

أثر الإشراف التنظيمي البعيد المدى على اتجاهات العمال نحو سياسة الأمن في العمل. دراسة ميدانية
في الشركة الجزائرية للجسور والأشغال الفنية

**Organizational Involvement Long-term Effects on Attitudes towards Workplace Safety
Policy). Case Study: Employers at the Algerian Society of Bridges and Works of Arts
(SAPTA).**

**(Effets à long terme de l'implication organisationnelle sur les attitudes à l'égard de
la politique de sécurité au travail). Etude réalisée auprès des salariés de la Société
Algérienne des ponts et travaux d'arts (SAPTA)**

***Hocini Amar**

¹Université de Abderrahmane Mira de Bejaia, Email: hocini@yahoo.fr

Reçu le:10/09/2019

Accepté le:26/11/2019

Publié le:16/04/2020

Résumé :

Cette présente étude teste un modèle associant les modes d'implication organisationnelle aux attitudes des salariés à l'égard de la sécurité au travail. Elle a été menée sur un échantillon de (140) salariés appartenant à la Société Algérienne des ponts et travaux d'arts « SAPTA » et ayant bénéficié d'une action de formation portant sur la sécurité au travail, suite à l'accroissement des accidents dans cette société. Les résultats montrent que seuls les salariés qui affichent un niveau élevé du profil d'implication affective et normative selon que la conformité à la norme de sécurité est ressentie de manière positive par les répondants ont des attitudes favorables à l'égard de la politique de sécurité au travail à long terme. En revanche, le mode d'implication calculée est associé négativement à ce type d'attitudes malgré la formation reçue à cet effet.

*** Auteur correspondant:** Hocini Amar

email: hocini@yahoo.fr

Effets à long terme de l'implication organisationnelle sur les attitudes à l'égard de la politique de sécurité au travail

En ayant vérifié un certain nombre de dimensions théoriques des concepts d'implication organisationnelle «affective, normative et calculée » et les attitudes à l'égard de la sécurité au travail, et en ayant montré l'importance des modes d'implication affective et normative dans le développement des attitudes positives à l'égard de la sécurité au travail et que ces attitudes se maintiennent dans le long terme contrairement au mode d'implication calculée et à l'action de formation sur la sécurité au travail. Ainsi, cette recherche apporte une contribution scientifique et managériale intéressante pour la mise en œuvre d'une démarche de sécurité au travail. Cela permet de poser la question du modèle de changement d'attitudes propre aux applications des théories de l'implication organisationnelle pour la conduite de ce genre d'action.

Mots clés : Implication affective - implication normative - implication calculée - attitudes à l'égard de la sécurité au travail.

Abstract:

This study tests a model associating modes of organizational involvement with employees' attitudes towards workplace safety. It was conducted on a sample of (140) employees belonging to the Algerian society of bridges and works of arts "SAPTA", who, after an increase of workplace accidents in this society, have benefited from a training action on safety at work. The results show that only employees who show a high level of affective and normative involvement profile, according to whether the compliance with the security norm is positively perceived by the respondents, have favorable attitudes towards the security policy at work in the long run. On the other hand, the calculated mode of involvement is negatively associated with this type of attitude despite training received for this purpose.

Having verified a certain number of theoretical dimensions regarding the concepts of affective, normative and calculated" organizational involvement and attitudes towards safety at work, and demonstrating the importance of the modes of emotional and normative involvement in the development of positive attitudes towards safety at work and how these attitudes are maintained in the long run contrary to the mode of calculated involvement and training action on safety at work, this research provides an interesting scientific and managerial contribution for the implementation of a workplace safety approach.

This leads us to question the model of attitudes change specific to the applications organizational implication theories for the conduct of this kind of action.

Key words: Emotional involvement - normative implication - calculated implication - attitudes towards workplace safety.

ملخص:

نحاول من خلال هذه الدراسة اختبار العلاقة بين أنماط الإشراف التنظيمي واتجاهات العمال نحو التقيد بمعايير الأمن واحترامها على المدى البعيد. أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من (140) موظفين في الشركة الجزائرية للجسور والأشغال الفنية (SAPTA) المكلفة بإنجاز الطريق السريع الرابط بين ولايتي بجاية وبويرة. يتميز أفراد هذه العينة في كونهم استفادوا من برنامج تكوين في مجال الأمن الصناعي بسبب تعرضهم المستمر إلى حوادث العمل في الآونة الأخيرة. وبينت نتائج هذه الدراسة أن نمط الإشراف التنظيمي الذي ارتبط إيجابيا مع اتجاهات العمال المؤيدة للتقيد الكلي بمعايير الأمن واحترامها على المدى البعيد هو نمط الإشراف العاطفي بصفة خاصة والإشراف المعياري شريطة أن يشعر العمال بالتماثل الإيجابي لمعايير الشركة. في حين ارتبط الإشراف التقديري سلبا بصفة واضحة مع الاتجاهات السلبية للعمال نحو الالتزام بمعايير الأمن الصناعي رغم استفادتهم بتكوين خاص في هذا المجال. بعد الاطلاع على الأبعاد النظرية لمصطلح الإشراف التنظيمي بما يضمنه من أنماط مختلفة "العاطفي التقديري والمعياري" والاتجاهات الخاصة بالأمن الصناعي، إلى جانب تحليل العلاقة بين هذه الأنماط واتجاهات العمال نحو احترام معايير الأمن والتقيد بها على المدى الطويل، تمكنت الدراسة الحالية من تقديم إضافات علمية فيما يخص انتهاز الطريقة المثلى للأمن في السياق التنظيمي. هذا ما يفيدنا في التساؤل حول ضرورة تطبيق مقترحات نظريات الإشراف التنظيمي في تغيير الاتجاهات بصفة عامة واتجاهات العمال نحو احترام معايير الأمن الصناعي بصفة خاصة.

الكلمات المفتاحية: نمط الإشراف العاطفي - النمط المعياري - النمط التقديري - اتجاهات الأمن في العمل.

-Introduction :

Nous nous rendons compte aujourd'hui que la dimension humaine est de plus en plus prise en compte et l'entreprise est de plus en plus « humanisée ». Seulement, l'homme est un facteur de production difficilement maîtrisable avec ses humeurs, ses attitudes...et son comportement changeant en fonction de beaucoup de paramètres.

Le personnel constitue ainsi un avantage compétitif pour les entreprises, et ces dernières ont intérêt à investir dans les politiques de la gestion des ressources humaines pour réussir sur le long terme. Ce qui est le plus important donc pour la réussite d'une entreprise sont les relations humaines, la motivation, l'engagement du personnel, notamment son implication organisationnelle.

