

Socialisation Organisationnelle Secteur Bancaire Marocain

Mr. CHARAF EDDINE JAIDA

Doctorant en science de gestion

Laboratoire d'Etudes et Recherches en Economie et Gestion (LEREG)

Faculté des sciences juridiques, économiques et sociales d'Agadir

Université IBN ZOHR, Agadir Maroc

Mr. BABA EL KHOURCHI

Enseignant-chercheur

Laboratoire d'Etudes et Recherches en Economie et Gestion (LEREG)

Faculté des sciences juridiques, économiques et sociales Agadir

Université IBN ZOHR, Agadir Maroc

Résumé :

Ce travail aborde le sujet de l'intention de départ chez les employés et propose un modèle conceptuel pour expliquer les facteurs qui peuvent l'influencer. Le cadre proposé suggère un processus en trois étapes : la perception de la socialisation organisationnelle influence la satisfaction au travail, qui à son tour a un impact sur l'intention de départ. Dans ce modèle, la satisfaction au travail est présentée comme un facteur clé influençant l'intention de départ. Les auteurs suggèrent que lorsque les employés perçoivent que la socialisation organisationnelle est bien gérée, ils sont plus susceptibles d'être satisfaits de leur travail. Ce cadre conceptuel suggère donc une relation séquentielle où la socialisation organisationnelle impacte la satisfaction au travail, qui à son tour influence l'intention de départ. Même si le modèle n'a pas été empiriquement testé dans cet article, il offre une base théorique pour de futures recherches et des implications pratiques pour les organisations qui cherchent à améliorer la rétention des employés.

Mots-clés : Intention de départ, Socialisation des organisations, Expérience de satisfaction

Abstract :

This work addresses the subject of employee departure intention and proposes a conceptual model to explain the factors that can influence it. The proposed framework suggests a three-step process: the perception of organizational socialization influences job satisfaction, which in turn has an impact on the intention to leave. In this model, job satisfaction is presented as a key factor influencing intention to quit. The authors suggest that when employees perceive that organizational socialization is well managed, they are more likely to be satisfied with their jobs. This conceptual framework therefore suggests a sequential relationship where organizational socialization impacts job satisfaction, which in turn influences intention to leave. Although the model has not been empirically tested in this article, it offers a theoretical basis for future research and practical implications for organizations looking to improve employee retention.

Keywords: Intention to leave the company, Socialization of organizations, Satisfaction experience.

Introduction

Depuis quelques années, les entreprises marocaines ont commencé à prendre conscience de la pénurie des talents et renouvellent de plus en plus leurs pratiques de gestion des ressources humaines pour une meilleure fidélisation de certains de leurs salariés. Le départ volontaire d'un salarié devient problématique quand celui-ci détient une expertise particulière, ou un réseau de relations ou encore des informations confidentielles ; ou lorsque les investissements liés à son apprentissage ne sont pas encore totalement amortis sans omettre les coûts de recherche et de formation d'un nouveau recrutement.

Pour définir « le départ volontaire », une panoplie de proposition nous est fournie par une riche et abondante littérature. Pour Neveu (1994) rejoint la définition du roulement proposée par Price (1977, p.4) : « Le roulement est l'ampleur du mouvement individuel qui franchit la frontière d'appartenance à un système social ».

Colle (2006) envisage l'intention de départ volontaire comme « une attitude qui conduit à une rupture de l'appartenance à un système social à l'initiative exclusive du salarié ». Colle (2006) a eu le mérite de distinguer, dans cette définition, le départ à l'initiative du salarié des autres raisons qui expliquent le roulement du personnel. La première section nous apportera l'éclairage nécessaire sur les contours du concept d'« intention de départ ».

Toutefois, en approchant la problématique du roulement du personnel, les travaux de recherche en gestion des ressources humaines se sont souvent intéressés aux antécédents de l'intention de départ afin d'apporter des recommandations aux gestionnaires qui désire remédier à ce problème et par la même occasion maîtriser le fort enjeu manageriel qui lui est associé. La nature de ces antécédents sera exposée dans la seconde section qui traite de la modélisation de l'intention de départ.

Enfin, la clarification de l'ensemble des relations complexes entre les variables du comportement organisationnel étudiées jusqu'ici nous guide vers la formulation de notre modèle de recherche.

Mais bien avant, la problématique que nous nous posons à ce stade de la recherche est la suivante : **Quels sont les facteurs clés qui influencent l'intention de départ des employés au sein des organisations?**

Le présent article se présente sous forme de deux parties. La première et la deuxième partie consiste en un revue de littérature explicitant les différentes théories et concepts liés à notre étude, la troisième partie est consacrée au modèle conceptuel.

1. Le départ volontaire : de l'intention à l'action

Bien que vieux de plusieurs décennies, le débat entre la relation entre « intention » et « action » n'est certainement pas encore clos.

Les travaux pionniers de Neveu (1993) s'inscrivent dans la même perspective que les modèles de recherche qui se sont reposés sur un cadre conceptuel de la forme « attitude-intention-comportement » (Fishbein et Ajzen,

1975). La visée de ces modèles est donc de prédire la rotation du personnel – i.e. un comportement – via l'intention de départ exprimée par les individus.

1.1 La notion d'intention de départ :

Mais avons tout, qu'entendons-nous par intention de départ ? L'intention de départ est souvent abordée selon plusieurs termes qui expriment la même notion : l'intention de démission volontaire ou l'intention de quitter (Neveu, 1996).

L'intention de quitter désigne le désir du salarié de rompre la relation avec l'entreprise qui l'emploie ; il s'agit donc d'une volonté de rupture du contrat d'emploi de la part de l'individu. (Meyssonnier et Roger (2006, p.3)).

Les modèles portant sur les causes explicatives du turnover sont relativement nombreux.

