Jean-François Garneau, professeur de management
Université du Québec (ESA-TELUQ), Canada

CULTURE ET PARENTALITÉ

Introduction

Les pays membres de l'OPOI[1] comptent parmi les plus diversifiés au monde, tant sur le plan linguistique que sur le plan religieux[2]. Sur le plan linguistique, le Mozambique, la Tanzanie et l'Afrique du Sud atteignent des niveaux de diversité linguistique tels que si vous tirez au hasard deux résidents de ces pays, vous aurez entre 85% et 95% de chances d'avoir affaire à deux personnes parlant des langues différentes (contre une médiane de 46% de diversité linguistique, pour l'ensemble des pays du monde). De tels niveaux de diversité linguistique sont comparables à ceux de l'Inde et de plusieurs autres pays d'Afrique subsaharienne. Les seuls pays de l'OPOI qui ont des taux de diversité linguistique plus proches de la moyenne mondiale sont Maurice et les Seychelles. Sur le plan religieux, le Mozambique et la Tanzanie affichent à nouveau des taux de diversité religieuse très élevés. La diversité religieuse y est cependant moins élevée que la diversité linguistique (autour de 70% plutôt que de 90%). Ces taux de diversité religieuse sont inégalés par rapport à ceux des autres pays du monde (où la médiane est de 26% --les pays du monde étant beaucoup moins diversifiés religieusement que linguistiquement, en moyenne). Même les pays qui possèdent une aussi forte diversité linguistique que le Mozambique et la Tanzanie ne présentent pas simultanément un tel degré de diversité religieuse (exemple : l'Inde a un taux de diversité linguistique de 91%, mais un taux de diversité religieuse de seulement 40%). Par ailleurs, et pour ce qui est des seuls pays de l'OPOI, il n'y a que les Comores et Mayotte pour avoir des niveaux d'homogénéité religieuse très faibles (4%). Les autres pays du monde très faiblement diversifiés religieusement sont des pays comme (i) le Mexique, l'Équateur, le Pérou, la Bolivie et le Paraguay (pour des exemples d'homogénéité chrétienne) et (ii) les pays d'Afrique du Nord et du Moyen-Orient (pour des exemples d'homogénéité musulmane).

Toutes choses étant égales par ailleurs, l'impact de la diversité religieuse sur les valeurs et les pratiques de parentalité devrait être plus important que celui de la simple diversité linguistique. La langue n'est en effet pas autant porteuse de valeurs et de pratiques que ne l'est la religion. Par contre, même si la langue est moins porteuse de valeurs parentales que la religion peut l'être, elle joue un rôle plus important dans la circulation des valeurs. Pour le dire autrement, un pays très diversifié religieusement, mais très unifié linguistiquement, devrait avoir un degré de valeurs parentales partagées plus élevé qu'un pays à moindre diversification linguistique. Inversement, un fort degré de diversification linguistique devrait agir comme un frein à l'uniformisation des valeurs et des pratiques parentales, y compris au sein de pays par ailleurs très homogènes sur le plan religieux.

[1] OPOI est l'acronyme d'*Observatoire de la parentalité dans l'Océan Indien*.

[2] Les études des différents experts ne s'entendent pas toutes sur les coefficients de diversité linguistique ou religieuse à attribuer à chaque pays. Tout dépend des types de coefficients qu'ils préfèrent utiliser ainsi que des données sur lesquelles ils ont fondé leurs statistiques (dans ce cas-ci : leurs coefficients de diversité). Les deux sources que nous donnons ici ne sont pas toujours celles que nous avons utilisées. Nous les donnons ici de préférence aux autres parce qu'elles sont très faciles d'accès et qu'elles n'infirment pas ce que nous avançons. Il s'agit des deux sources suivantes : *Linguistic diversity index* 2026 et *Religions by country* 2026.

Dans cet article, ce n'est cependant pas sur l'impact de ces indicateurs linguistiques et religieux que nous aimerions nous concentrer, mais sur l'impact d'autres indicateurs, à savoir : ceux que le psychologue néerlandais Geert Hofstede a développés pour aider les grandes multinationales pour lesquelles il travaillait à mieux appréhender et gérer la diversité culturelle en leur sein. Ces indicateurs, Geert Hofstede les a appelés des dimensions culturelles. Nous allons examiner ici l'impact des quatre plus importantes d'entre elles sur la parentalité, dans cet article. Il s'agira : (i) de la dimension culturelle Individualisme – collectivisme, (ii) de la dimension culturelle Distance hiérarchique, (iii) de la dimension culturelle Masculinité – féminité, et (iv) de la dimension culturelle Contrôle de l'incertitude.

La dimension culturelle *Individualisme -- collectivisme*

La première dimension culturelle dont nous allons parler mesure le degré d'individualisme au sein d'une culture donnée. Sur l'échelle de cette dimension culturelle-là, plus le degré d'individualisme sera élevé, moins le degré de collectivisme le sera –et vice versa pour la situation inverse.