Si nous reconnaissons cette nécessité d'implication des salariés, l'entreprise doit l'aborder comme un objectif, un domaine d'action. Il est temps aujourd'hui de voir comment elle peut favoriser l'émergence et le développement de ce processus par la mise en œuvre de système ou de procédure.

Dès l'origine des travaux, le débat s'est inscrit dans une double perspective : l'implication attitudinale et l'implication comportementale. L'implication comportementale qui s'intéresse au processus par lequel les individus sont liés à l'organisation par leur comportement passé ; l'implication attitudinale qui se concentre sur le processus par lequel les personnes envisagent leur relation avec l'organisation.

La première perspective la plus répondue et la plus utilisée dans la littérature, est certainement la mieux représentée par la définition de Porter et Al,(1974) citée par (Charles - Pauvers Brigitte et Nathalis Commeiras,1998,p.73) qui s'est peu à peu imposée : "trois facteurs caractérisent l'implication organisationnelle: une forte croyance et acceptation des buts et des valeurs de l'organisation, une volonté de réaliser des efforts considérables en faveur de l'entreprise et un fort désir de rester membre de l'organisation".

Allen et Meyer, cités par (Charles - Pauvers Brigitte et Nathalis Commeiras), dont les travaux servent aujourd'hui de base à la grande majorité des recherches définissent l'implication comme : "un ensemble de prédispositions mentales ou un état psychologique

(sentiment, et/ou croyances) concernant la relation d'un employé avec l'organisation"(Allen et Meyer, 1997, p.85). Ils précisent que cet état psychologique peut refléter un désir, un besoin, et/ou une obligation de rester membre de l'organisation. Ils indiquent clairement que cet état psychologique se distingue de la notion d'attitude. Ils retiennent trois composantes: affective, calculée et normative que nous allons respectivement présenter.

L'implication psychologique où (affective) c'est elle qui a été la plus étudiée et concerne l'orientation positive envers l'organisation. Elle a été définie par (Mowday et al, 1982, p.62) comme une attitude, "un construit...reflétant une réponse affective générale à l'organisation entière". Ils ajoutent que les attitudes d'implications s'embent se développer lentement mais solidement au fil du temps, en même temps que les salariés envisagent la relation entre eux-mêmes et leur employeur.

Cette définition s'est imposée alors que de nombreux auteurs l'ont développé le plus souvent sous l'appellation d'approche psychologique; pour (Buchanan, 1974) l'implication consiste en trois composants: l'identification, l'adoption comme sens des buts et valeurs de l'organisation. L'engagement, l'immersion psychologique ou l'absorption dans les activités liées au rôle de travail et enfin, la loyauté, le sentiment d'affection et l'attachement à l'organisation.

Quand à l'implication calculée (cognitive, à continuer, instrumentale) correspond à la comparaison entre les avantages retirés et les sacrifices effectués : l'accent est mis sur la négociation ou la relation d'échange entre l'individu et l'organisation; plus un individu perçoit la relation favorable pour lui, plus son implication dans l'organisation sera grande. L'implication calculée renvoie à tous les éléments qui ont de la valeur pour l'individu et qui serait perdu s'il quittait l'organisation....Ce coût perçu peut être augmenté si le salarié perçoit qu'il a peu d'opportunités de travail. En définitive, c'est la peur de perdre qui implique la personne dans l'organisation.

Enfin, l'implication normative (identification, subjective) est la vision de l'implication la plus marginalisée et la plus contestée dans la littérature. Elle se définit comme " l'ensemble des pressions normatives internalisées qui poussent un individu à agir dans le sens des objectifs et

Effets à long terme de l'implication organisationnelle sur les attitudes à l'égard de la politique de sécurité au travail

des intérêts de l'organisation et à le faire, non pas pour en tirer profit, mais parce qu'il est bon et moral d'agir ainsi" (Thévenet, 2000, p.58)

Selon cette vision, l'appartenance à l'entreprise impose son implication et, par conséquent, seule la contrainte est solution au maintien de l'équilibre. Le personnel est surveillé et obligé de faire tout ce que la direction générale demande au risque d'être sanctionné. L'implication normative représente ainsi la totalité des pressions internalisées qui poussent à agir de manière à satisfaire les buts et intérêts organisationnels. On y retrouve clairement la norme subjective que les auteurs introduisent dans leur modèle comme une variable influençant l'intention de comportement. Elle représente, en effet, la perception du salarié des pressions sociales qui s'exercent sur lui en faveur d'un comportement.

Sur cet arrière-plan, il ressort très clairement que les ressources humaines ne peuvent en aucun cas être profitables à l'entreprise si ces dernières ne sont pas profondément impliquées psychologiquement dans l'organisation. Autrement dit, les efforts de l'entreprise liés à la gestion des ressources humaines tels que le recrutement, planification, gestion des carrières et notamment la formation d'un nouveau collaborateur restera sans effet sur l'atteinte des objectifs organisationnels à long terme (ex. la performance, loyauté, fidélisation, l'adhésion favorable aux politiques de sécurité au travail, etc.) sans offrir à ce dernier les moyens permettant son implication psychologique ou affective vis-à-vis des objectifs et des valeurs de l'organisation qui l'emploie.

-Problématique :

Dans cette présente problématique, nous envisageons les déterminants des attitudes positives à l'égard de la politique de sécurité au travail comme reliés à la structure de l'implication organisationnelle de chaque salarié. Nous considérons, ici, que le mode ou le profil d'implication d'un salarié à long terme envers son organisation est l'un des causes principales de ses attitudes vis-à-vis du respect et de l'adhésion favorable aux normes de sécurité au travail.

Partant de cette hypothèse, et sur la base des indications fournies par la littérature dans ce domaine, il nous semble opportun d'adopter l'approche tridimensionnelle de (Allen et Meyer, 1996) dont nous retenons leur conceptualisation de l'implication définit comme l'identification aux buts et aux valeurs de l'organisation, la volonté d'en rester membre, et le devoir moral du salarié envers l'organisation.

Ainsi, l'implication affective représentant le lien fort entre le salarié et son organisation, une attitude favorable du salarié à l'égard de son entreprise et de ses objectifs suppose un niveau élevé de cette forme d'implication sera donc corrélé à davantage d'attitudes positives à l'égard de la politique de sécurité au travail.