Cependant, trois groupes de facteurs émergent (Neveu, 1996) :

- Des variables individuelles : des attitudes négatives de travail et des caractéristiques socio-démographiques ;
- Des variables organisationnelles : des déficiences des modes de fonctionnement et notamment des pratiques de GRH ;
- Des facteurs de nature économique : l'état plus ou moins favorable du marché de l'emploi.

Les modèles de turnover ou d'intention de départ ont intégré depuis longtemps la satisfaction des salariés et leur perception de la qualité de leur relation avec leur entreprise (ex. (Price, 1977 ; Mobley, 1982 ; McFarlane-Shore et al., 1990 ; Michel, 2002).

Le terme "satisfaction" est, en effet, défini par Locke (1969) comme « un état émotionnel correspondant au plaisir qui résulte de l'accomplissement d'une attente ou d'un désir ».

Le modèle proposé par March et Simon (1958, p.93) sur les « facteurs qui agissent sur l'attraction ressentie de quitter l'organisation » suppose que « plus grande est pour un individu sa satisfaction à l'égard du travail, plus faible sera l'attraction ressentie d'un changement ». Le départ volontaire est généralement considéré comme une des conséquences négatives majeures des attitudes au travail, telles l'insatisfaction au travail, l'absence d'implication organisationnelle, les tensions de rôles, le déséquilibre effort/récompense ou encore le manque de confiance envers l'entreprise (Arnold et Feldman, 1982 ; McFarlaneShone et Martin, 1989 ; McFarlane-Shone et al., 1990 ; Meyer et al. 2002 ; Price, 1977 ; Tett et Meyer, 1993 ; Neveu, 1993 ; Neveu 1996 ; Allen et Meyer, 1996 ; Perrot, 2001 ; PeyratGuillard, 2002 ; Neveu, 2004 ; Siegrist, 1996).

Alors que des insatisfactions passagères, sans gravité, n'altèrent pas fortement la relation du salarié et de son entreprise, d'autres au contraire, compromettent profondément la poursuite de la relation, et la rupture définitive est bien souvent la seule issue. Hirshman (1970) suggère dans son modèle « Exit, Voice, Loyalty », que l'une des réactions de l'individu en réponse à une insatisfaction au travail peut consister à décider de quitter l'entreprise (exit) ou à s'exprimer sous forme de grève, de revendication, etc. En réponse à une situation de

travail jugée satisfaisante, le salarié serait tenté au contraire de développer une relation durable avec son entreprise (loyalty). (Meyssonnier et Roger, 2006, p.4).

Le modèle proposé par March et Simon (1958, p.93) sur les « facteurs qui agissent sur l'attraction ressentie de quitter l'organisation » suppose que « plus grande est pour un individu sa satisfaction à l'égard du travail, plus faible sera l'attraction ressentie d'un changement ». Le départ volontaire est généralement considéré comme une des conséquences négatives majeures des attitudes au travail, telles l'insatisfaction au travail, l'absence d'implication organisationnelle, les tensions de rôles, ou encore le manque de confiance envers l'entreprise (Arnold et Feldman, 1982 ; McFarlane-Shone et Martin, 1989 ; McFarlane-Shone et al., 1990 ; Meyer et al. 2002).

Mobley (1982) dégage quatre " familles " de variables déterminantes :

- L'état de santé de l'économie : marché du travail, taux d'inflation, etc. ;
- La situation personnelle extra professionnelle de l'individu : famille, activités civiques, culturelles, etc. ;
- La situation personnelle de l'individu par rapport à son travail proprement dit : attentes, satisfaction, capacité, etc. ;
- La situation personnelle de l'individu par rapport à l'organisation qui l'emploie : plan de carrière, fidélité, implication, etc.

1.3 L'effet prédictif de l'intention de départ sur le départ effectif du salarié

En postulant que l'intention de départ est d'abord une attitude au travail, Neveu (1993) a cherché à confirmer le pouvoir prédictif du concept d'attitude sur le comportement.

Bien que Thévenet (2000) affirme « qu'en matière humaine on ne peut jamais agir sur un stimulus en étant sûr de la réponse », plusieurs recherches ont confirmé la relation positive entre intention et comportement de départ. Des meta-analyses menées par Steel et Ovalle (1984) actualisées en 1990 par Steel et al. ont abouti à une corrélation positive entre les deux phénomènes sans pouvoir autant déterminer le degré de cette dépendance. Ceci a conduit certains chercheurs à diriger leurs recherches dans le sens de l'indépendance des deux variables (Kirschenbaum et Weisberg 1990). Ils ont pu montrer que le pouvoir prédictif de l'intention sur le comportement dépend des variables médiatrices et /ou modératrices liées aux caractéristiques internes et externes de la situation au travail. Le biais de colinéarité est pointé du doigt par cette étude qui conclut à l'influence des facteurs de contingence organisationnels, situationnels et environnementaux, sur l'ampleur de la relation Comportement/intention de départ. En examinant le cas particulier des intentions de départ à la retraite des cadres du secteur privé français, Christin et Peretti (2006) constatent que les intentions de comportements de départ à la retraite sont influencées par une grande variété d'antécédents attitudeux et cognitifs de manière complexe et la mise en évidence de variables personnelles, organisationnelles et environnementales ne suffit pas à englober toute cette complexité.