Avant de dire quels pays de l'OPOI sont plus individualistes ou collectivistes que d'autres, il faut réaliser que ces termes ne veulent pas dire *égoïstes* versus *altruistes*, ni *économies de marché* versus *économies planifiées*. La culture américaine est la plus individualiste du monde. Ses citoyens sont aussi les plus généreux du monde lorsqu'il y a des catastrophes ailleurs. Et ils le sont non seulement sur une base *per capita*, que sur une base de *% du PIB per capita*. Inversement, plusieurs des pays les plus socialistes du monde sont aussi des pays à très forts taux d'individualisme, à savoir les pays scandinaves en général et la Suède en particulier. Tout cela pour dire qu'on risque de fort mal comprendre ce qu'Hofstede veut dire par *individualisme* versus *collectivisme*, si on confond ces termes avec l'opposition *égoïsme - altruisme* ou *économie libérale – économie planifiée*.

Les deux grandes caractéristiques qui permettent de mieux définir ce que Geert Hofstede entend par individualisme versus collectivisme sont : (i) les autorisations et les encouragements sociaux à dire *JE* versus *NOUS*, dans les cultures individualistes par opposition aux cultures collectivistes; et (ii) une plus grande tendance des cultures individualistes à opter pour des normes abstraites comme l'égalité et la justice, pour trancher des débats moraux, plutôt qu'à opter pour la loyauté à ses proches dans le cas des cultures collectivistes. La question n'est pas que les concepts que l'une de ces deux pôles privilégient ne sont pas compris par l'autre pôle[3]. La question est que s'il y a conflit entre *JE* et *NOUS* ou entre les valeurs abstraites et la loyauté aux proches, les individualistes vont avoir plus tendance à choisir de préserver le *JE* et les valeurs abstraites, au risque de sacrifier le *NOUS* et les valeurs de loyauté aux proches –ce que les collectivistes auront moins tendance à faire.

La capacité plus grande à dire *JE*, dans les cultures individualistes, se manifeste non seulement par un taux d'entrepreneuriat plus élevé[4], mais par un système parental et scolaire qui va favoriser cette capacité plus grande des individus membres de ces cultures à dire *JE*, à apprendre à dire *JE* et à tenir à son *JE* quand le collectif essaie de nous subsumer sous son

[3] C'est-à-dire : que les collectivistes ne savent pas dire JE ou ne sont pas sensibles aux valeurs de justice et d'égalité, ou que les individualistes ne savent pas dire NOUS ou ne sont pas capables de loyauté envers leurs proches.

[4] Nous ne parlons pas que d'entrepreneuriat économique, ici, mais d'entrepreneuriat social, artistique ou politique aussi. À ce sujet, voir Assmann et Ehrl 2021 ainsi que Tiessen 1997.

ombrelle[5]. L'avantage de la capacité inverse à dire *NOUS* (dans les cultures collectivistes) tient quant à lui à ce qu'il ne rend pas l'individu responsable de se trouver son propre sens ou sa propre vocation, dans la vie. Le NOUS se chargera pour chacun d'une grande partie de ce travail-là. Le sentiment d'absurdité du monde qui domine les philosophies de Jean-Paul Sartre[6] et d'Albert Camus[7] sont, en ce sens, des symptômes de culture individualiste, pas de cultures collectivistes. Inversement, la propension non seulement à être émus par des mythes, mais à faire tenir notre identité dans ce que ces mythes racontent, est un trait fort des cultures plus collectivistes[8].

La deuxième différence entre l'individualisme et le collectivisme permet d'expliquer la fragilité de la solidarité collectiviste dans la construction d'une démocratie sociale. Car pour avoir un État-providence solide, il faut malheureusement savoir se soumettre à des valeurs abstraites telles que l'équité. Or, cela implique, entre autres, de traiter chaque personne comme égale aux autres, ce qui revient très vite à accepter de la traiter (et d'être traité soi-même) comme un numéro. Or, c'est cet aspect détestable des États-providence qui permet la distribution équitable de services sociaux à tous, sans patronage ni népotisme. Il va sans dire qu'une partie de la lutte contre la corruption est une lutte contre la malhonnêteté, mais l'une des raisons majeures pour laquelle les taux de corruption peuvent être si élevés, dans les cultures collectivistes, tient au fait qu'elles ont de la difficulté à trancher en faveur de normes abstraites d'honnêteté et d'équité, quand ce sont nos proches qui sont affectés et que nous ne pouvons aider sans corrompre tout ce système de normes abstraites[9].

Un autre exemple pour faire comprendre la différence entre le collectivisme et l'individualisme serait de comparer le type de rapport aux valeurs qui prévaut dans les entreprises familiales et celui qui prévaut dans les entreprises publiques, y compris au sein des sociétés à culture individualiste. Dans les entreprises familiales, fonder une entreprise pour la léguer à ses enfants et leur fournir un emploi, quand ils deviendront adultes, c'est l'évidence morale même. Idem pour privilégier ceux et celles qu'on connaît et avec qui on est amis dans l'octroi des contrats de fourniture. Tout cela s'appelle pourtant du népotisme et du patronage dans les entreprises publiques et l'Administration publique. Il y a donc du collectivisme même dans les cultures individualistes, tout comme il y a souvent beaucoup de désir pour plus d'individualisme, au sein des cultures collectivistes mêmes. De quel côté penche la balance en pratique est ce qui manifestera quel pôle de cette dimension culturelle sera le plus dominant, dans une culture donnée.