A l'opposé l'implication organisationnelle calculée marquée par le coût perçu, suppose qu'un niveau élevé de cette forme d'implication sera donc corrélé avec davantage d'attitudes négatives à l'égard de la politique de sécurité au travail au fil du temps. Enfin, l'implication organisationnelle normative marquée par l'obligation du salarié à rester membre dans l'entreprise. Selon que la conformité à la norme est ressentie de manière positive (plaisir ressenti à respecter la norme) ou négative (menace de sentiment de culpabilité en cas de défaillance), les attitudes des salariés à l'égard de la politique de sécurité au travail pourraient être positives ou négatives à long terme.

Il est à signaler à ce titre que le mode d'implication affective est déterminé principalement par les pratiques de GRH stratégique Delaney et Huselid,(1996) ;Youndt et al .,(1996);Tsui et al.(1997),qui sont centrées sur le développement de la motivation et des compétences du personnel. Autrement dit, l'objectif de la GRH stratégique est de générer un contexte de travail de type " knowledge work " Youndt et al.(1996), qui admet que les effectifs disponibles puissent être excédentaires par rapport aux objectifs immédiats. En effet, le personnel qui estime être valorisé au travail développera des attitudes positives à l'égard des objectifs et politiques de l'organisation. Alors que cela pourrait être le contraire dans le cas d'un contexte où les salariés sont peu motivés et valorisés (Vandenberghe, 2003).

Effets à long terme de l'implication organisationnelle sur les attitudes à l'égard de la politique de sécurité au travail

En s'appuyant sur ces arguments, nous tenterons d'examiner les effets à long terme des niveaux de chacune des trois formes d'implication organisationnelle suscitées sur les attitudes des salariés de la société Algérienne des ponts et travaux d'arts « SAPTA » à l'égard de la politique de sécurité adoptée. Autrement dit, étudier l'effet de l'implication organisationnelle sur le développement et le maintien à long terme des attitudes les plus favorables au développement d'une politique de sécurité au travail. Cela se traduira par une réduction du refus général personnel de la sécurité, par la non reconnaissance de l'impossibilité de mettre en place des politiques, par un intérêt affirmé pour la participation aux études sur l'amélioration des normes de sécurité, par la minimisation des contraintes de charge de travail, par l'affirmation de l'utilité des moyens de protection.

Il reste tout de même à signaler que le choix des participants à cette présente enquête portait sur les salariés ayant bénéficiés par le passé récent d'une formation sur la sécurité au travail. Le but recherché par ce choix, est de comparer l'effet de cette formation à celui de l'implication organisationnelle dans le développement à long terme des attitudes positives à l'égard de la sécurité au travail.

Pour ce faire, nous formulons notre question de recherche ainsi que nos hypothèses comme suit :

➤ Est-ce que les degrés d'attitudes des salariés à l'égard de la politique de sécurité au travail diffère selon les niveaux des modes d'implication organisationnelle adoptés à long terme?

Autrement dit:

➤ Les modes d'implication organisationnelle adoptés par les salariés exercent-ils les mêmes effets à long terme sur leurs attitudes à l'égard de la politique de sécurité au travail ?

-Hypothèse de recherche:

- **Hypothèse générale :** Il existe une différence dans les degrés d'attitudes des salariés à l'égard de la sécurité au travail à long terme selon leurs niveaux d'implication organisationnelle (Élevé, bas).

- **Hypothèses partielles :** Précisément, les différences supposées entre les niveaux de chacune des trois formes d'implication organisationnelle et les degrés d'attitudes des salariés à l'égard de la politique de sécurité au travail sont :

h.1-Il existe une différence dans les degrés d'attitudes des salariés à l'égard de la politique de sécurité à long terme selon leur niveau d'implication affective (Élevé, bas).

h.2-Il existe une différence dans les degrés d'attitudes des salariés à l'égard de la politique de sécurité à long terme selon leur niveau d'implication normative (Élevé, bas).

h.3- Il existe une différence dans les degrés d'attitudes des salariés à l'égard de la politique de sécurité à long terme selon leur niveau d'implication calculée (Élevé, bas).

-Les objectifs de l'étude:

- ✓ Identifier l'effet à long terme des différents modes d'implication organisationnelle sur les attitudes des salariés de « SAPTA » à l'égard de la politique de sécurité au travail ;
- ✓ Identifier l'effet à long terme du programme de formation offert par « SAPTA » en matière de sécurité sur l'adhésion de ses salariés à l'égard de la politique de sécurité au travail ;
- ✓ Formuler des recommandations pour une meilleure prédiction et amélioration des attitudes des salariés à l'égard du respect des règles de sécurité au travail à long terme.

Ces objectifs s'inscrivent globalement dans deux niveaux d'importance:

- **Au niveau recherche,** les théories de l'implication organisationnelle sont mobilisées pour effectuer des prévisions. Alors, on ne peut pas manquer de s'interroger sur la

Effets à long terme de l'implication organisationnelle sur les attitudes à l'égard de la politique de sécurité au travail

portée à court ou à long terme de celles-ci sur la nature des attitudes des salariés à l'égard de la politique de sécurité au travail.

- **Au niveau pratique**, il est nécessaire pour le pilotage de l'action de sécurité au travail de savoir si les effets de l'implication et de la formation sont durables ou éphémères.

1- Analyse conceptuelle et cadre théorique :

Nous allons présenter ici l'analyse des différentes dimensions des variables clés de cette présente recherche dans le cadre de leurs approches théoriques respectives à savoir : les modes d'implication organisationnelle soit : « affective, calculée et normative » considérés comme *variables indépendantes* et les attitudes à l'égard de la sécurité au travail comme *variables dépendantes*.

1-1- Les modes d'implication organisationnelle :

En se référant au modèle tridimensionnelle (d'Allen et Meyer, 1996) dans cette étude modèle, ayant fait l'objet de nombreuses validations par une abondante littérature, l'implication organisationnelle est pour eux un état psychologique caractérisant la relation du salarié à l'organisation et qui, par ailleurs, a des effets sur la décision d'adhésion ou de démission en tant que membre de l'institution.

Selon la conception de l'implication proposée par Meyer et Allen, on peut considérer l'implication organisationnelle comme constituée de trois composantes : implication affective, implication normative et implication calculée. En fait, il s'agit de voir que, selon les auteurs, la relation qui lie le salarié à son entreprise peut refléter différents degrés dans chacune de ces formes d'implication. En effet, un salarié peut simultanément ressentir un fort attachement à une organisation (*implication affective*) et se sentir obligé de rester (*implication normative*). Un autre peut apprécier de travailler pour l'organisation mais reconnaître cependant que le fait de la quitter serait difficile et négatif pour lui d'un point de vue financier notamment (*implication calculée*). Enfin, un troisième peut

ressentir un degré élevé de désir, de besoin et d'obligation pour rester avec son employeur actuel.

