

# Influence sociale par voie électronique dans une société d'ingénierie

Sébastien Meineri, Isabelle Grandjean, Nicolas Guéguen

Laboratoire C.R.P.C.C. - L.E.S.T.I.C.

## Objectif et théorie

**Objectif** : inciter des salariés d'une société d'ingénierie à participer à une étude par courriel mesurant leurs attitudes professionnelles vis-à-vis de l'entreprise.

**Le paradigme du Pied-dans-la-porte** : La réalisation d'un comportement peu coûteux incite à réaliser des comportements plus coûteux (Freedman & Fraser, 1966).

**La théorie de l'engagement** : Un lien créé entre individu et comportement activant un processus d'ajustement des attitudes et comportements ultérieurs (Kiesler, 1971; Joule & Beauvois, 1998)

### Applications :

- Majoritairement en face à face, récente par courriel (Guéguen & al., 2003; Petrova & al., 2007).
  - Récemment en entreprise : effet sur sensibilisation à la sécurité (Joule & Beauvois, 1998 ; Louche & Lanneau, 2004), sur l'adhésion à un programme d'amélioration de la qualité (Herbout et al. 2008)
- Effet envisageable sur l'adhésion des salariés au projet d'entreprise

## Méthodologie

### Variables dépendantes :

- Attitudinale : 32 items dont

9 issus de l'Echelle d'**Implication affective** (Meyer & al. 1993) 3 issus de la **Job Diagnostic Survey** (Hackman & Oldham, 1975) mesurant la satisfaction

Générale et 20 items issus du **Minnesota Satisfaction Questionnaire** (Weiss & al., 1967) mesurant les facettes intrinsèques et extrinsèques de la satisfaction globale au travail.

- Comportementale : taux de participation à l'étude

**Procédure** : En condition contrôle, les salariés recevaient directement par courriel le questionnaire de 32 items tandis qu'en condition P.D.L.P., ils étaient sollicités 10 jours auparavant par courriel également pour répondre à 3 questions relatives à leur situation dans l'entreprise

**Hypothèses** : En condition P.D.L.P., les salariés seront plus nombreux à répondre et présenteront des scores d'attitudes plus élevés qu'en condition contrôle.



## Résultats

### Données préalables :

- 259 salariés (après élimination des adresses non valides) répartis en deux conditions (89 en condition contrôle et 170 en condition P.D.L.P.)
- 45 % de réponses au premier courriel contenant les 3 questions en condition P.D.L.P.

### Test des hypothèses :

- V.D.comportementale : Les salariés de la condition

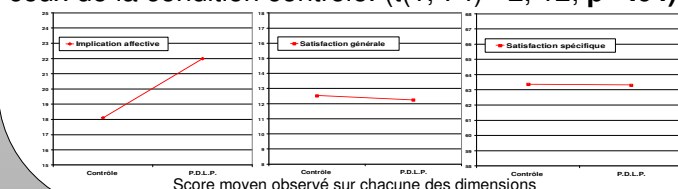
P.D.L.P. sont statistiquement plus nombreux à répondre au questionnaire cible que ceux de la condition contrôle.

( $X^2(1, 259) = 3,46; p = .06$ )

- V.D.attitudinale : Les salariés

% de réponses au questionnaire cible

en condition P.D.L.P. montrent des scores d'"implication affective" plus élevés que ceux de la condition contrôle. ( $t(1, 74) = 2, 12; p = .04$ )



## Discussion

Globalement, les résultats valident nos hypothèses

- **L'effet de P.D.L.P. est reproduit** via un mode de communication électronique asynchrone **sur le comportement et les attitudes** dans une situation hautement écologique.

- Le taux de réponse à la requête initiale relativement faible est proche de Guéguen & al. (2003). Par courriel, le **fait d'être confronté à la requête préparatoire** (sans y répondre) **contribuerait à l'efficacité** du P.D.L.P.

- **Certaines dimensions** rendant compte de la relation salarié / entreprise **paraissent affectés** par des facteurs situationnels *a priori* inconséquents.

### Principales références :

- Freedman, J. L., Fraser, S.C. (1966). Compliance without pressure: The foot-in-the-door technique. *Journal of Personality and Social Psychology*, 4(2), 195-202.
- Guéguen, N., Jacob, C., Legohérel, P. (2003). Communication médiatisée par ordinateur et sollicitation à une requête. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 16(1), 125-155.
- Joule, R.-V., Beauvois, J.-L. (1998). *La soumission librement consentie*. Paris: P.U.F.
- Louche, C., Lanneau, C. (2004). Effets à long terme de l'engagement dans une organisation industrielle. *Psychologie du travail et des organisations*, 10, 189-203.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.