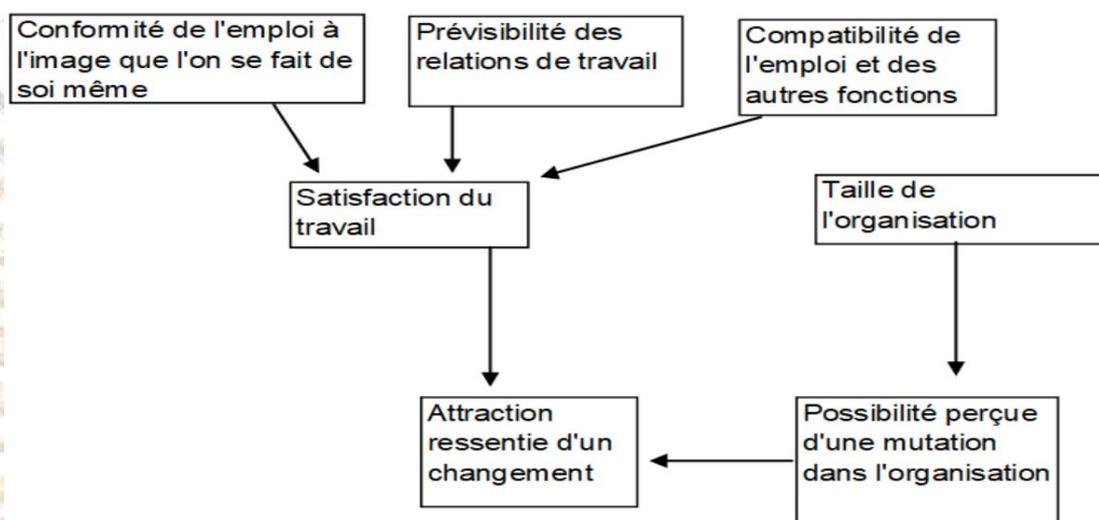
2. Les modèles de l'intention de départ

Sans prétendre à une quelconque exhaustivité dans l'étalement de plus de cinquante années de recherches portant sur l'intention de départ, nous avons repris 4 modèles développés par des chercheurs aux approches à la fois différentes et complémentaires : March et Simon, Price, Mobley et McFarlan-Shore et al.

2.1 Le modèle de March et Simon :

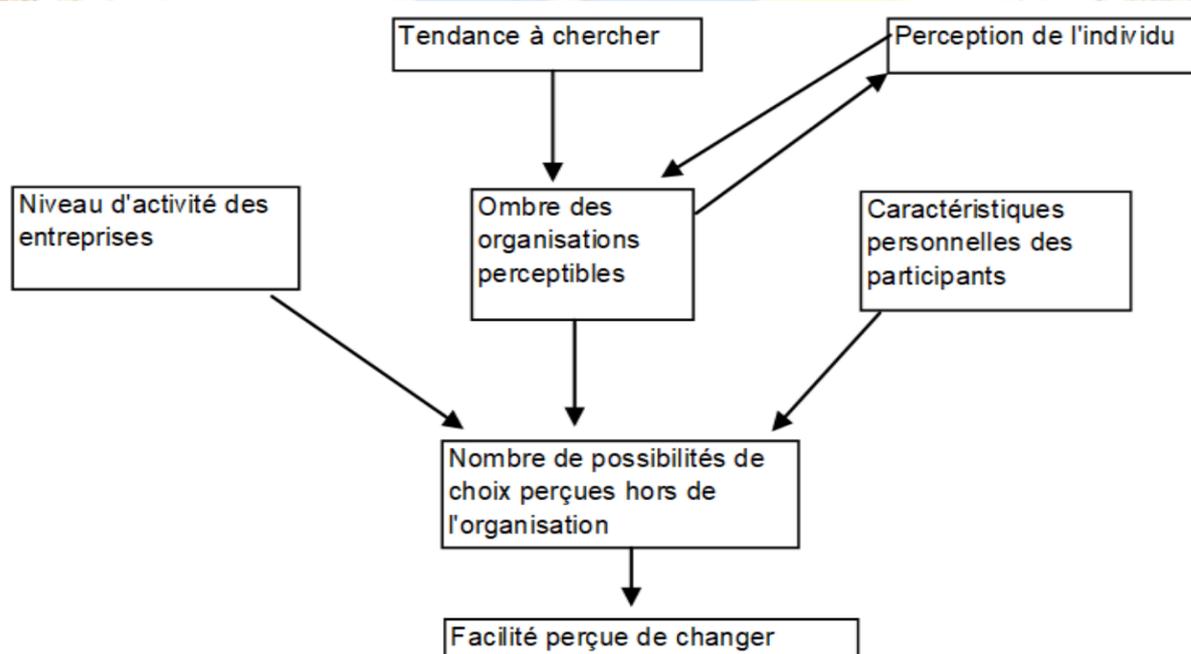
Pour illustrer le désir de changement d'entreprise manifesté par les employés, March et Simon distinguent deux notions qui rendent compte à la fois de l'attraction de quitter l'entreprise "Perceived desirability of movement" (figure1), et de la perception de la facilité de s'en séparer « Perceived ease of movement » (figure2) :