L'impact sur la parentalité de cette différence culturelle entre l'individualisme et le collectivisme est que les sociétés individualistes encourageront l'autonomie dans l'éducation des enfants, tandis que les sociétés collectivistes privilégieront plutôt les vertus de la loyauté et de la piété. L'exercice de l'autorité parentale sera perçu comme une stratégie de dernier recours dans les cultures individualistes (avec une préférence pour les approches privilégiant le dialogue, comme celles qui ont été popularisées par le Dr Spock aux États-Unis[10] ou par Françoise Dolto en France[11]). Dans les sociétés collectivistes, l'exercice de l'autorité sera au contraire très souvent perçu comme la preuve même de l'amour que les parents portent à leurs

[5] À ce sujet, voir Buck 2023, Cortina et alii 2017 ainsi que McFeeters 2019.
[6] À ce sujet, voir La Nausée 2026.
[7] À ce sujet, voir *Le Mythe de Sisyphe* 2026.
[8] À ce sujet, voir Bouchard 2013.
[9] Pour approfondir ce sujet, voir D'Irribarne 2008. Il s'agit de loin du meilleur texte sur ce sujet.
[10] À ce sujet, voir *Benjamin Spock* 2026.
[11] À ce sujet, voir *Françoise Dolto* 2026.

enfants –car c'est bel et bien pour leur bien qu'ils l'exercent. La différence de perception tient au fait que, dans une culture collectiviste, le bien ultime que les parents cherchent à transmettre à leurs enfants n'est pas l'autonomie du sujet par rapport à la collectivité, mais la collectivité elle-même en tant que structure porteuse d'identité et de sens, ce qui implique d'assouplir la capacité des enfants à accepter la soumission, pour savoir accepter l'autorité plus facilement, devenu adulte, quand c'est nécessaire. Les parents de culture plus individualiste sont au contraire encouragés à valoriser tout ce que lest notions de naissance et d'autonomie contiennent de rapport positif à la nouveauté et à l'initiative, quitte à s'accommoder de ce que ce nouveau contient de socialement fragile et de biologiquement éphémère[12].

Les cultures collectivistes ont par ailleurs davantage tendance à concevoir la parentalité de manière partagée avec la famille élargie et le voisinage. Les parents de cultures individualistes vont avoir plus de difficultés à partager cette responsabilité. La famille élargie et le voisinage, dans une culture individualiste, aura en effet un mélange d'hésitation ou d'absence d'intérêt à jouer ce genre de rôle, alors que les parents immédiats auront tendance à se rebiffer plus rapidement et plus fortement contre ce qui sera perçu comme de l'ingérence. Par contre, les sociétés individualistes risquent souvent d'avoir plus de soutien de nature artificielle, par l'entremise de travailleurs sociaux, d'OBNL, etc. Ceci sera moins souvent le cas (et souvent moins apprécié de toute façon) dans les cultures collectivistes.

La grande majorité des cultures du monde sont collectivistes. C'est l'individualisme qui est exceptionnel, pas le collectivisme. Résultat : Le taux médian de cette dimension est à 30% dans le monde, ce qui signifie qu'il y a autant de pays qui ont un taux d'individualisme plus faible que 30% qu'il y en a qui en ont un plus élevé. C'est donc dire le poids que joue ici la structuration d'institutions sociales permettant d'individualiser les personnes, dans les cultures individualistes, par opposition à la tendance naturelle pour un humain de se percevoir d'abord et avant tout comme membre d'un collectif –comme un être relationnel, comme on dit, plutôt que comme un moi solitaire dans le monde.

Les deux pays les plus individualistes de l'OPOI sont l'Afrique du Sud et La Réunion, avec des taux d'individualisme compris entre 60% et 65%, contre 80 % à 90 % au Canada, aux États-Unis et en Australie (les pays d'Europe du Nord, y compris la France, ayant des taux qui oscillent entre 65% et 75%). Maurice et les Seychelles se rapprochent davantage des pays européens de la Méditerranée à ce chapitre. Pour ce qui est maintenant des pays dont la culture est la plus nettement collectiviste, il s'agit de Madagascar et du Mozambique (avec des taux de 10 % et de 15 %) tandis que tous les autres pays de l'OPOI ont des taux de collectivisme semblables à ceux des pays d'Amérique latine (soit 25% à 30 % pour Comores, Mayotte et la Tanzanie).

La dimension culturelle *Distance hiérarchique*

Les étudiants qui suivent les cours où nous parlons de diversité culturelle pensent souvent que la distance hiérarchique a à voir avec la tendance de certaines sociétés à se doter de grosses bureaucraties ainsi qu'avec le degré de facilité avec lequel on accepte d'avoir des supérieurs et

[12] L'adage philosophique le plus révélateur de l'individualisme, à cet égard, est peut-être cette phrase de Saint Augustin, dans *La Cité de Dieu* (Augustin 1869 : Livre 12, fin du chapitre 20), où il affirme que Dieu a créé les êtres humains pour qu'il y ait du nouveau (des commencements) dans le monde, et non le simple retour perpétuel du même. *[Initium] ergo ut esset, creatus est homo, ante quem nullus fuit*, di St-Augustin, c'est-à-dire : *Afin qu'il y eut du commencement, fut l'être humain créé, parce qu'avant qu'il existe, il n'y en avait pas*.

de recevoir des ordres. La vérité est que si la distance hiérarchique peut parfois jouer un rôle causal dans ces effets-là, ce n'est pas en cela qu'elle consiste, et bien d'autres facteurs jouent un rôle encore plus important qu'elle dans la création des deux effets précédents auxquels la plupart de nos étudiants associe cette dimension culturelle de *Distance hiérarchique* faible ou élevée.

