

## LA DIMENSION NORMATIVE DE L'ÉVALUATION DES SAVOIR-ÊTRE : ÉTUDE DE LA CONFORMITÉ PERÇUE PAR RAPPORT SALARIÉ-IDÉAL

Patrick Valéau, Bernard Gangloff et Pierre Louart

ARIMHE | « RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise »

2019/1 n° 34 | pages 30 à 50

ISSN 2259-2490

Article disponible en ligne à l'adresse :

-----  
<https://www.cairn.info/revue-rimhe-2019-1-page-30.htm>  
-----

Distribution électronique Cairn.info pour ARIMHE.

© ARIMHE. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

## *Article de recherche*

# **La dimension normative de l'évaluation des savoir-être : étude de la conformité perçue par rapport salarié-idéal.**

Patrick VALEAU<sup>8</sup>,  
Bernard GANGLOFF<sup>9</sup>,  
Pierre LOUART<sup>10</sup>

## **Résumé**

Les salariés qui s'éloignent des normes des employeurs lorsqu'on leur demande de donner la meilleure image d'eux-mêmes se perçoivent-ils conformes au salarié-idéal en matière de savoir-être ? Cette distance socionormative est-elle volontaire ou bien est-elle due à un manque de clairvoyance normative ? Cet article présente les résultats d'une étude qualitative menée auprès de 45 salariés en formation continue répartis en quatre groupes en fonction de l'écart de leurs scores au questionnaire Q-ISAT avec le positionnement des employeurs issu des travaux de Pasquier (2001a). La collecte des données a consisté ensuite à leur demander de répondre à trois questions ouvertes par écrit dans un temps limité à 20 minutes pour chacune afin d'explorer leur conformité perçue au salarié idéal. Il a ensuite été procédé à une analyse de contenu. Le dispositif de recherche mis en place a permis d'identifier le rôle joué par deux variables : « l'hétéro/autocentrisme » opposant un référencement à autrui ou à soi-même dans la définition du salarié idéal, et « l'acceptation du principe d'adaptation ». Les limites et les apports de ces résultats sont ensuite discutés.

## **Mots clés**

Savoir-être, normativité, conformité perçue, salarié idéal.

---

<sup>8</sup> Professeur des Universités, sciences de gestion, IAE de la Réunion, CEMOI (EA 13) - patrick.valeau@univ-reunion.fr

<sup>9</sup> Professeur des Universités, psychologie sociale, Université de Rouen, LAPPS (EA 4386) - bernard.gangloff@univ-rouen.fr

<sup>10</sup> Professeur des Universités, sciences de gestion, IAE de Lille, LEM/CNRS (UMR 8179) - pierre.louart@iae.univ-lille1.fr