Sur ces bases, la nature de la relation entre une personne et son organisation peut être fondée sur un attachement affectif, une obligation morale et/ou un calcul opportuniste. Concernant l'attachement affectif auquel nous réservons une place centrale dans notre présente recherche, cette composante « affective » met en relief l'adhésion de l'individu à tout ce que peut représenter l'organisation. Elle reflète la force de l'identification du salarié à son entreprise et sa volonté d'en rester membre. C'est en générale la dimension la plus retenue dans les plus récentes études sur l'implication organisationnelle car elle sous-tend un acte libre de la personne d'en rester membre dans l'organisation et d'adhérer positivement à ses objectifs.

1-2- Attitudes à l'égard de la sécurité au travail :

L'attitude à l'égard de la sécurité est la variable dépendante qui a été retenue. Il s'agit de repérer les attitudes ou arguments avancés par les salariés pour expliquer l'absence de suivi ou de respect des règles de sécurité établies par l'organisation (trop de travail, elles sont gênantes, elles sont contraignantes, elles ne sont pas respectées, c'est l'affaire des responsables, les moyens de sécurité sont inutiles...) huit items ont été sélectionnés pour prendre en compte ces dimensions.

2- Méthodologie de recherche:

2-1- Participants et procédure :

L'échantillon adopté est de type probabiliste, en vue de répondre à l'objectif global de notre étude à savoir tester le modèle théorique adopté et de généraliser ses résultats. Le type d'échantillonnage utilisé est aléatoire simple, dont on a réalisé un prélèvement de (33%) parmi les éléments de la population de recherche relevant de la zone (2) de la société « SAPTA », estimée à (420) salariés. Le prélèvement a été réalisé par un tirage au hasard à l'intérieur de cette population. Ainsi, (140) hommes ont participé à

Effets à long terme de l'implication organisationnelle sur les attitudes à l'égard de la politique de sécurité au travail

cette étude soit (67) agents d'exécution (47.86%), (55) agents de maîtrise (39.29%) et (18) Ingénieurs (cadres) (12.85%) avec une ancienneté de travail dans l'entreprise de (5 ans à 12 ans).

Nous avons écarté de notre échantillon (15) salariés n'ayant pas suivi de formation sur les mesures et normes de sécurité, car ils ne peuvent pas nous être utile dans la vérification de notre deuxième objectif à savoir l'identification de l'effet à long terme du programme de formation offert par « SAPTA » en matière de sécurité sur l'adhésion de ses salariés à l'égard de la politique de sécurité au travail.

Aussi, nous signalons que nous avons entamé la recherche au-delà d'une année après que les salariés ont bénéficié de cette formation, et ce, afin de pouvoir appréhender ses effets à long terme sur les attitudes des salariés à l'égard de la sécurité au travail d'une part, et de pouvoir comparer ses effets à celui de l'implication organisationnelle qui constitue la variable indépendante dans la présente étude. .

2-2- Mesure des concepts:

2-2-1- Les modes d'implication organisationnelle :

Nous allons utilisés l'échelle version française de l'implication organisationnelle de (d'Allen et Meyer, 1996) traduite et adaptée par (Stinglhamber et al, 2004) pour mesurer les trois modes ou composantes de l'implication organisationnelle. **La composante affective** (6 items ; exemple d'item : « Je me sens attaché affectivement à mon entreprise » $\alpha = .90$), **l'implication normative** (6 items ; exemple d'item : « Je trahirais la confiance que l'on me fait si je quittais maintenant mon entreprise » ; $\alpha = .90$), et **l'implication de continuité ou calculée** (6 items ; exemple d'item : « Pour moi personnellement , quitter mon entreprise actuelle aurait beaucoup plus d'inconvénients que d'avantages » ; $\alpha = .74$). Cette échelle était en français et était assortie d'une échelle de mesure de réponse à (5) points allant de (1) « pas du tout d'accord » à (5) « tout à fait d'accord ». Cette échelle avait fait l'objet d'une validation en français dans des travaux antérieurs.

2-2-2- Les attitudes à l'égard de la sécurité au travail :

Dans le but de mesurer les attitudes à l'égard de la sécurité au travail, nous avons retenue l'échelle adaptée et corrigée par (Louche et Lanneau ,2004) constituée de (8 items) répartis en (4) facteurs comme suit :

- ✓ **Le facteur (1)** peut être interprété comme un refus général personnel de la politique de sécurité (c'est l'affaire du responsable par exemple). Il est constitué des items (4,5 et 7) ;
- ✓ **Le facteur (2)** concerne une impossibilité d'améliorer la sécurité (items 2 et 8) ;
- ✓ **Le facteur (3)** oppose l'intérêt de participer aux études de sécurité aux contraintes de charge qui interdisent l'application des consignes (items 1 et 6) ;
- ✓ **Le facteur (4)** traduit l'inutilité des moyens de protection (item 8).

Cette échelle était en français et était assortie d'une échelle de mesure de réponse à (10) points sur laquelle il est demandé à chaque participant de choisir la note qui correspond le plus à son point de vue personnel (**Note 1**, cette proposition vous paraît tout à fait vraie), (**Note 10**, cette proposition vous paraît tout à fait erronée). Cette échelle avait fait l'objet d'une validation en français dans des travaux antérieurs. Pour des raisons pratiques, nous avons ramené le nombre de probabilités de réponses à (5) points allant de 1 « Tout à fait d'accord », à 5 « Pas du tout d'accord » excepter la cotation de l'item (n°6) qui a été inversée à cause de l'orientation positive de l'énoncé de cet item.

2-2-3- La satisfaction des salariés vis-à-vis de leur formation sur la sécurité au travail :

Pour des besoins de précision, d'analyse et d'interprétation des résultats, une question ouverte a été insérée à la fin du questionnaire de recherche, de manière à obtenir les avis des salariés quant à leur satisfaction générale par rapport au contenu de la formation reçue sur la sécurité au travail une année auparavant. Ainsi, le recueil des données qualitatives nous servira à appréhender leurs attitudes à l'égard de la politique de sécurité prônée par l'entreprise « SAPTA », et d'expliquer les variations éventuelles des niveaux des différentes dimensions de l'implication organisationnelle à l'étude. A cet effet,

Effets à long terme de l'implication organisationnelle sur les attitudes à l'égard de la politique de sécurité au travail

nous nous sommes contentés de poser une seule question à savoir : *Etes vous satisfait de l'action de formation sur la sécurité au travail au quelle vous avez participé ? Si non dite pourquoi ?*

3- Résultats de l'étude:

Il nous a paru important d'aborder les effets à long terme de l'implication organisationnelle sur les attitudes des salariés à l'égard de la politique de sécurité au travail, effets qui n'ont pas souvent été considérés en psychologie du travail et des organisations.