Prenez par exemple le cas des grandes hiérarchies bureaucratiques. Celles-ci sont souvent créées par des facteurs plus fonctionnels que culturels. Le besoin de mobiliser, sous un seul toit, un grand nombre de travailleurs et de travailleuses pour fabriquer des produits usinés de masse a moins à voir avec la culture qu'avec le désir d'abaisser les coûts de production de cette façon. Même genre de raisonnement fonctionnaliste pour expliquer les hiérarchies très fortes au sein de l'armée ou de la police. Celles-ci seront toujours très fortement hiérarchisées et avec une discipline de corps très importante, peu importe le type de culture dans laquelle elles évoluent. Inversement, les petites entreprises innovantes auront peu de hiérarchie et peu d'inégalités, peu importe la culture dans laquelle elles apparaissent.

Ce qui est au fondement de la distance hiérarchique, en tant que dimension permettant de distinguer certaines cultures des autres, est le besoin plus ou moins grand que ressentent certaines cultures de projeter des hiérarchies symboliques sur les réalités sociales, même quand celles-ci n'existent pas ou n'ont pas besoin d'exister (ou d'exister à ce point-là). Les hiérarchies que l'on projette le plus souvent (avec ou sans raison de le faire) sont les hiérarchies familiales entre enfants, parents et grands-parents ainsi qu'entre sœurs ou frères aînés et frères ou sœurs plus jeunes. Les cultures asiatiques sont celles où l'on observe, les taux de projection de ce genre les plus élevés (80 à 95 %). Et la seule raison pour laquelle on a parfois de la difficulté à interpréter la nature parentale des objets que tant d'Asiatiques projettent sur la réalité sociale avec laquelle ils interagissent, est que nous connaissons mal ce que veut dire pour eux qu'être un père, une mère, un frère ou une sœur. Dès qu'on se familiarise avec ce que ces termes veulent dire, pour eux, on en reconnaît plus facilement la projection ainsi que le degré auquel ces figures se trouvent partout projetées[13].

Dans notre culture d'origine (celle du Québec francophone), l'exemple le plus frappant que nous avons pu observer de distance hiérarchique a été la propension à traiter nos dirigeants comme des pères de famille prenant bien soin de nous, pendant la période de confinement due au COVID. Ceci était d'autant plus facile à observer que ce phénomène de projection ne se passait nulle part ailleurs dans les autres provinces canadiennes ou les autres états américains. Cette projection n'avait rien à voir avec la qualité du travail accompli par nos dirigeants, durant cette période-là, mais avec la façon parentale avec laquelle on se mettait soudainement à interpréter des exercices d'autorité fondés pourtant sur la science ou la politique, bien plus que sur quelque rapport parental de qui que ce soit avec qui que ce soit.

L'immense majorité des pays du monde possèdent des degrés de distance hiérarchique supérieurs à 50% (le taux médian de distance hiérarchique se situe en effet à 68 %). Dans les pays de l'OPOI, les pays où l'on observe les taux de distance hiérarchique les plus élevés sont le Mozambique (85 %), Madagascar (80 %), la Tanzanie et les Comores (70 %). Dès qu'on passe aux autres pays de la Zone (Maurice, Mayotte, Réunion, Seychelles et Afrique du Sud), on tombe sur des pays aux taux de distance hiérarchique similaires à ceux des pays d'Europe méditerranéenne, y compris la France (40% à 60%). Et pour trouver dans le monde des pays à

[13] Pour un exemple asiatique de l'impact d'une distance hiérarchique très forte sur la parentalité, voir Allen 2024. Pour un examen des différents niveaux de distance hiérarchique sur la façon d'éduquer des enfants, voir Jonson et alii 2023.

très faibles taux de distance hiérarchique, c'est en Europe du Nord, en Amérique du Nord ainsi qu'en Australie et en Nouvelle-Zélande qu'il faut aller (20% à 40%). Seuls l'Autriche et Israël possèdent quant à eux des taux de distance hiérarchique encore plus faibles (tous deux sont inférieurs à 15 %).

L'un des avantages culturels majeurs que procure une culture à forte distance hiérarchique est le caractère plus poli et respectueux de ses membres envers l'autorité parentale en général, et celle des grands-parents en particulier. Les sociétés à faible distance hiérarchique paraîtront souvent moins polies, voire sans manière. On leur reprochera, par exemple, de tutoyer tout le monde et de ne pas trop s'embarrasser de politesse pour aller droit au but. De la même façon, et toutes choses étant égales par ailleurs, les sociétés à forte distance hiérarchique auront beaucoup plus d'intérêt et de respect pour les titres, les diplômes et les médailles que les sociétés à faible distance hiérarchique.

