/09585192.2017.1406389

Dumont, G. (2019). L'immigration en Europe : Quelle évolution démographique ? Quelles dynamiques géographiques ? Quels facteurs géopolitiques ? *Les Analyses de Population & Avenir*, *1*(1), 1-21.

Dupuis, J.-P., & Segal, J.-P. (2021). Diplôme et mise à l'épreuve des compétences des immigrants qualifiés dans les entreprises : une comparaison France-Québec. *Management International*, *24*(6), 101–113. https://doi.org/10.7202/1077352ar

Earley, P. C. (2002). Redefining interactions across cultures and organizations: Moving forward with cultural intelligence. In B. M. Staw & R. M. Kramer (eds.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews*. (p. 271–299). Elsevier Science/JAI Press.

Earley, P. C., & Ang, S. (2003). *Cultural intelligence: Individual interactions across cultures*. Palo Alto, CA: Stanford University Press.

Eisenberg, J., Lee, H. J., Brück, F., Brenner, B., Claes, M. T., Mironski, J., & Bell, R. (2013). Can business schools make students culturally competent? Effects of cross-cultural management courses on cultural intelligence. *Academy of Management Learning and Education*, *12*(4), 603–621.

Engle, R. L., & Crowne, K. A. (2014). The impact of international experience on cultural intelligence: An application of contact theory in a structured short-term programme. *Human Resource Development International*, *17*(1), 30–46.

Engle, R.L., & Nash, B. (2015). Does it matter if researchers use individual dimension constructs or only aggregated constructs of cultural distance and cultural intelligence? *Journal of International Business Research*, *14*(2), 47–65.

Erez, M., Lisak, A., Harush, R., Glikson, E., Nouri, R., & Shokef, E. (2013). Going global: Developing management students' cultural intelligence and global identity in culturally diverse virtual teams. *Academy of Management Learning & Education*, *12*(3), 330–355.

Fang, F., Schei, V., & Selart, M. (2018). Hype or hope? A new look at the research on cultural intelligence. *International Journal of Intercultural Relations*, *66*, 148–171.

Guðmundsdóttir, S. (2015). Nordic expatriates in the US: The relationship between cultural intelligence and adjustment. *International Journal of Intercultural Relations*, *47*, 175–186.

Hair Jr., J. F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis*. 7th edition. Pearson.

Hu, L., & Bentler, P.M. (1999). Cutoff criteria for fit indices in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, *6*,1–55.

Iskhakova, M. (2018). Does cross-cultural competence matter when going global: Cultural intelligence and its impact on performance of international students in Australia. *Journal of Intercultural Communication Research*, *47*(2), 121–140.

Jiang, Z., Le, H., & Gollan, P. (2018). Cultural intelligence and voice behavior among migrant workers: the mediating role of leader member exchange. *The International Journal of Human Resource Management*. *29*(5), 1082-1112.

Jyoti, J., & Kour, S. (2015). Assessing the cultural intelligence and task performance equation. Mediating role of cultural adjustment. *Cross Cultural Management*, *22*(2), 236–258.

Kim, K., Kirkman, B. L., & Chen, G. (2008). Cultural intelligence and international assignment effectiveness: A conceptual model and preliminary findings. In S. Ang & L. Van Dyne (Eds.), *Handbook of Cultural Intelligence: Theory, Measurement, and Applications* (pp.71–90). Armonk: M.E. Sharpe. ISBN:9780765622624.

Kurpis, L. H., & Hunter, J. (2017). Developing students' cultural intelligence through an experiential learning activity: A cross-cultural consumer behavior interview. *Journal of Marketing Education*, *39*(1), 30–46.

Lee, L.-Y., & Sukoco, B. M. (2010). The effects of cultural intelligence on expatriate performance: The moderating effects of international experience. *The International*

Journal of Human Resource Management, 21(7), 963–981. https://doi.org/10.1080/09585191003783397

Li, M., Mobley, W.H., & Kelly, A. (2013). When do global leaders learn best to develop cultural intelligence? An investigation of the moderating role of experiential learning style. *Academy of Management Learning and Education, 12*(1), 32–50.

Lin, Y. C., Chen, A. S Y., & Song, Y. C. (2012). Does your intelligence help to survive in a foreign jungle? The effects of cultural intelligence and emotional intelligence on cross-cultural adjustment. *International Journal of Intercultural Relations, 36*(4), 541–552.