Avant de présenter les résultats des hypothèses partielles d'une façon séparées, il est à signaler que la méthode de (**T test**) a été menée pour calculer les différences supposées entre deux échantillons indépendant soit les deux niveaux (élevé, bas) de chacune des trois formes d'implication organisationnelle et les degrés d'attitudes des salariés de « SAPTA » à l'égard de la politique de sécurité au travail.

3-1- Les résultats de la première hypothèse partielle:

Afin de tester la première hypothèse partielle qui suppose « l'existence d'une différence dans les degrés d'attitudes des salariés à l'égard de la politique de sécurité à long terme selon leur niveau d'implication affective (Élevé, bas) ». On a utiliser le « **T test** » pour étudier cette différence entre deux groupes indépendants à savoir: le premier groupe est constitué des degrés d'attitudes à l'égard de la politique de sécurité ayant le niveau bas d'implication affective, le deuxième groupe compte à lui contient les degrés d'attitudes ayant un niveau élevé d'implication affective.

Tableau (1) : La différence dans les degrés d'attitudes des salariés à l'égard de la politique de sécurité au travail, selon leur niveau d'implication affective (bas ,élevé).

	Niveau d'implication affective	N	Moyenne	Ecart Type	T	Ddi	Sig
Attitudes à l'égard de la politique de sécurité au travail	Bas	36	12.64	2.24	-19.31	61.60	.000
	Elevé	30	21.63	1.52			

Le résultat de l'application du (**T test**) pour étudier la différence entre deux échantillons indépendants a été estimé à (-19.31) au niveau de (.000) et de (61.60) comme degré de liberté. Ces résultats, nous montrent l'existence de différences statistiques significatives dans les degrés d'attitudes des salariés à l'égard de la politique de sécurité à long terme selon leurs niveaux d'implication affective (bas, élevé).Et que ces résultats sont en faveur du niveau d'implication affective élevé.

C'est ce qui ressort très clairement des résultats du tableau (n°1) qui montrent que les salariés ayant un niveau d'implication affective élevé (n=30) présentent aussi une moyenne des degrés d'attitudes élevée à l'égard de la politique de sécurité au travail soit (21.63) avec un écart type de (1.52).

En revanche, les salariés ayant un niveau d'implication affective bas (n=36), leur moyenne des degrés d'attitudes à l'égard de la politique de sécurité au travail se trouve aussi faible avec (12.64) et un écart type de (2.24). ***Ainsi, la première hypothèse partielle est confirmée.***

3-2- Les résultats de la deuxième hypothèse partielle:

Afin de tester la deuxième hypothèse partielle qui suppose « l'existence d'une différence dans les degrés d'attitudes des salariés à l'égard de la politique de sécurité à long terme selon leur niveau d'implication normative (Élevé, bas).Un deuxième « **T test** » a été calculé pour étudier cette différence entre les deux groupes indépendant, dont les résultats sont exposés dans le tableau (2) ci-dessous.

Tableau (2) : La différence dans les degrés d'attitudes des salariés à l'égard de la politique de sécurité au travail, selon leur niveau d'implication normative (bas, élevé).

	Niveau d'implication normative	N	Moyenne	Ecart Type	T	Degré de liberté	Sig
Attitudes à l'égard de la politique de sécurité au travail	Bas	36	12.69	2.58	-4.52	64	.000
	Elevé	30	15.93	3.22			

Le deuxième résultat de l'application du (**T test**), estimé à (-4.52) au niveau de (.000) et de (64) comme degré de liberté n'a pas montré de différences statistiques significatives dans les degrés d'attitudes des enquêtés à l'égard de la politique de sécurité à long terme selon leurs niveaux d'implication normative (bas, élevé).

C'est ce qui ressort des résultats du tableau (n°2) ci-dessus et qui montrent que les enquêtés dont le niveau du profil d'implication normative est élevé (n=30), la moyenne de leurs degrés d'attitudes vis-à-vis de la politique de sécurité au travail estimée à (15.93) avec un écart type de (3.22) n'est pas très différente du niveau bas de ce même mode d'implication qui se trouve associé avec une moyenne des degrés d'attitudes des salariés à l'égard de la sécurité au travail avec (12.69) et un écart type de (2.58).Au vue de ces résultats, la deuxième hypothèse partielle est infirmée.

3-3- Les résultats de la troisième hypothèse partielle:

Dans le but de tester la troisième et dernière hypothèse partielle qui suppose « l'existence d'une différence dans les degrés d'attitudes des salariés à l'égard de la politique de sécurité à long terme selon leur niveau d'implication calculée (Élevé, bas) ». Un troisième « **T test** » a fait l'objet d'un calcul en vue d'étudier cette différence entre les deux groupes indépendant, dont les résultats sont indiqués dans le tableau (3) ci-après.

Tableau (3) : La différence dans les degrés d'attitudes des salariés à l'égard de la politique de sécurité au travail, selon leur niveau d'implication calculée (bas, élevé).

	Niveau d'implication calculée	N	Moyenne	Ecart type	T	ddi	Sig
Attitudes à l'égard de la politique de	Bas	36	18.14	2.19	10.61	50.75	.000
Sécurité au travail	Elevé	30	10.97	3.11			

Les résultats de la troisième application du (**T test**), concernant les degrés d'attitudes des salariés à l'égard de la politique de sécurité comme variable dépendante vis-à-vis des niveaux (bas et élevé) du mode d'implication calculée a révélée une différence. Le (**T test**) estimé dans cette troisième application à (10.61) au niveau de (.000) et de (50.75) comme degré de liberté, a montré une

différence statistique significative dans les degrés d'attitudes des répondants à l'égard de la politique de sécurité à long terme selon leurs niveaux d'implication calculée (bas, élevé). Et que ces résultats sont en faveur du niveau d'implication calculée bas.

Plus spécifiquement, les résultats du tableau (n°3) montrent que les enquêtés ayant un niveau bas d'implication calculée (n=36), présentent une moyenne des degrés

Effets à long terme de l'implication organisationnelle sur les attitudes à l'égard de la politique de sécurité au travail

d'attitudes ou d'adhésion élevée à l'égard de la politique de sécurité au travail soit (18.14) avec un écart type de (2.19).