Une des variantes non-parentales de la façon dont la distance hiérarchique peut se manifester est l'élitisme. C'est ainsi qu'en France, la distance hiérarchique se manifeste beaucoup plus par le culte des élites que par la projection de figures parentales sur le social. Par élites, nous ne parlons pas ici de l'aristocratie d'Ancien Régime (qui joue un rôle bien moins grand en France qu'en Angleterre). Nous parlons de ce mélange de personnes, d'institutions voire d'émissions de télévision (comme l'était *Apostrophe*, du temps de Bernard Pivot) dont l'unique fonction est de légiférer socialement ce que l'on doit considérer comme de la bonne bouffe et de la mauvaise bouffe, du bon vin et du mauvais vin, de la haute couture et des façons de s'habiller qui ne respectent pas les convenances, des grandes écoles et des universités ordinaires, du bon parler français et du moins bon, de la bonne prononciation française et de la moins bonne, etc. La France s'est même dotée d'une Académie dont le seul rôle est de distinguer entre ce qui relève du bon usage de la langue et ce qui relève d'un mauvais usage de celle-ci. Aucun autre pays du monde n'a senti le besoin de gouverner ainsi sa langue, c'est-à-dire : comme un jardin à la française où on taille les arbres en triangles, en cubes, en cercles, en cônes, en tout ce que vous voudrez pourvu que ça ne pousse pas comme l'élite horticultrice a décidé qu'une plante devait pousser.

Pour le peu qu'ils en ont, c'est aussi ce type d'élitisme et de distance hiérarchique qu'ont les Américains. Les héros d'Hollywood ne peuvent jamais être monsieur et madame tout le monde ; ils ont besoin d'être les plus beaux ou les plus forts. Les spectateurs américains ont besoin de la perfection physique ou morale à l'écran pour s'identifier au personnage. Ceci n'est pas vrai du tout, à l'inverse, dans la cinématographie française. La France ne projette donc pas de distance hiérarchique quand elle fait du cinéma. Sur le plan des écoles, par contre, la France et les États-Unis se ressemblent. Ce sont les seuls pays du monde à accorder autant d'importance et de prestige à certains types d'institutions d'enseignement supérieur plutôt qu'à d'autres. Il va sans dire qu'Oxford et Cambridge ont du prestige en Angleterre, tout comme la Humboldt de Berlin en Allemagne, mais rien de semblable comme la discrimination a priori que l'on fait en France ou aux États-Unis sur la base des institutions de ce type qu'on a eu le privilège de fréquenter.

On voit tout de suite l'impact que de fortes ou de faibles distances hiérarchiques auront sur la parentalité. Plus la distance hiérarchique sera grande, plus les enfants seront portés (et encouragés) à accorder davantage de mérite aux parents et aux autres adultes chargés de fonctions parentales. Dans des cultures déjà collectivistes, cela viendra donc renforcer la tendance collectiviste de l'éducation à privilégier la soumission au collectif plutôt que la revendication d'autonomie. Dans des cultures à forte distance hiérarchique, qui sont, par

contre, individualistes (comme la France, par exemple), cela donnera ce mélange tellement français d'esprit de rébellion couplé à un fort désir autoritaire, qui fait que la France peut être socialiste ou conservatrice, mais a de la difficulté, sur le plan politique, à être libérale ou libertaire.

La dimension culturelle *Masculinité -- féminité*

Ici encore, comme dans les dimensions culturelles précédentes, il faut se méfier de la mauvaise compréhension que l'on pourrait avoir de cette dimension culturelle. Les cultures féminines ne sont pas celles où les droits des femmes sont le plus respectés, pas plus que les cultures masculines aient vocation d'être celles où l'égalité des sexes se trouvera bafouée. Si quoi que ce soit, c'est de masculinité culturelle dont le féminisme a eu besoin pour émerger et se mettre à combattre l'emprise des modes d'organisation sociale de type patriarcal. Et cela se voit bien au fait que c'est surtout pour accéder à des sports et à des emplois perçus comme masculins que plusieurs féministes combattent le plus souvent. Le combat ne vise pas souvent à rendre les hommes plus féminins, mais à permettre aux femmes d'accéder plus largement à la masculinité.

Une culture masculine se définit en effet par le désir et l'aisance qu'on y a avec les sports d'équipe, la concurrence, la discussion franche et rationnelle, ainsi par cette espèce d'allergie à ce que l'intelligence émotionnelle devrait comporter qu'on associe souvent à la simple camaraderie masculine. La féminité d'une culture se manifeste, au contraire, par l'importance et la dignité des fonctions que l'on nomme en recourant au terme anglais *care* (pour signifier les fonctions où on se soucie d'autrui). La féminité d'une culture se manifeste aussi par la préférence que l'on y a pour l'intimité des relations et des discussions plutôt que pour la simple camaraderie du travail d'équipe, etc. Schubert contre Verdi et Beethoven, pour faire simple et montrer que cette différence permet de distinguer tout autant des types de musique que des types de culture[14].