Figure 1: facteurs principaux intervenant pour rendre souhaitable un changement



March et Simon, 1958 :98

Figure 2: Facteurs principaux affectant la perception de facilité de changement



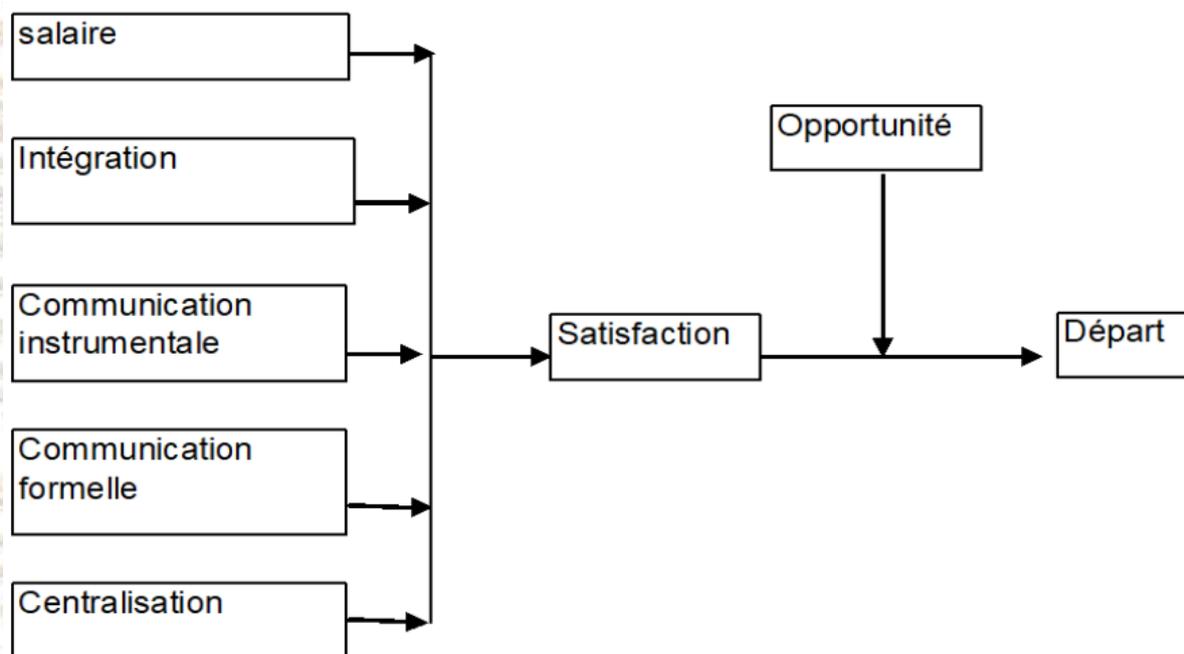
March et Simon, 1958 :104

Bien que le modèle de March et Simon a pu dégager une approche globale des antécédents et corrélats de l'intention de quitter l'entreprise en usant des différentes dimensions liées à cette intention (psychologique, organisationnelle,), il demeure fortement contesté surtout en ce qui concerne la validité du mécanisme à l'origine de la facilité perçue du changement (Pettman, 1973 ; Schwab et Dyer, 1974, cités dans Mobley, 1982).

2.2 Le modèle de Price

Price (1977) distingue cinq déterminants « primaires » pour expliquer le départ volontaire du salarié : La rémunération, l'intégration, la communication instrumentale, la communication formelle, la centralisation. Il met ensuite, en relation ces variables de premier ordre avec deux variables intermédiaires à savoir : la satisfaction au travail et l'opportunité (possibilité de trouver un emploi ailleurs). Ces deux variables sont censées jouer le rôle de « filtre » entre les premières variables et l'intention de départ(Figure3). Autrement dit, l'insatisfaction au travail est une condition nécessaire mais pas suffisante. Cette relation est fortement médiatisée par la présence d'opportunité d'emploi à l'extérieur.

Figure 3 :Modèle de départ Price



Price,1977, p. 84

Comparé au modèle de March et Simon, le modèle de Price a l'avantage de mettre le comportement de l'acteur en relation avec le monde extérieur. Toutefois, la démarche proposée présente certaines insuffisances que nous allons évoquer.

Sur un plan général, tout d'abord, les variables déterminantes de base permettent mal d'appréhender la spécificité accordée à chacune d'entre elles par la subjectivité perceptuelle de l'individu. En effet, traitant sur un pied d'égalité le produit de chacune d'elles. La démarche tend à créer un accès plus aisé aux différences individuelles. Ce caractère déterministe apparaît, par exemple, dans l'appréciation des opportunités externes qui présuppose, de la part de l'acteur, un processus de décision relativement rationnel et expert.

Dans son analyse, Price établit une distinction entre "déterminants et corrélats". Les corrélats sont ainsi des variables, selon Price, exprime une corrélation plutôt qu'une causalité, jouant le rôle d'indicateur lié au phénomène de départ : par exemple, les individus ayant une faible ancienneté ont un taux de départ plus élevé que ceux justifiant d'une ancienneté plus importante (Price, 1977). Au contraire, il existe un autre type de variables de nature plus "analytique", les déterminants, qui ont un impact sur la variation même du comportement. Ces déterminants n'expriment pas uniquement des liaisons statistiques mais des causalités (Price, 1977).

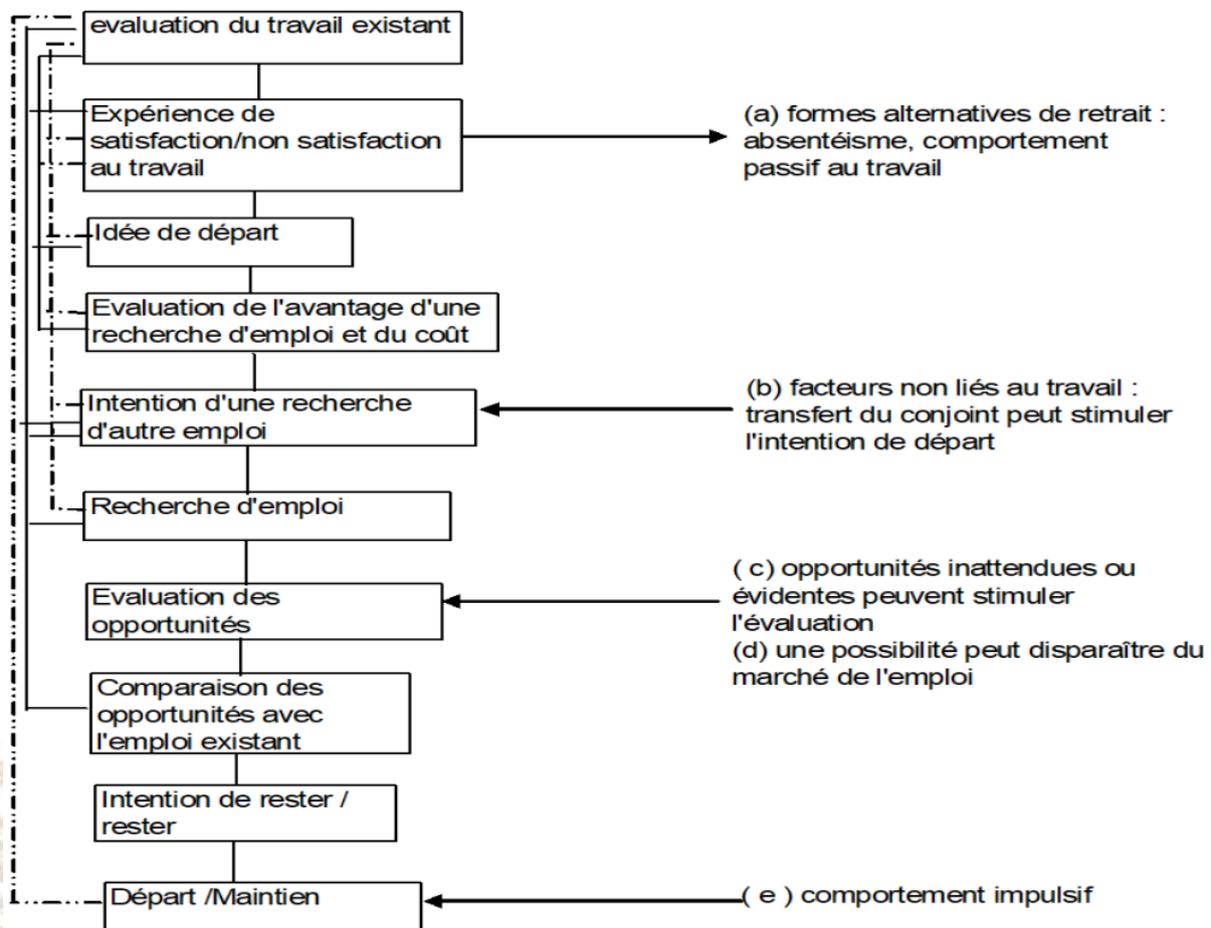
Le problème d'une telle différenciation est qu'elle ne semble pas résister à l'épreuve du test sur le terrain. Comme l'a souligné un ancien élève de Price lui-même (Bluedorn, 1982) la recherche a démontré l'importance des variables démographiques sur la variation du processus de départ. Dans ses analyses, le chercheur ne pourra donc s'appuyer sur une distinction par trop arbitraire entre corrélat et déterminant.