En revanche, plus cette forme d'implication relève du niveau élevé (n=30), la moyenne des degrés d'attitudes des enquêtés vis-à-vis de cette politique se trouve nettement inférieure avec (10.97) et un écart type de (3.11). **De ce fait, la troisième hypothèse partielle est confirmée.**

3-4- Les résultats relatifs à la satisfaction des enquêtés vis-à-vis de la formation reçue sur la sécurité au travail:

Nous présenterons dans cet alinéa les résultats relatifs aux avis des salariés quant à leur satisfaction vis-à-vis du contenu de la formation reçue sur la sécurité au travail.

Tableau (4) La satisfaction des enquêtés vis-à-vis de leur formation.

Réponses	Satisfaits		Insatisfaits		Total	
	F	%	F	%	F	%
	35	25.00%	105	75.00%	140	100%

Il ressort d'une manière très claire des résultats du tableau ci-dessus que la majorité des enquêtés soit (75.00%) ne sont pas satisfaits quant à la formation offerte par leur société sur la sécurité au travail, excepté (25.00%) de répondants qui manifestent leur satisfaction à l'égard de cette formation.

Tableau (5) Les raisons de l'insatisfaction des (105) enquêtés vis-à-vis de leur formation

Raisons d'insatisfaction	F	%
Le contenu de la formation est loin des contraintes du terrain.	45	36.58%
L'absence de consultation sur les objectifs de cette offre de formation.	57	46.35%
Le contenu de la formation ne répond pas à mes besoins spécifiques en matière de sécurité.	21	17.07%
Total	123	100%

***Le nombre total est supérieur au nombre d'effectif insatisfait (105) vue la multiplicité des réponses.**

«L'absence de consultation sur les objectifs de cette offre de formation » est la cause principale de l'insatisfaction des enquêtés quant à la formation reçue sur la sécurité au travail avec une représentativité de (46.35%), suivi par (36.58%) de répondants qui évoquent que «Le contenu de la formation est loin des contraintes du terrain ».Enfin, (17.07%) justifient leur insatisfaction quant à cette formation par le motif suivant : «Le contenu de la formation ne répond pas à mes besoins spécifiques en matière de sécurité».

L'analyse de ces résultats nous mènent à supposer que l'absence de consultation des salariés quant au contenu et aux objectifs de cette formation pourrait être l'inhibiteur principal de l'implication psychologique des salariés vis-à-vis de leur organisation et de ses objectifs car le moteur de ce mode d'implication au travail réside essentiellement dans l'autonomie au travail, le leadership participatif, la considération et la valorisation des salariés.

- **Synthèse des résultats:**

Nous avons examiné à travers les résultats des tableaux (1, 2 et 3) l'effet à long terme des modes d'implication organisationnelle (affective, normative et calculée) sur les attitudes des

Effets à long terme de l'implication organisationnelle sur les attitudes à l'égard de la politique de sécurité au travail

salariés de « SAPTA » à l'égard de la politique de sécurité au travail, en suggérant l'hypothèse générale suivante : « Il existe une différence dans les degrés d'attitudes des salariés à l'égard de la sécurité au travail à long terme selon leurs niveaux d'implication organisationnelle (Élevé, bas) ».

Pour la vérification de cette hypothèse générale, nous l'avons subdivisé en trois hypothèses partielles en vue d'étudier l'effet de chaque mode d'implication sur les attitudes des salariés à l'égard de la sécurité au travail d'une façon séparée.

Ainsi, il ressort globalement des commentaires des résultats statistiques des trois applications du (**T test**) de cette étude ce qui suit :

➤ Les résultats de la première hypothèse partielle montrent que plus le niveau du mode d'implication affective est élevé, plus son effet positif se fait remarqué à long terme sur le maintien des attitudes positives des salariés à l'égard du respect des règles de sécurité ou d'adhésion volontaire à la politique de sécurité adoptée par l'entreprise « SAPTA ». En revanche, plus le niveau de ce mode d'implication est faible chez les salariés moins leur adhésion à la politique de sécurité au travail se fait remarquée, d'où la confirmation de cette hypothèse.

➤ Les résultats de la deuxième hypothèse partielle n'ont pas montré de différences significatives entre les niveaux du mode d'implication normative (bas, élevé) en terme des degrés d'attitudes des salariés à l'égard de la sécurité au travail. Autrement dit, l'effet des deux niveaux de l'implication normative n'a pas révélé de différences significatives à long terme sur le maintien ou le non maintien des attitudes positives des salariés à l'égard du respect des règles de sécurité au travail, d'où l'infirmerie de cette hypothèse.

➤ Les résultats de la troisième et dernière hypothèse partielle ont révélés que plus le niveau du profil d'implication calculée est élevé moins son effet positif se fait remarqué à long terme sur le maintien des attitudes positives des salariés à l'égard du respect des règles de sécurité ou d'adhésion favorable à la politique de sécurité adoptée par l'entreprise « SAPTA ». En revanche, plus le niveau de ce profil est bas plus son effet est positif à long

terme. C'est ce qui ressort très clairement du tableau (3), d'où la confirmation de cette troisième hypothèse.

➤ Dans leur globalité, les résultats des tableaux (1, 2 et 3) évoquent d'une façon très claire qu'une année après l'action de formation sur la sécurité au travail, seules les salariés qui affichent un niveau élevé du profil d'implication affective et normative selon que la conformité à la norme de sécurité est ressentie de manière positive par les répondants ont des attitudes favorables à l'égard de la politique de sécurité au travail à long terme. Ce qui laisse supposer que la formation reçue dans ce domaine, n'a pas d'effets ni à court terme ni à long terme sur les attitudes des salariés de l'entreprise vis-à-vis du respect des règles de la sécurité. Cela peut s'expliquer par l'insatisfaction des salariés par le fait qu'ils n'étaient pas associés par l'entreprise à la définition du contenu de la formation, et que celle-ci ne répond guère à leur besoins personnels tels que évoqués par les enquêtes dans les tableaux (4 et 5).

➤ En guise de synthèse, les résultats de la présente recherche nous permettent **de confirmer notre hypothèse générale** qui suppose « l'existence d'une différence dans les degrés d'attitudes des salariés à l'égard de la sécurité au travail à long terme selon leurs niveaux d'implication organisationnelle (Élevé, bas).

3-5- Discussion des résultats de l'étude:

Depuis longtemps, des interventions s'appuient sur diverses stratégies de persuasion pour modifier voir même changer les attitudes et les comportements des individus. Les résultats sont contradictoires et pas très consistants quant tenu de la résistance de ces derniers au changement. Toutefois tant pour des raisons théoriques que pratiques, la question de la pérennité des changements d'attitudes se pose avec acuité. Elle n'a pas été abordée suffisamment dans le cadre organisationnel.