L'immense majorité des pays du monde ont des cultures qui se situent dans un juste équilibre de masculinité et de féminité. Le coefficient médian de cette dimension est en effet de 48 % masculin et l'immense majorité se situe dans une fourchette comprise entre 40 % et 60 % de masculinité. Les pays de l'OPOI se situent, eux aussi, dans cette fourchette-là. Les pays à culture très féminine (taux de masculinité inférieurs à 30 %) incluent tous les pays d'Europe du Nord (depuis la Norvège jusqu'aux pays baltes), ainsi que l'Ukraine, le Costa Rica, le Sri Lanka et le Chili. Les exceptions inverses (taux de masculinité supérieurs à 80 %) sont, dans l'ordre, du moins extrêmement masculin au plus extrêmement masculin : l'Autriche, l'Albanie, la Hongrie et, surtout, le Japon et la Slovaquie (avec des taux de masculinité passant de 95 % à 100 % de masculinité au fur et à mesure qu'on avance dans la liste).

Le seul pays à très forte masculinité que nous connaissons bien est le Japon. Il n'est pas difficile d'y voir l'impact que cette masculinité exerce sur la façon de parenter et d'éduquer les enfants. Forte mise en concurrence, encadrement collectif, davantage centré sur les tâches que sur les émotions, etc. Inversement, il est bon de constater que ce n'est pas par la douceur que les pays à culture féminine se caractérisent le plus, mais par un souci plus marqué de s'organiser socialement pour se protéger. L'Italie (taux de masculinité de 70%) nous semble en effet un

[14] Pour aider à mieux comprendre la différence entre la masculinité et la féminité d'une culture, une bonne façon de procéder est de voir l'influence de cette dimension culturelle sur les genres. De bons exemples de ces sortes de croisement peuvent être lus dans Cyr et Head 2013, Hauser 2015 ainsi que McEvan 2025.

meilleur modèle de vie douce (de *dolce vita*) que ne le sont la Suède et la Norvège (malgré leur taux de masculinité très faible de 5% et 8% respectivement). Une meilleure façon de mesurer à ses effets la féminité culturelle de ces pays-là, en matière de parentalité, serait donc constitué par l'importance des sommes que les Scandinaves acceptent de payer en taxes pour aider, par exemple, les jeunes parents. Et une façon pour des cultures collectivistes de faire la même chose dans un esprit collectiviste plutôt qu'individualiste (comme en Scandinavie) serait d'organiser cela par des réseaux de solidarité inter-familles élargies plutôt que de faire cela comme en Suède, par recours à l'État-Providence.

Une autre façon (surprenante) de voir comment la féminininité d'une culture peut se traduire en pratique consiste à réaliser à quel point les cultures féminines n'envisagent pas l'éducation comme un processus de construction à accomplir, avec le stress que cela peut causer aux parents –ce que les cultures masculines ont de la difficulté à envisager autrement[15].

La dimension culturelle *Contrôle de l'incertitude*

La dernière dimension culturelle que nous voudrions présenter, avant de conclure, est celle du contrôle de l'incertitude. Un fort désir culturel de maîtriser l'incertitude tend à se manifester par un conservatisme accru face au changement et par le désir que quelque chose ait été, sinon prouvé par l'exemple, du moins planifié en détail, avant d'espérer obtenir le minimum d'approbation nécessaire pour mettre en œuvre les changements. À l'inverse, le faible désir culturel de maîtriser l'incertitude peut se manifester de deux façons très différentes. Dans les cultures individualistes, ce faible désir se traduira par des taux d'entrepreneuriat innovant plus élevés. Au sein des cultures plus collectivistes, par contre (où l'initiative personnelle n'est pas aussi valorisée), un même faible désir de contrôler l'incertitude se manifestera par un esprit de nonchalance face au risque –un esprit qui fera dire qu'il ne vaut pas le peine de trop s'en faire, qu'on en a vu d'autre; un esprit en bref qui ne change rien à rien, mais qui, au moins, s'en inquiète moins qu'on ne le fait dans les sociétés tout aussi conservatrices qu'elles, mais où on angoisse plus facilement face à l'incertitude.

Des effets typiques d'une culture à faible ou à fort désir de contrôler l'incertitude, en matière de parentalité, seraient des cultures où l'on aime garder les débats ouverts avec nos enfants, versus des cultures où l'on préfère un ordre imparfait à un ordre le moins chamboulé. Les parents stresseront davantage lorsqu'ils auront un fort désir de contrôle, simplement parce qu'ils se sentiront responsables d'un rôle plus important. Ajoutez de la distance hiérarchique à cela et les sociétés à fort désir de contrôle en exigeront plus de leurs élites, toutes choses étant égales par ailleurs, que dans les sociétés à forte distance hiérarchique mais à faible désir de contrôler l'incertitude[16].

À peu près tous les pays d'Europe méditerranéenne, d'Amérique latine et du Moyen-Orient ont des coefficients de désir de contrôler l'incertitude supérieurs à 65% (ce qui est le taux médian de tous les pays du monde, celui qui partage les pays en deux portions égales). Les pays membres de l'OPOI se situent tous juste en-dessous de la médiane de cette dimension culturelle-là (c'est-à-dire dans la fourchette comprise entre 40% et 60%). Sans faire partie des pays ayant le plus faible désir de contrôler l'incertitude, les pays de l'OPOI se situent, en revanche, en deçà de la moyenne mondiale.

