



Available online at [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)

SCIENCE @ DIRECT®

Psychologie du travail et des organisations 10 (2004) 189–203

Psychologie  
du travail  
et des organisations

[www.elsevier.com/locate/](http://www.elsevier.com/locate/)

Article original

## Effets à long terme de l'engagement dans une organisation industrielle

### Effects in the long term of commitment in an industrial organization

C. Louche \*, C. Lanneau

*Laboratoire de psychologie sociale, université Paul-Valéry de Montpellier-III, route de Mende,  
34199 Montpellier cedex, France*

---

#### Résumé

Des recherches développées dans le contexte organisationnel montrent que l'engagement favorise davantage le changement social dans le court terme que la persuasion. Toutefois la question du maintien de ces effets à long terme (plus d'un an) se pose. Une intervention réalisée dans une entreprise en vue de changer les attitudes des salariés vis-à-vis de la sécurité a permis de l'aborder. Deux groupes expérimentaux ont été mis en place à l'occasion d'une action de formation : dans un groupe ( $n = 26$ ), le formateur a mis en place une stratégie persuasive ; dans un autre groupe ( $n = 26$ ), les salariés ont été engagés par l'introduction d'un contexte de liberté. Il apparaît que l'engagement change les attitudes générales vis-à-vis de la sécurité et que ce changement se maintient dans le long terme. En revanche, on constate que les salariés restent sensibles à la charge de travail qui est la leur et qui constitue un obstacle à la mise en œuvre d'une démarche de sécurité. Cela permet de poser la question du modèle de changement propre aux applications de la théorie de l'engagement.

© 2004 Association internationale de psychologie du travail de langue française. Publié par Elsevier SAS. Tous droits réservés.

#### Abstract

Research conducted in an organisational context shows that commitment supports social change more than persuasion in the short term. However the question of the maintenance of these effects in

---

\* Auteur correspondant.

Adresse e-mail : [clouche@free.fr](mailto:clouche@free.fr) (C. Louche).

the long term (more than 1 year) is posed. An intervention carried out in a company in order to change the attitudes of workers with respect to safety made it possible to approach it. Two experimental groups were set up at the time of a training activity: in a group ( $n = 26$ ), the trainer set up a persuasive strategy; in another group ( $n = 26$ ), the employees were engaged by the introduction of a context of freedom. It appears that commitment changes the general attitudes with respect to safety and that this change is maintained in the long term. On the other hand it is noted that the employees remain sensitive to the workload which is theirs and which constitutes an obstacle with the implementation of a step of safety. That makes it possible to raise the question of the model of change specific to the applications of commitment theory.

© 2004 Association internationale de psychologie du travail de langue française. Publié par Elsevier SAS. Tous droits réservés.

*Mots clés* : Engagement ; Persuasion ; Sécurité ; Attitudes

*Keywords*: Commitment; Persuasion; Safety; Attitude

Le changement (Savoie et al., 2004) est au cœur du fonctionnement des organisations. Pour le mettre en œuvre, les responsables peuvent mobiliser deux stratégies qui diffèrent, entre elles, par la conception de l'homme qui les animent :

- la première stratégie prend appui sur la communication persuasive. Dans ce cas, on considère que l'homme agit en fonction de ses idées. Il suffit de développer une bonne argumentation pour changer les idées. On obtiendra alors le comportement adéquat ;
- la deuxième stratégie est une stratégie d'engagement. On va considérer que les actes mis en œuvre sont les moteurs essentiels de la dynamique cognitive et comportementale. C'est en amenant les salariés à réaliser des actes engageants que l'on parviendra à mettre en œuvre le changement souhaité. L'action repose alors sur une conception selon laquelle : « l'homme agit et pense en fonction de ses actes antérieurs » (Joule et Beauvois, 1998, p. 9).

Les spécialistes des organisations sont tout à fait familiers avec les approches qui reposent sur le primat de l'action (Weick, 1995). Dans cette dernière orientation, la théorie de l'engagement, développée à l'origine par Kiesler (1971) puis enrichie par Joule et Beauvois (1987, 1998), est souvent utilisée pour promouvoir le changement social. Nous nous proposons donc de faire un rappel sur cette théorie et de présenter son application dans les organisations. Si les applications sont nombreuses et si les résultats sont convergents, on ne peut que regretter que les effets de l'engagement dans les organisations aient été surtout étudiés au niveau du court terme. C'est ce qui nous a amenés à réaliser une recherche ayant pour objectif d'étudier les effets immédiats mais surtout les effets à long terme de l'engagement.

## 1. La théorie de l'engagement et son application dans les organisations

### 1.1. Définition de l'engagement et de ses conditions

Dans une de ses publications, Kiesler (1977, p. 65) définit l'engagement comme le lien qui unit l'individu à son comportement. Cette définition est largement discutée par Joule et Beauvois (1998). Ces auteurs (p. 55) considèrent en effet que « ce qui est défini est

متن کامل مقاله

دریافت فوری ←

**ISI**Articles

مرجع مقالات تخصصی ایران

- ✓ امکان دانلود نسخه تمام متن مقالات انگلیسی
- ✓ امکان دانلود نسخه ترجمه شده مقالات
- ✓ پذیرش سفارش ترجمه تخصصی
- ✓ امکان جستجو در آرشیو جامعی از صدها موضوع و هزاران مقاله
- ✓ امکان دانلود رایگان ۲ صفحه اول هر مقاله
- ✓ امکان پرداخت اینترنتی با کلیه کارت های عضو شتاب
- ✓ دانلود فوری مقاله پس از پرداخت آنلاین
- ✓ پشتیبانی کامل خرید با بهره مندی از سیستم هوشمند رهگیری سفارشات