

LES CONTRIBUTIONS DES PRATIQUES MANAGÉRIALES PARTICIPATIVES À L'ENGAGEMENT ORGANISATIONNEL AFFECTIF DES SALARIÉS. UNE ANALYSE TÉTRACLASSE

Patrick Valéau et Sylvie Llosa

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

2019/3 n° 36 | pages 55 à 80

ISSN 2259-2490

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-rimhe-2019-3-page-55.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.

Les contributions des pratiques managériales participatives à l'engagement organisationnel affectif des salariés. Une analyse tétraclasse

Patrick VALEAU¹⁰ et Sylvie LLOSA¹¹

Résumé

Les pratiques managériales participatives étaient initialement envisagées comme des « facteurs plus » favorisant l'engagement organisationnel affectif. Notre étude montre que certaines de ces pratiques sont devenues, avec le temps, des « facteurs clés » avec des effets sur l'engagement, mais aussi, lorsqu'elles sont insuffisamment développées, des effets sur le désengagement. Nous avons exploré cette proposition initiale sur sept pratiques en appliquant l'analyse tétraclasse aux données recueillies auprès de 230 salariés d'un groupe agroalimentaire. Nos résultats soulignent que la gestion des carrières et la reconnaissance sont des pratiques clés dont le développement contribue à l'engagement et dont les absences se traduisent par du désengagement. Dans l'organisation étudiée, la participation et l'information descendante, mais aussi la formation et l'autonomie, restent des pratiques comparativement moins impactantes. De façon inattendue, l'équité salariale apparaît comme une pratique contribuant uniquement à l'engagement, mais dont les manques n'ont que peu d'effets sur le désengagement. Ces résultats contribuent à la réflexion théorique sur le management participatif, tout en fournissant un outil de hiérarchisation aisément accessible aux praticiens.

Mots clés : Pratiques managériales participatives ; engagement organisationnel affectif ; analyse tétraclasse.

¹⁰ Professeur des Universités, Sciences de gestion, IAE de la Réunion, CEMOI/EA 974
pvaleau@univ-reunion.fr

¹¹ Professeur des Universités, Sciences de gestion, IAE Aix-en-Provence, CERGAM/EA 4225
sylvie.llosa@iae-aix.com