Effets à long terme de l'implication organisationnelle sur les attitudes à l'égard de la politique de sécurité au travail

Nous avons donc mené une étude dans un contexte organisationnel relevant du secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP) pour fournir un début de réponse à cette question. Les conclusions de cette étude sont nettes : Elles confirment que l'implication organisationnelle affective exerce plus d'effets que la formation tant à court terme qu'à long terme, et ce, au niveau du changement d'attitudes négatives que du développement d'attitudes positives à l'égard du respect des règles de sécurité et l'adhésion volontaire à la politique adoptée par l'organisation.

Ainsi, les résultats de cette présente étude montrent que l'implication affective marquée par le désir de rester membre dans l'entreprise, l'identification à celle-ci, l'adoption comme sens des buts et valeurs de l'organisation, l'engagement, l'immersion psychologique ou l'absorption dans les activités liées au rôle de travail. Et enfin, la loyauté, le sentiment d'affection et l'attachement à l'organisation. Un niveau élevé de cette forme d'implication à long terme tel qu'il a été montré dans cette étude est associé aux moyennes élevées des degrés d'attitudes favorables à la politique de sécurité au travail. Cela se traduit par une réduction du refus général du personnel à l'égard de la sécurité, par la non reconnaissance de l'impossibilité de mettre en place des politiques, par un intérêt affirmé pour la participation aux études sur l'amélioration des normes de sécurité, par la minimisation des contraintes de charge de travail, par l'affirmation de l'utilité des moyens de protection.

Les résultats de cette étude sont en parfaite adéquation avec celle de (Joule et Beauvois, 1998) qui présentent une intervention réalisée chez EDF. Elle concerne des monteurs qui effectuent des opérations risquées. Une observation préalable avait permis de constater que 64 % des monteurs ne portaient pas un des équipements qu'ils devaient réglementairement porter. Une procédure d'engagement, écartant toute persuasion, a été mise en place en jouant sur plusieurs facteurs (pied dans la porte, caractère public des actes, coûts des actes...). On ne trouva plus que 29% des salariés qui ne respectaient pas les consignes.

Quant au mode d'implication normative marqué par l'obligation du salarié à rester membre dans l'entreprise et, par conséquent, seule la contrainte est solution au maintien de l'équilibre. Le personnel est surveillé et obligé de faire tout ce que la direction générale

demande au risque d'être sanctionné. Ce mode d'implication représente ainsi la totalité des pressions internalisées qui poussent à agir de manière à satisfaire les buts organisationnels. Selon que la conformité à la norme est ressentie de manière positive (plaisir ressenti à respecter la norme) ou négative (menace de sentiment de culpabilité en cas de défaillance).

Compte tenu de cette éventuelle dichotomie de la conformité des salariés à l'égard du respect des normes de l'organisation selon le mode d'implication normative, les résultats de cette présente étude ont montré que les degrés d'attitudes des enquêtés à l'égard de la politique de sécurité adoptée par « SAPTA » selon les niveaux de l'implication normative (bas, élevé) n'ont pas révélé de différences significatives à long terme sur le maintien ou le non maintien de leurs attitudes positives à l'égard du respect des règles de sécurité au travail, d'où l'infirmité de cette hypothèse. Autrement dit, les moyennes des degrés d'attitudes des salariés à l'égard de la politique de sécurité selon les différents niveaux du profil d'implication normative (bas, élevé) sont presque équitablement réparties selon que la conformité à la norme de sécurité est ressentie de manière positive ou négative par les enquêtés.

En fin, le mode d'implication calculée marqué par le coût perçu et qui renvoie à tous les éléments qui ont de la valeur pour l'individu et qui serait perdu s'il quittait l'organisation....Ce coût perçu par le salarié peut être augmenté si ce dernier perçoit qu'il a peu d'opportunités de travail. En définitive, c'est la peur de perdre qui implique la personne dans l'organisation. Le niveau élevé de cette forme d'implication à long terme est associé selon les résultats de cette présente étude avec les faibles moyennes des degrés d'attitudes des salariés voir négatives à l'égard de la politique de sécurité adoptée par l'entreprise « SAPATA ». Autrement dit, plus le salarié se voit obligé de s'impliquer dans l'organisation faute de quoi il perdra ses avantages, plus ses attitudes envers le respect des normes de sécurité sont faibles ou négatives à long terme.

Les résultats de cette présente étude ainsi que les recherches dans ce domaine, conduisent à affirmer que les effets de l'implication et ou de l'engagement affectifs sont durables contrairement aux deux autres modes calculé et normatif. On peut l'illustrer en rapportant

Effets à long terme de l'implication organisationnelle sur les attitudes à l'égard de la politique de sécurité au travail

une recherche de (Geler et al, 1987) qui porte sur la sécurité routière et plus précisément sur l'utilisation de la ceinture de sécurité au volant.

Cette étude conduite sur 11800 salariés entre 1981 et 1986 compare plusieurs stratégies : offre d'une récompense immédiate directe aux salariés ayant leur ceinture de sécurité attachée lorsqu'ils se présentent à l'entrée de l'usine ; offre d'une récompense directe mais différée ; engagement (sans récompense) obtenu par la signature, à la fin d'une discussion de groupe, d'un document relatif à l'utilisation de la ceinture dans les mois qui viennent. Toutes ces stratégies amènent les chauffeurs à utiliser davantage la ceinture de sécurité mais c'est la stratégie d'engagement qui a les effets les plus forts et qui sont les plus marqués à long terme (plus d'un an).

En outre, nous signalons qu'en marge de ces résultats nous avons pu montrer qu'une année après l'action de formation sur la sécurité au travail, seules les salariés qui affichent un niveau élevé du mode d'implication affective et ceux qui adoptent le mode d'implication normative dont la conformité aux normes de l'entreprise est ressentie de manière positive par les salariés ont des attitudes favorables à l'égard de la politique de sécurité au travail à long terme. Ce qui laisse à supposer que la formation reçue dans ce domaine précis, n'a pas d'effet ni à court terme ni à long terme sur les attitudes des salariés vis-à-vis du respect des normes de sécurité au travail.

Cela pourrait s'expliquer, par l'insatisfaction des salariés par le fait qu'ils n'étaient pas associés par leur entreprise à la définition du contenu de la formation selon leurs besoins personnels, et que ce même contenu n'est pas adapté aux contraintes du terrain selon leurs avis. Ils sont autant de facteurs qui pourraient contribuer à la dégradation de leurs relations affectives (implication psychologique) envers les politiques de l'entreprise et ses objectifs. C'est ce qui peut expliquer au final, le développement d'attitudes négatives à l'égard de la politique de sécurité au travail excepter, ceux qui adoptent le mode d'implication affective et normative lorsque la conformité à la norme de sécurité est ressentie de manière positive.