Contrairement à ce qui était postulé, l'hypothèse d'une interaction satisfaction du travail/opportunité agissant directement sur le comportement n'a pas été établie par les études. En fait, la relation entre ces deux variables ne se ferait pas au même niveau, l'opportunité affectant la satisfaction sur un mode causal (Bluedorn, 1982).

2.3 Le modèle de Mobley :

Mobley (1977) relie l'intention de départ à la satisfaction au travail mais cette fois-ci à travers les processus cognitifs et comportementaux des salariés. L'originalité du modèle de Mobley réside sans doute dans son approche intégrée et hiérarchisée : "Il peut très bien exister des différences entre individus par le nombre et la séquence des étapes du processus de décision de retrait, par le niveau de conscience du processus (...), par le degré d'impulsivité de l'acte de départ opposé à un processus de décision de décision subjectivement rationnel » (Mobley, 1977, p.239). Mobley postule, d'une part, que le départ est le résultat d'un processus séquentiel allant de la satisfaction à l'évaluation des alternatives. D'autre part, il admet l'existence d'effets rétroactifs des variables médiatrices : une recherche infructueuse d'opportunité à l'extérieur ramène le salarié à reconsidérer sa satisfaction au travail.

Figure 4 : Modèle de départ Mobley



Mobley, 1977, p. 238

Enfin, Mobley et ses collaborateurs ont essayé d'appréhender dans son intégralité la complexité du processus de départ à travers un nouveau modèle à quatre variables déterminantes (figure 4) : Modèle de départ Mobley

- La satisfaction au travail
- L'utilité attendue de rôles alternatifs internes à l'organisation
- L'utilité attendue de rôles alternatifs extérieurs à l'organisation
- Les valeurs et contingences extraprofessionnelles.

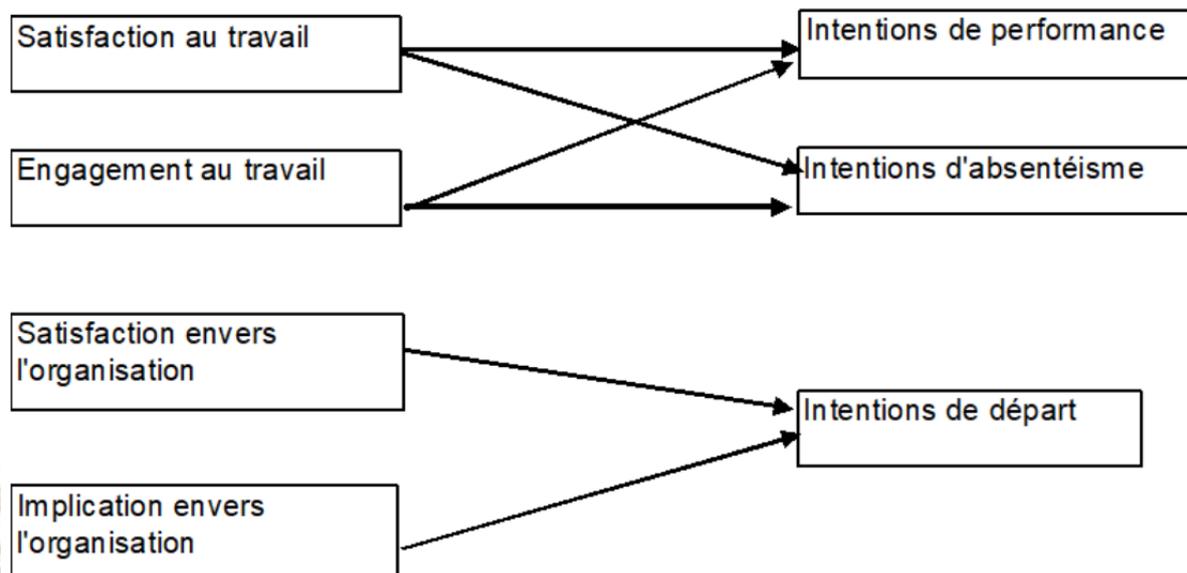
Neveu (1993) remarque qu'outre la difficulté de maniement d'un tel modèle (alors que celui de 1977 a pu être testé et validé par Hom et al., 1984), cette approche pâtit d'une carence assez singulière : la prise en compte de variables organisationnelles : la satisfaction de l'individu par rapport à l'organisation qui l'emploie, est relativement discrète (Michaels et Spector, 1982).