MacNab, B. R., & Worthley, R. (2012). Individual characteristics as predictors of cultural intelligence development: The relevance of self-efficacy. *International Journal of Intercultural Relations, 36*(1), 62–71.

Malek, M., & Budhwar, P. (2013). Cultural intelligence as a predictor of expatriate adjustment and performance in Malaysia. *Journal of World Business, 48*, 222–231.

Malik, A. R., Cooper-Thomas, H. D., & Zikic, J. (2014). The neglected role of cultural intelligence in recent immigrant newcomers' socialization. *International Journal of Cross Cultural Management, 14*(2), 195-213.

Moon, H.K., Kwon Choi, B., & Shik Jung, J. (2012). Previous international experience, cross-cultural training, and expatriates' cross-cultural adjustment: Effects of cultural intelligence and goal orientation. *Human Resource Development Quarterly, 23*(3), 285-330.

Moon, H. K., Choi, B. K., & Jung, J. S. (2013). Comprehensive examination on antecedents of cultural intelligence: Case of South Korea. *Personnel Review, 42*(4), 440–465.

Morin, G., & Talbot, D. (2021). Cultural intelligence of expatriate workers: a systematic review. *Management Review Quarterly*. https://doi.org/10.1007/s11301-021-00245-6

Morrell, D. L., Ravlin, E. C., Ramsey, J. R., & Ward, A. K. (2013). Past experience, cultural intelligence, and satisfaction with international business studies. *Journal of Teaching in International Business, 24*(1), 31–43.

Moshagen, M., & Auerswald, M. (2018). On congruence and incongruence of measures of fit in structural equation modeling. *Psychological Methods, 23*(2), 318–336.

Ng, K.Y., & Earley, P. C. (2006). Culture + Intelligence. *Group & Organization Management, 31*(1), 4–19.

Ng, K.Y., Van Dyne, L., & Ang, S. (2012). Cultural intelligence: A review, reflections, and recommendations for future research, Dans A. M. Ryan, F. T. Leong, & F. L. Oswald (eds.), *Conducting multinational research: Applying organizational psychology in the workplace,* (p. 29–58). Washington, DC: American Psychological Association.

Nunes, I. M., Felix, B., & Prates, L. A. (2017). Cultural intelligence, cross-cultural adaptation and expatriate performance: A study with expatriates living in Brazil. *Human Revista de Administração, 52*(3), 219–232.

Ott, D. L., & Iskhakova, M. (2019). The meaning of international experience for the development of cultural intelligence: A review and critique. *Critical Perspectives on International Business, 15*(4), 390–407.

Ott, D. L., & Michailova, S. (2018). Cultural intelligence: A review and new research avenues. *International. Journal of Management Reviews, 1*(20), 99–119.

Polek, E., Van Oudenhoven, J. P., & Ten Berge, J. M. F. (2008). Attachment styles and demographic factors as predictors of sociocultural and psychological adjustment of Eastern European immigrants in the Netherlands. *International Journal of Psychology, 43*(5), 919–928. https://doi.org/10.1080/00207590701484835

Presbitero, A., & Toledano, L. S. (2017). Global team members' performance and the roles of cross-cultural training, cultural intelligence, and contact intensity: The case of global

teams in IT offshoring sector. *The International Journal of Human Resource Management*, *29*(14), 1–27.

Reichard, R. J., Serrano, S. A., Condren, M., Wilder, N., Dollwet, M., & Wang, W. (2015). Engagement in cultural trigger events in the development of cultural competence. *Academy of Management Learning & Education*, *14*(4), 461–481.

Remhof, S., Gunkel, M., & Schlägel, C. (2013). Working in the global village: The influence of cultural intelligence on the intention to work abroad. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung*, *27*(3), 224–250.

Solomon, A., & Steyn, R. (2017). Exploring cultural intelligence truths: A systematic review. *SA Journal of Human Resource Management*, *15*(0), 1-11.

Sri Ramalu, S., Che Rose, R., Uli, J., & Kumar, N. (2012). Cultural intelligence and expatriate performance in global assignment: The mediating role of adjustment. *International Journal of Business and Society*, *13*(1), 19–32.

Sri Ramalu, S., Che Wei, C., & Che Rose, R. (2011). The effects of cultural intelligence on cross-cultural adjustment and job performance amongst expatriates in Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*, *2*(9), 59–71.

Sternberg, R. J., (1984). A contextualist view of the nature of intelligence. *International Journal of Psychology*, *19*, 307–334.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. Boston, MA: Allyn & Bacon/Pearson Education.