[15] Sur ce sujet fascinant, voir Scandinavia standard 2026.
[16] Pour approfondir cet impact du désir culturel de contrôler l'incertitude sur les façons d'enseigner, voir Johnston 2024 ou Woods et alii 2021.

Parmi les pays au plus fort désir de contrôler l'incertitude (taux ≥ 80 %), on compte à peu près tous les pays slaves et les pays de religion chrétienne orthodoxe du monde ainsi que certains pays d'Amérique latine et, en Europe de l'Ouest, la Belgique et le Portugal. À l'inverse, la plupart des pays asiatiques ressentent un moindre désir de contrôler l'incertitude moindre que n'importe lequel des pays membres de l'OPOI (taux ≤ 40 %). Ces cultures à faible désir de contrôler l'incertitude incluent celle de l'Inde, de la Chine, du Vietnam, de la Malaisie, etc. La seule exception asiatique à la règle est le Japon, qui est à l'autre extrême complètement (avec un taux de 95% qui le rapproche bien plus de celui de la Russie que de celui des autres pays asiatiques).

Les pays d'Europe du Nord sont également dans cette catégorie de faible désir de contrôler l'incertitude. En revanche, les taux du Canada, des États-Unis, de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande sont similaires à ceux des pays de l'OPOI.

Conclusion

La principale limite à tout ce que nous venons de dire est que l'éclairage générique que chaque dimension culturelle abordée permet de jeter sur la parentalité se réfractera en de multiples variantes au sein de chacun des pays de l'OPOI. Ce qui agira comme prisme, pour conserver notre métaphore de réfraction, ce sera la diversité linguistique, religieuse, historique et politique de chacun des pays (et portions de pays) concernés. Nous ne disposons malheureusement pas d'une expérience de terrain suffisante pour analyser tous les détails de cette réfraction. Et même si nous possédions ce niveau d'expertise, nous n'aurions pas ici l'espace pour entrer dans tous les détails que de telles explications demanderaient.

Notre espoir, en écrivant cet article, n'était toutefois pas d'atteindre un tel degré de granularité. Tout ce que nous espérions, c'était de sensibiliser nos lecteurs et lectrices à l'importance des variables macro-anthropologiques, pour comprendre les phénomènes de parentalité dans l'Océan Indien (et agir en vue de meilleures pratiques de parentalité dans l'Océan Indien). Il va sans dire que notre espoir n'est pas que vous utilisiez ces variables macro culturelles pour négliger la psychologie et la microsociologie. Notre espoir n'est pas non plus que vous vous découragiez de faire progresser les pratiques parentales au sein de vos sociétés respectives, et que vous laissiez les réactionnaires utiliser la macro culture pour affirmer que rien ne peut changer ni ne doit changer. Notre espoir est plutôt que vos projets de réforme et d'amélioration aient plus de succès qu'autrement, quand vous tentez de les mettre en œuvre; et qu'ils aient plus de succès parce que vous avez sur prendre ces grands déterminismes culturels dans le sens du poil, plutôt qu'à rebrousse-poil (ou, pire encore, en pensant qu'ils n'existent pas seulement pour vous rendre compte trop tard qu'ils existent).

À l'intérieur même de l'OPOI, il est également important de mesurer l'ampleur des différences culturelles entre tous vos pays, et de ne pas croire que parce que telle politique fonctionne chez tel de vos voisins, elle fonctionnera automatiquement chez vous, parce que pays voisin. Ce genre de raisonnement est faux même quand les voisins sont relativement semblables, comme c'est le cas en Amérique du Nord, alors imaginez-vous à quel point ça ne saurait être vrai dans des pays aussi différents les uns des autres que les vôtres. Cela dit, cette même diversité qui vous force à recourir à votre esprit de finesse plus souvent et en plus forte dose qu'ailleurs, c'est aussi celle qui vous offre un terreau de pratiques parentales multiples pour inspirer votre action parentale sociale ou politique. L'important, en vous structurant collectivement pour vous

les communiquer les uns aux autres, est de vous inspirer les uns les autres, pas de vous faire faire du copier-coller.

Bibliographie

Allen, Layla (2024, 1er septembre, repéré en ligne le 16 août 2026). *The Silent Strain: High Power Distance in Asian Families and the Pressure on Children*. Sur le site du magazine en ligne *Medium*.
https://medium.com/@raeandabbey.th/the-silent-strain-high-power-distance-in-asian-families-and-the-pressure-on-children-c6cae583fe39

Assmann, Daisy, et Philipp Ehrl (2021, repéré en ligne le 16 août 2026). *Individualistic Culture and Entrepreneurial Opportunities*. Dans le *Journal of Economic Behavior and Organization* 188:1248–68.
https://www.doi.org/10.1016/j.jebo.2021.06.035

Augustin d'Hippone (1869, repéré en ligne sur *Wikisource*, le 16 août 2026). *La Cité de Dieu (Livre XII)*.
https://fr.wikisource.org/wiki/La_Cit%C3%A9_de_Dieu_(Augustin)/Livre_XII

Benjamin Spock (2026, repéré en ligne le 16 août). Dans *Wikipédia*.
https://fr.wikipedia.org/wiki/Benjamin_Spock