2.4 Le modèle de McFarlane et al.

Le modèle de McFarlane et al. se base sur un "ensemble dépendant" qui concerne plusieurs types d'intention de comportement de retrait : l'intention de départ, l'intention d'absentéisme, ainsi que l'intention de performance. Cet ensemble est affecté par une série de variables indépendantes scindée en deux :

- Deux d'entre elles concernent le travail proprement dit effectué par l'individu : la satisfaction et le degré d'engagements.
- Une troisième variable intéresse le thème de la satisfaction personnelle développée par l'individu envers l'entreprise qui l'emploie.

Figure 5 : Modèle original de l'intention de comportement



McFarlane et al., 1990, p. 61

En guise de conclusion, retenir et fidéliser des salariés à fort potentiel représente un enjeu majeur pour les organisations. Certaines entreprises vont jusqu'à s'assurer contre le risque de perte de compétences clés (Michel, 2001). Prévenir ce risque revient à agir sur l'intention de départ plutôt que sur le départ effectif. Les gestionnaires qui se sont intéressés de près à cette problématique ont rapidement compris qu'il serait plus réfléchi de s'atteler à l'intention de départ compte tenu des liens devenus assez évidents entre l'intention et l'action.

Les chercheurs ont déterminé plusieurs variables qui influencent la décision de quitter l'entreprise : l'état de santé du marché du travail, la situation extra professionnelle du salarié, ses attentes et sa satisfaction par rapport au travail, les conditions de travail et le degré de soin apporté par l'organisation.

De nombreux modèles ont été élaborés par les chercheurs en gestion pour conceptualiser la notion d'intention de départ. Ces essais de modélisation s'accordent sur la multitude des antécédents à l'origine de la variabilité de l'intention de quitter l'organisation : variables individuelles, organisationnelles, environnementales, ou encore de contingences extra-professionnelles.

2.4. Le turnover

La rotation du personnel constitue des phénomènes les plus documentés dans le champ de l'étude du comportement organisationnel (Hom Griffeth, 1991 ; Perez, 2005). On recense ainsi un volume considérable de recherches empiriques et conceptuelles qui ont notamment permis d'en préciser les causes et les processus en jeu . De nombreux modèles ont vu le jour incluant généralement des dimensions individuelles, attitudinales

et contextuelles. On note cependant que la plupart de ces modèles ont été élaborés dans un contexte de plein emploi où la rétention du personnel constituait un enjeu majeur pour les organisations. Nous pouvons d'ores et déjà nous questionner quant à l'intérêt de réaliser une étude portant sur les conditions favorisant le turnover dans le contexte économique actuel.

Le turn-over est un phénomène organisationnel largement étudié notamment en psychologie des organisations et en psychologie sociale. Il en ressort, depuis de nombreuses années, une littérature abondante sur le sujet ayant permis d'en préciser les processus psychologiques et les causes.

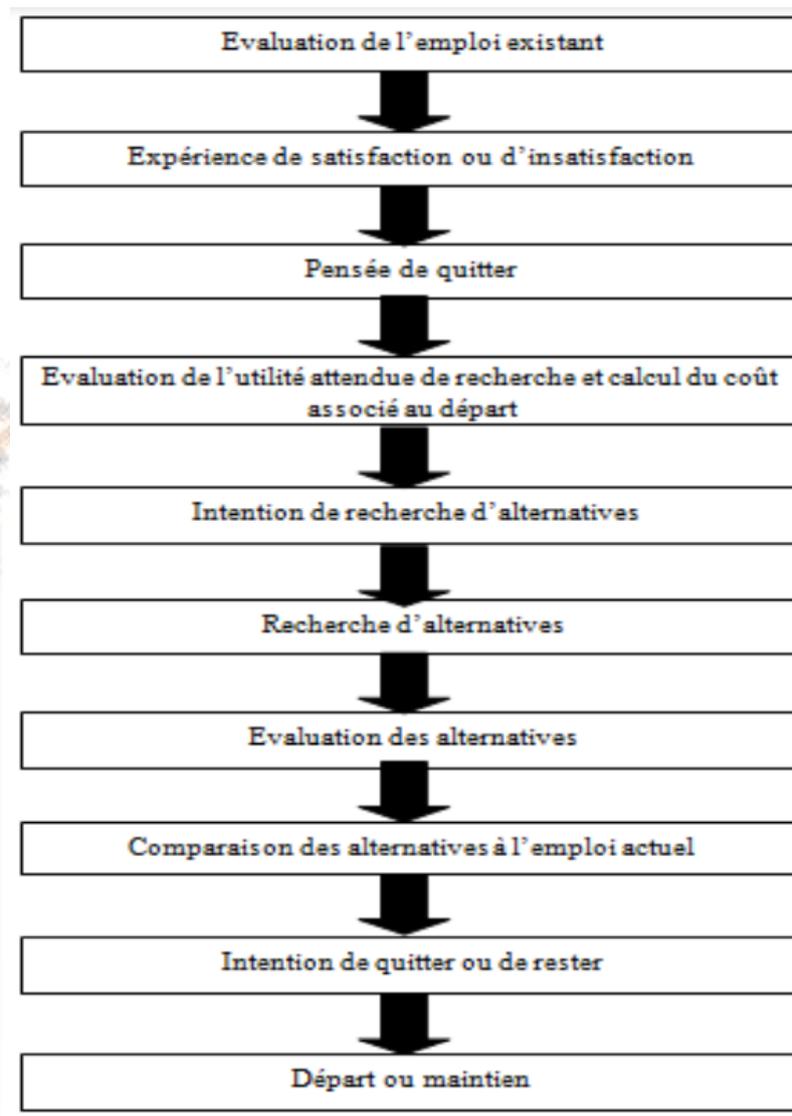
On distingue classiquement trois approches ayant cherché à expliquer le turn-over. La première approche, basée sur les attitudes, considère que c'est le bris du lien entre l'individu et l'organisation qui déclenche le départ de l'employé. C'est dans cette perspective que s'inscrit notamment la majorité des études sur la satisfaction au travail. Selon Steel et Lounsbury (2009), au vu des faibles relations observées entre ce construit et le turnover. Les chercheurs se sont alors dirigés vers les travaux relatifs à la prise de décision menant au départ volontaire (March & Simon, 1958 ; Porter & Steers, 1973). Cette seconde approche, cognitive, met en relief le processus sous-jacent au fait de quitter son entreprise. Sont alors étudiés les facteurs entrant en ligne de compte dans la prise de décision liée à un changement d'emploi. Enfin, l'approche holistique, postule que le départ de l'employé n'est pas toujours le résultat d'une modification de son attitude envers son organisation. Ainsi, l'employé peut parfois subir un choc, un événement important qui l'amène à quitter son employeur. Pour autant, le lien existant entre un employé et son organisation peut modérer l'influence de ce choc sur sa décision de départ.