Tesfai, R. (2020). Immigrants' occupational segregation in France: "brown-collar" jobs or a Sub-Saharan African disadvantage? *Ethnic and Racial Studies*, *43*(15), 2724–2745. https://doi.org/10.1080/01419870.2019.1686162

Thomas, D. C. et al., (2012). *Development of the cultural intelligence assessment. In Advances in global leadership*. Emerald Group Publishing Limited.

United Nations (UN) (2020). *International Migration*. Note by Department of Economic and Social Affairs, Population Division. Récupéré depuis https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/undesa_pd_2020_international_migration_highlights.pdf

Varela, O. E., & Gatlin-Watts, R. (2014). The development of the global manager: An empirical study on the role of academic international sojourns. *Academy of Management Learning and Education*. *13*(2), 187–207.

Wang, Z., & Jing, X. (2018). Job Satisfaction Among Immigrant Workers: A Review of Determinants. *Social Indicators Research*, *139*(1), 381–401. https://doi.org/10.1007/s11205-017-1708-z

Wu, P. C., & Ang, S. H. (2011). The impact of expatriate supporting practices and cultural intelligence on cross-cultural adjustment and performance of expatriates in Singapore. *International Journal of Human Resource Management*, *22*(13), 2683–2702. https://doi.org/10.1080/09585192.2011.599956

Xia, Y., & Yang, Y. (2019). RMSEA, CFI, and TLI in structural equation modeling with ordered categorical data: The story they tell depends on the estimation methods. *Behavioral Research*, *51*, 409–428. https://doi.org/10.3758/s13428-018-1055-2

Yeh, C. J., Ching, A. M., Okubo, Y., & Luthar, S. S. (2007). Development of a mentoring program for Chinese immigrant adolescents' cultural adjustment. *Adolescence*, *42*(168), 733–747.

Yeh, C. J., Arora, A. K., Inose, M., Okubo, Y., Li, R. H., & Greene, P. (2003). The cultural adjustment and mental health of Japanese immigrant youth. *Adolescence*, *38*(151), 481-500.

Tableau 1

Statistiques descriptives, ω-McDonald et corrélations entre les variables.

	Variable	M	ET	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	EC durée	4.39	1.82	(.87)								
2	EC interaction durée	4.60	1.97	.68***	(.95)							
3	EC largeur	2.74	1.29	.53***	.29**	(.87)						
4	EC interaction largeur	3.12	1.61	.39***	.47***	.62***	(.89)					
5	IC métacognitive	4.92	1.52	.25*	.37***	.22*	.21*	(.85)				
6	IC cognitive	4.44	1.41	.22*	.28***	.20*	.19	.75***	(.84)			
7	IC motivationnelle	5.10	1.46	.34***	.36***	.31**	.38***	.75***	.73***	(.87)		
8	IC comportementale	4.84	1.58	.22*	.34***	.19	.22*	.87***	.72***	.74***	(.90)	
9	AC général	4.65	1.13	.12	.19	.08	.12	.41***	.44***	.36***	.36***	(.88)
10	AC travail	4.38	1.31	.20*	.34***	.13	.21*	.47***	.42***	.52***	.50***	.64***
11	AC interaction	4.75	1.14	.17	.29**	.18	.24*	.54***	.54***	.56***	.51***	.74***
12	Maîtrise de la langue	3.10	2.00	.21*	. 25**	.14	.05	.08	.12	.17	.10	.07
13	Age	36.70	13.60	.09	.04	.29**	.24*	.02	.02	-.01	-.02	.05
14	Niveau d'études	3.11	1.62	.08	.28**	-.02	.08	.16	.06	.06	.12	.18

Nota bene : M - moyenne ; ET - écart-type ; EC - exposition culturelle ; IC - intelligence culturelle ; AC - aju
sont indiqués les ω-McDonald. La maîtrise de la langue est évaluée selon les niveaux de A1 (=1) à C2 (=6). I
termes de nombre d'années post BAC. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