Bouchard, Gérard (2013, repéré en ligne le 16 août 2026). *Pour une nouvelle sociologie des mythes sociaux : Un repérage rréliminaire*. Dans *Revue européenne des sciences sociales*. 51-1:95–120.
https://www.doi.org/10.4000/ress.2340

Buck, Daniel (2023, 30 mars, repéré en ligne le 16 août 2026) *The agonizing individualism of progressive education*. Publié sur le site Web du Thomas B Fordham Institute.
https://fordhaminstitute.org/national/commentary/agonizing-individualism-progressive-education#

Cortina KS, Sari Arel et Joanne P. Smith-Darden (2017, 31 octobre, repéré en ligne le 16 août 2026) *School Belonging in Different Cultures: The Effects of Individualism and Power Distance*. Dans *Frontiers in Education* 2:56.
https://doi.org/10.3389/feduc.2017.00056

Cyr, Dianne Cyr and Milena Head (2013 juillet, repéré en ligne le 16 août 2026). *Website design in an international context: The role of gender in masculine versus feminine oriented countries*. Dans *Computers in Human Behavior*. 29(4) : 1358-1367.
https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.01.050

Davel, Eduardo; Jean-Pierre Dupuis et Jean-François Chanlat (2008). *Gestion en contexte interculturel : Approches, problématiques, pratiques et plongées*. Presses de l'Université Laval.

D'Iribarne, Philippe (2008). *Cultures et éthique des affaires*. Dans Davel et alii 2008 : 293-341,

Françoise Dolto (2026, repéré en ligne le 16 août). Dans *Wikipédia*. https://fr.wikipedia.org/wiki/Fran%C3%A7oise_Dolto

Hauser, Orlee (2015, 31 juillet, repéré en ligne le 16 août 2026). *Maintaining Boundaries: Masculinizing Fatherhood in the Feminine Province of Parenting*. Dans *Qualitative Sociology Review* 11(3): 84–104. https://www.doi.org/10.18778/1733-8077.11.3.06

Jeng, Amos (2026, repéré en ligne le 16 août 2026). *Examining Associations between Individualism, Collectivism, and Undergraduate Students' Decisions to Seek and Give Academic Help*. Dans *Learning, Culture and Social Interaction* 58. https://www.doi.org/10.1016/j.lcsi.2026.101006

Johnson, Rebecca, Kelly-Ann Allen et Beatriz Gallo Cordoba (2023, novembre, repéré en ligne le 16 août 2026). *Where does culture belong at school? Exploring the role of individualism and power distance in school belonging across cultures*. Dans *Current Psychology* 43 : 1-36. https://www.doi.org/10.1007/s12144-023-05280-y

Johnston Ashley (2024, 10 décembre, repéré en ligne le 16 août 2026). *How Can Understanding Uncertainty Avoidance Transform the Way We Teach and Connect with Students?* Sur la page *LinkedIn* de l'auteur. https://www.linkedin.com/pulse/how-can-understanding-uncertainty-avoidance-transform-ashley-johnston-b6krc/

La Nausée (2026, repéré en ligne le 16 août). Dans Wikipédia. https://fr.wikipedia.org/wiki/La_Naus%C3%A9e

Le Mythe de Sisyphe (2026, repéré en ligne le 16 août). Dans Wikipédia. https://fr.wikipedia.org/wiki/Le_Mythe_de_Sisyphe

Linguistic diversity index (2026, repéré en ligne le 16 août). Dans *Wikipédia*. https://en.wikipedia.org/wiki/Linguistic_diversity_index

McEvoy, Megan (2025, 10 novembre, repéré en ligne le 16 août 2026). *The Day I Noticed Dads in the Cafe: Hofstede's Masculinity vs. Femininity in Spain vs the United States*. Sur le site du magazine en ligne *Medium*.

McFeeters, Belinda Bennett (2019, repéré en ligne le 16 août 2026). *Cultural Values and Their Impact on Education*. Sur le site Web d'EBSCO Information Services (EBSCO). https://www.ebsco.com/research-starters/education/cultural-values-and-their-impact-education

Religion by country (2026, repéré en ligne le 16 août). Dans *Wikipédia*. https://en.wikipedia.org/wiki/Religions_by_country

Scandinavia Standard (2026, 29 avril, repéré en ligne le 16 août 2026). *A Swedish-inspired case for giving children room to feel—without pretending it is a proven national formula*. Sur le site du magazine en ligne du même nom que l'auteur (celui-ci restant anonyme).

https://www.scandinaviastandard.com/w-bt-the-swedish-approach-to-raising-emotionally-intelligent-children-isnt-a-parenting-style-its-a-cultural-assumption-about-what-children-are-capable-of-feeling/

Tiessen, James H. (1997, repéré en ligne le 16 août). *Individualism, Collectivism, and Entrepreneurship: A Framework for International Comparative Research*. Dans le *Journal of Business Venturing* 12(5):367–84.
https://www.doi.org/10.1016/S0883-9026(97)81199-8

Woods, Johnny C., Homero Murzi et Andrea L. Schuman (2021, juillet, repéré en ligne le 16 août 2026). *Effects of Uncertainty Avoidance and Country Culture on Perceptions of Power Distance in the Learning Process*. Conférence présentée lors de la conférence annuelle de l'American Society for Engineering Education (ASEE).
https://doi.org/10.18260/1-2--37016