Dans le cadre de ce travail, nous nous intéressons plus spécifiquement aux deux premières approches. En effet, il nous semble complexe, notamment en termes d'opérationnalisation, d'aborder notre problématique au regard du modèle des chocs. En outre, nous nous intéressons particulièrement aux rôles des attitudes dans le développement de la décision de quitter son organisation du fait de l'incidence du sexe sur ces dernières. Ces éléments seront abordés plus précisément par la suite. Nous commencerons donc par présenter succinctement les approches cognitives et attitudinales ainsi que leurs apports dans le cadre de ce travail. De la mesure du turnover à celle de l'intention de quitter l'organisation : l'apport de l'approche cognitive du turn-over Le modèle de Mobley (1977, 1978) : un modèle de référence du turnover S'appuyant notamment sur les travaux de March et Simon (1958) concernant l'importance de l'évaluation des alternatives perçues et de la désirabilité perçue du mouvement, Mobley (1977) est le premier à avoir proposé une explication détaillée des processus psychologiques en jeu dans le départ volontaire. Il propose de définir ce processus comme une séquence d'étapes cognitives (cf. Figure 1) dans un modèle qu'il qualifie d'heuristique. Selon lui, le nombre et l'ordre des étapes pourraient varier selon les individus. Ce modèle devait selon lui servir à guider la réflexion et la recherche empirique vers un modèle descriptif valide.

Il a par la suite proposé une version simplifiée de ce modèle, validée empiriquement auprès d'une population de travailleurs hospitaliers, dans laquelle la satisfaction au travail influence la pensée de quitter, l'intention de rechercher et l'intention de quitter (Mobley, Horner, & Hollingsworth, 1978). Dans ce modèle, la pensée de quitter affecte directement l'intention de rechercher, qui, à son tour, influe directement sur l'intention de quitter.

Mobley et ses collaborateurs invitent les chercheurs à intégrer l'engagement organisationnel dans les études ultérieures portant sur le turnover.

Figure 6 : Modèle du processus de décision



Mobley (1977)

De nombreuses études ont par la suite corroboré ce modèle simplifié (Bannister & Griffeth, 1980 ; Coverdale & Terborg, 1980 ; Griffeth, 1979 ; Miller, Katerberg, & Hulin, 1979 ; Mowday, Koberg, & McArthur, 1980) exceptée celle de Hom, Griffeth et Sellaro (1984) qui propose une modification : l'intention de quitter précéderait l'intention de rechercher. Ce modèle fait toujours référence dans le domaine car il a permis de mettre en évidence le poids des intentions dans le processus de décision menant au départ volontaire.

3. Proposition du Modèle conceptuel

Le modèle conceptuel est fondé sur un déterminisme systémique établissant des relations de causalité directes et indirectes entre les variables dépendantes et les variables indépendantes pour consolider les sous-basements théoriques présentés supra. Il convient de rappeler que l'étude traite de la problématique la relation entre la socialisation organisationnelle du personnel et l'intention de quitter l'entreprise.

Le modèle conceptuel se décline du cadre théorique, et des analyses fondamentales qui s’inscrivent dans la perspective de l’évaluation des facteurs influençant l’intention de départ l’information.

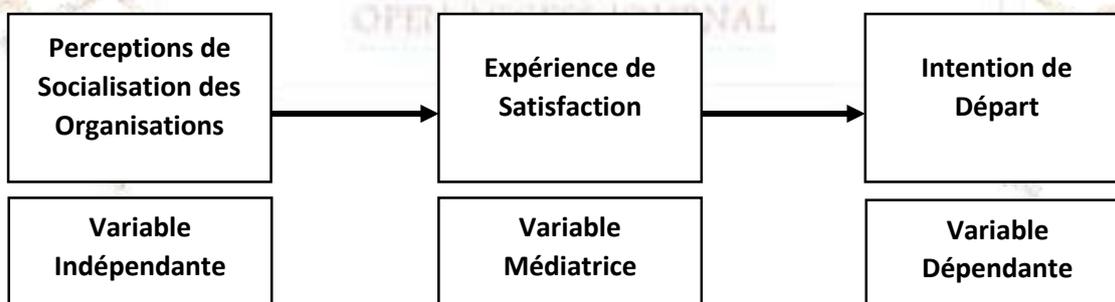
En se basant sur les études antérieures que nous avons cité dans la partie théorique, on a regroupé les relations entre les variables de cette étude avec leur fondements théoriques dans le tableau ci-dessous (Tableau1) et nous avons formulé un modèle conceptuel (Figure 7) qui se compose d’une variable indépendante (**Perceptions de socialisation des organisations**), une variable médiatrice (**Expérience de satisfaction**) et une variable dépendante (**Intention de départ**).