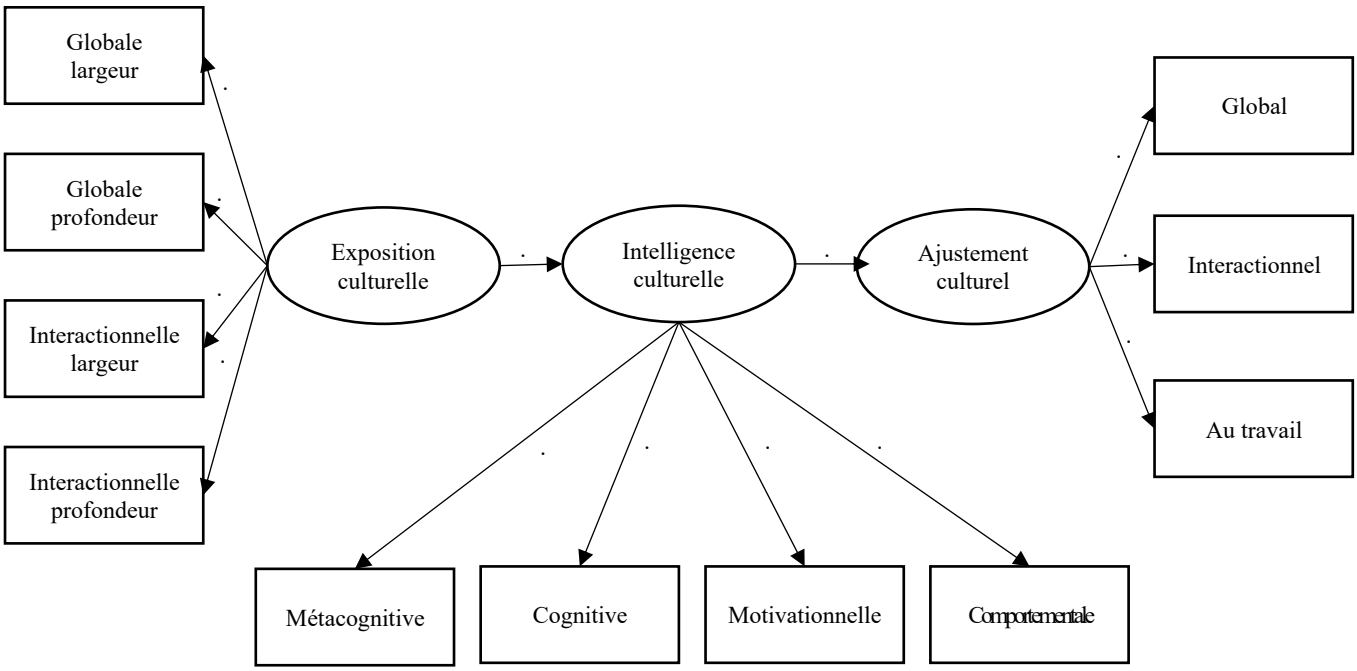

Figure 1. *Modèle empirique de l'effet de l'exposition culturelle sur l'ajustement culturel médiatisé par l'intelligence culturelle*