Tableau 1 : Récapitulation du fondement théorique des relations entre variables

Thème	Auteurs
Relation significative entre perceptions de socialisation des organisations et expérience de satisfaction	Arnold et Feldman, 1982 ; McFarlane-Shone et al., 1990 ; Meyer et al. 2002 ; Price, 1977 ; Tett et Meyer, 1993 ; Neveu 1996 ; Allen et Meyer, 1996 ; Perrot, 2001 ; PeyratGuillard, 2002 ; Neveu, 2004 ; Siegrist, 1996...
Relation significative entre expérience de satisfaction et intention de départ	McFarlane-Shone et al., 1990; Michel, 2001 ;Lounsbury (2009) ; March & Simon, 1958 ; Porter & Steers, 1973 ; Hom Griffeth, 1991 ; Perez, 2005...
Relation significative entre perceptions de socialisation des organisations et intention de départ	Neveu, 1993 ;Perrot, 2001 ; PeyratGuillard, 2002 ; Bannister &Griffeth, 1980 ; Coverdale & Terborg, 1980 ; Griffeth, 1979 ; Miller, Katerberg, & Hulin, 1979 ; Mowday, Koberg, & McArthur, 1980...

Source : Élaboré par l’auteur

Figure 7 : Modèle conceptuel



Source : Élaboré par l’auteur

Le modèle conceptuel inclut trois principales variables structurées comme suit :

- **Perceptions de Socialisation des Organisations** : Cette composante initiale du modèle se concentre sur la manière dont les individus perçoivent leur intégration au sein d'une organisation. Les perceptions positives de socialisation indiquent que l'individu comprend bien son rôle et les attentes de l'organisation.
- **Expérience de Satisfaction** : Cette seconde composante du modèle est directement influencée par les perceptions de socialisation. Lorsqu'un individu a une perception positive de la socialisation, il est plus probable qu'il ait une expérience de satisfaction positive dans son travail. Cette composante englobe le degré de satisfaction de l'individu à l'égard de son rôle, de son environnement de travail et de ses relations professionnelles.
- **Intention de Départ** : La dernière composante du modèle est influencée par l'expérience de satisfaction. Lorsqu'un individu a une expérience de satisfaction élevée, il est moins susceptible d'envisager de quitter son poste. Ainsi, l'intention de départ peut être perçue comme une conséquence de l'expérience de satisfaction.

En résumé, ce modèle conceptuel suggère que les perceptions de socialisation des organisations influencent l'expérience de satisfaction, qui à son tour impacte l'intention de départ. Les organisations qui réussissent à socialiser efficacement leurs employés sont plus susceptibles de maintenir des employés satisfaits et moins susceptibles de vouloir partir.

Il convient de noter que ce modèle est conceptuel et les relations entre les variables peuvent être variées par divers facteurs externes tels que la culture organisationnelle, le secteur d'activité, les caractéristiques des salariés, etc.

Conclusion

Cette recherche nous a permis de mettre en évidence des facteurs influençant l'intention de quitter l'entreprise en établissant les relations qui les lient. Ceci dit tout travail n'est pas sans limitations. Premièrement, l'étude ne teste pas empiriquement le modèle proposé. Le modèle peut être testé empiriquement dans différents contextes afin d'identifier des variables qui expliquent l'intention de départ. Deuxièmement, l'étude propose un nombre limité de variables.

Le modèle de recherche proposé peut être étendu en incorporant des facteurs supplémentaires influençant les variables de recherche. Enfin, l'étude est basée sur des fondements théoriques limités. Les perspectives théoriques pourraient être élargies dans le cadre de recherches futures en incorporant d'autres théories et modèles qui sont pertinentes pour ce sujet. Ainsi, le modèle proposé a besoin d'être testé empiriquement pour déterminer sa validité et sa fiabilité ce qui peut permettre de l'améliorer sur la base des résultats empiriques.

BIBLIOGRAPHIE

- 1) Neveu, J.P. (1991). *Méthodologie de l'implication*. Congrès de l'Association Française de Gestion des Ressources Humaines (AGRH), Cergy, France.
- 2) Perrot, S., Boussaguet, S., Valero-Mantione, G., Charles-Pauvers, B., & PeyratGuillard, D. (2005). Prolongements théoriques et pratiques de la socialisation organisationnelle et individuelle. In N. Delobbe, O. Herrbach, D. Lacaze & K. Mignonac (Eds.), *Comportement organisationnel. Volume 1 : Contrat Psychologique, émotions au travail, socialisation organisationnelle* Bruxelles : De Boeck.
- 3) Feldman, D.C. (1989). Socialization, resocialization, and training : reframing the research agenda. In I.I. Goldstein, *Training and Development in Organizations*, San Francisco : Jossey-Bass
- 4) Hom, P.W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G.E., & Griffeth, R.W. (1992). A metaanalytical structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*.
- 5) Neveu, J.P. (1996). *La démission du cadre d'entreprise*. Paris: Ed. Économica.
- 6) Perrot, S., Boussaguet, S., Valero-Mantione, G., Charles-Pauvers, B., & PeyratGuillard, D. (2005). Prolongements théoriques et pratiques de la socialisation organisationnelle et individuelle. In N. Delobbe, O. Herrbach, D. Lacaze & K. Mignonac (Eds.), *Comportement organisationnel. Volume 1 : Contrat Psychologique, émotions au travail, socialisation organisationnelle*
- 7) Porter, L.W., Lawler, E.E. III, & Hackman, J.R. (1975). *Behavior in Organization*. New York
- 8) Tett, R.P., & Meyer, J.P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*.
- 9) Hom, P.W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G.E., & Griffeth, R.W. (1992). A metaanalytical structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*.