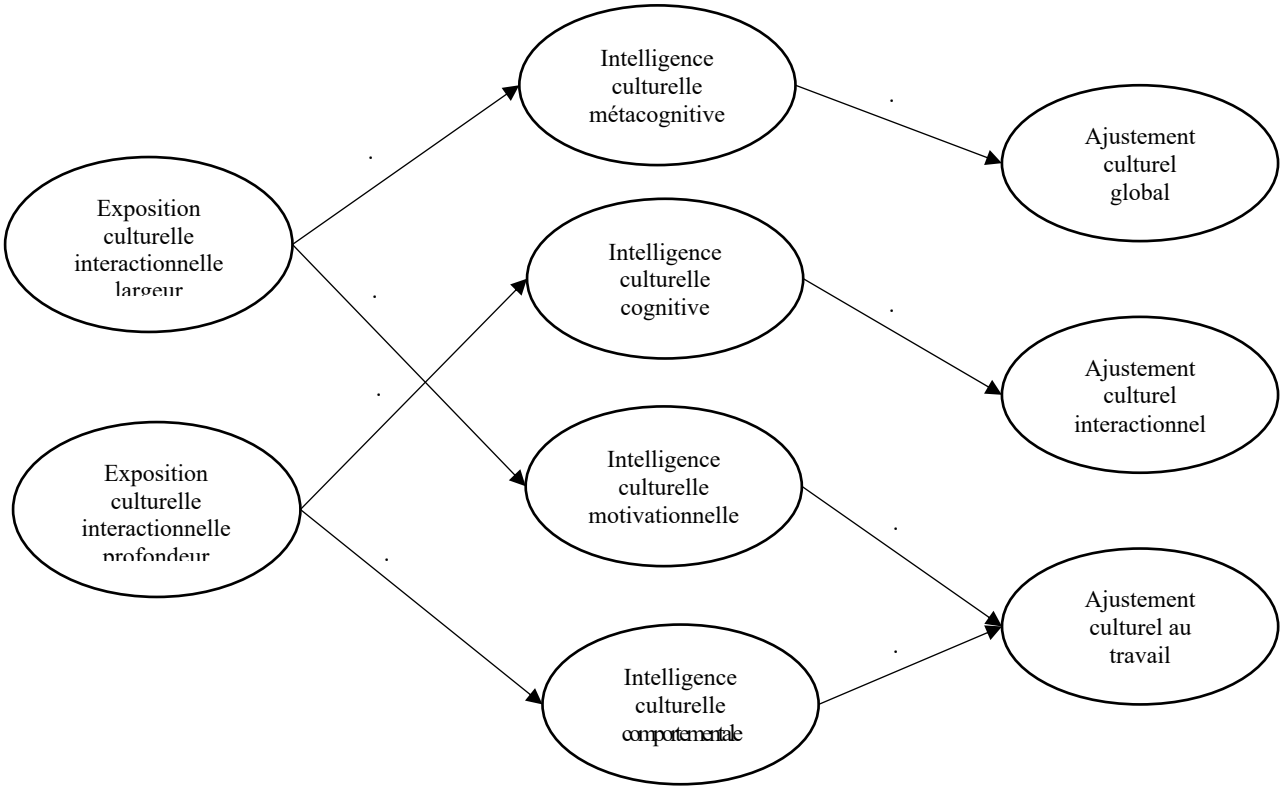

Figure 2. Modèle empirique des effets des facettes de l'exposition culturelle sur les facettes de l'ajustement culturel médiatisés par les facettes de l'intelligence culturelle

Tableau 2.

Test des effets de l'exposition culturelle et de l'intelligence culturelle sur l'ajustement culturel.

Effets	*b*	β
Ajustement culturel, R^2 = .45		
Intelligence culturelle → Ajustement culturel	.42	.67
Exposition culturelle → Ajustement culturel	NS	NS
Exposition culturelle → Intelligence culturelle → Ajustement culturel	.19	.31
Intelligence culturelle, R^2 = .21		
Exposition culturelle → Intelligence culturelle	.46	.45

Méthodes d'estimation – DWLS (moindres carrés pondérés en diagonale). Bootstrap : 1000 itérations. Indices d'ajustement : χ^2/ddl = 23.25/42 (p = .99) ; SRMR = .06 ; RMSEA = .00 (.00 ; .00) ; CFI=1.00 ; TLI = 1.03.

Tableau 3.

Test des effets des facettes l'exposition culturelle et de l'intelligence culturelle sur les facettes de l'ajustement culturel.

Effets	*b*	β
Ajustement culturel général, R^2 = .33		
IC métacognitive → AC général	.48	.58
EC interactionnelle largeur → AC général	NS	NS
EC interactionnelle largeur → IC métacognitive → AC général	.19	.23
Ajustement culturel interactionnel, R^2 = .52		
IC cognitive → AC interactionnel	.46	.62
EC interactionnelle profondeur → AC interactionnel	NS	NS
IC cognitive → EC interactionnelle profondeur → AC interactionnel	.18	.29
Ajustement culturel au travail, R^2 = .31		
IC motivationnelle → AC au travail	.29	.33
EC interactionnelle largeur → AC au travail	NS	NS
EC interactionnelle largeur → IC motivationnelle → AC au travail	.18	.19
IC comportementale → AC au travail	.33	.39
EC interactionnelle profondeur → AC au travail	NS	NS
EC interactionnelle profondeur → IC comportementale → AC au travail	.14	.19
Intelligence culturelle métacognitive, R^2 = .16		
EC interactionnelle largeur → IC métacognitive	.39	.40
Intelligence culturelle cognitive, R^2 = .22		
EC interactionnelle profondeur → IC cognitive	.38	.46
Intelligence culturelle motivationnelle, R^2 = .33		
EC interactionnelle largeur → IC motivationnelle	.62	.58
Intelligence culturelle comportementale, R^2 = .24		
EC interactionnelle profondeur → IC comportementale	.43	.49

Nota bene : EC – exposition culturelle ; IC – intelligence culturelle ; AC – ajustement culturel. Méthodes d'estimation – DWLS (moindres carrés pondérés en diagonale). Bootstrap : 1000 itérations. Indices d'ajustement : χ^2/ddl = 650.90/796 (p = 1.00) ; SRMR = .09 ; RMSEA = .00 (.00 ; .00) ; CFI=1.00 ; TLI = 1.02.