4- Conclusion :

Cet article s'intéressait à l'effet à long terme de l'implication organisationnelle et plus précisément de l'implication affective, calculée et normative sur les attitudes des salariés à l'égard du respect de la politique de sécurité au travail. Cela se traduit par une réduction du refus général du personnel à l'égard de la sécurité, par la non reconnaissance de l'impossibilité de mettre en place des politiques, par un intérêt affirmé pour la participation aux études sur l'amélioration des normes et conditions de sécurité, par la minimisation des contraintes de charge de travail, par l'affirmation de l'utilité des moyens de protection.

mode d'implication normative dont la conformité aux normes de l'entreprise est ressentie de manière positive ont des attitudes favorables à l'égard de la politique de sécurité au travail à long terme.

Bien que nous n'avons pas examiné l'effet combiné de ces différentes formes d'implication organisationnelle dans la prédiction de leurs effets à long terme sur les attitudes à l'égard de la politique de sécurité au travail,(Meyer et Allen,1997);(Vandenberghe et al.,2009) soulignent que les profils des employés dominés par l'implication affective semblent les plus bénéfiques quant à l'adhésion favorable aux objectifs et politiques de l'organisation, tandis que les profils dominés par l'implication calculée et l'implication normative lorsque la conformité aux normes de l'entreprise est ressentie par les salariés de manière négative, présentent les conséquences les moins avantageuses pour l'organisation.

Dans le même sens, il à signaler que les conclusions de la présente étude sont en accord parfait avec celles des principaux travaux dans ce domaine à savoir : (Joule et Beauvois,1998), (Charles-Pauwers et Commeiras,2002), (Guéguen,2002) ,(Girandola et Roussiau,2003),(Louche et Lanneau,2004) et (Savoie et al.,2004).Elles montrent que contrairement à l'implication calculée qui ne favorise pas les attitudes favorables à l'égard de la politique de sécurité à long terme, l'implication affective et l'implication normative lorsque la conformité aux normes de l'entreprise est ressentie de manière positive par le salarié, constituent des leviers pour le maintien et le développement d'attitudes positives à l'égard de

la sécurité à long terme. Considérant les relations positives de ces deux variables avec les attitudes, le facteur humain est donc susceptible de générer de la valeur à l'organisation principalement à travers un meilleur sens de la responsabilité, d'engagement et de loyauté.

Seulement liées à long terme au développement et au maintien des attitudes positives à l'égard de la sécurité au travail, mais influencent également la performance de l'organisation en général.

Cette étude permet en outre, d'apporter un éclairage sur les antécédents de l'implication organisationnelle qui favorisent l'adhésion volontaire des salariés à la politique de sécurité prônée par l'organisation, à savoir les dimensions affective et normative.

Enfin, il est à souligner que ce travail connaît des limites liées principalement à la faible taille de l'échantillon, pouvant causer un biais des résultats et limiter le caractère généralisable des conclusions avancées. Seules des recherches plus élaborées, pourront améliorer notre connaissance sur l'effet de l'implication organisationnelle quant au développement et au maintien des attitudes favorables à l'égard de la politique de sécurité au travail. Nous proposons donc de conduire cette recherche de nouveau en portant sur un échantillon plus important et en intégrant l'étude de certaines variables de contrôle notamment la motivation et la satisfaction au travail.

- **Implications managériales:**

Les résultats obtenus par le biais de cette étude ont des applications pratiques dans le milieu organisationnel. En montrant que les niveaux les plus élevés d'implication affective et d'implication normative lorsque la conformité aux normes de l'entreprise est ressentie de manière positive par le salarié, ont des effets à long terme sur le développement et le maintien des attitudes positives à l'égard de la politique de sécurité au travail.

La présente recherche met ainsi en évidence la nécessité d'offrir les conditions favorisant ces modes d'implication dans le contexte professionnel, essentiellement les conditions du mode affectif.

Pour ce faire, la question de l'amélioration et ou de l'introduction des conditions de travail suivantes est plus que nécessaires : le respect, la valorisation, l'écoute active du personnel, la considération, la compatibilité des systèmes de valeurs, la formation selon les besoins personnels, style de leadership participatif, amélioration de la communication interne de l'entreprise, la variété d'aptitudes et l'autonomie dans le poste, le développement d'expériences positives de travail,... semblent être des antécédents importants de l'implication affective, et normative tout particulièrement lors de la phase de socialisation des personnes nouvellement recrutées.

Ainsi, pour les individus qui perçoivent un important soutien de la part de leurs responsables hiérarchiques, ils sont plus impliqués dans l'organisation. Le fait que les salariés pensent que l'entreprise a pris une décision, par réel intérêt et respect pour eux, influencerait positivement leur implication (affective et normative) et par conséquent, le développement d'attitudes positives à l'égard de ses différentes politiques et objectifs organisationnels.

Autant de propositions que la direction de la société des ponts et ouvrages d'arts « SAPTA » peut insérer dans sa politique de gestion des ressources humaines en vue de consolider l'implication organisationnelle de ses salariés, essentiellement le mode affectif, et par conséquent, le développement et le maintien des attitudes positives à long terme à l'égard de la politique de sécurité au travail.

-Annexe : L'échelle des attitudes à l'égard de la sécurité au travail. (Louche et Lanneau, 2004)

Consigne : « Vous trouverez, dans le document, une série d'affirmations. Après chaque affirmation, vous trouverez une échelle de réponses en cinq points sur laquelle nous vous demandons de choisir la note qui correspond le plus à votre point de vue. Le temps est libre. Nous vous demandons de répondre le plus sincèrement possible aux différentes affirmations »

1. La charge de travail quotidienne est trop importante pour qu'un opérateur s'occupe de la sécurité à son poste.

Effets à long terme de l'implication organisationnelle sur les attitudes à l'égard de la politique de sécurité au travail

2. D'une façon générale, il est impossible d'améliorer la sécurité au poste.
3. En général, les moyens de protections individuelles sont inutiles (gants, bouchon d'oreilles, lunettes, etc.)
4. En général, les consignes de sécurité ne sont pas respectées.
5. En général, les protections de sécurité des machines sont une gêne pour travailler.
6. Il est important de participer à la réalisation d'une étude en sécurité.
7. La sécurité, c'est l'affaire du responsable sécurité.
8. Le rangement du poste de travail est une perte de temps.

-Références bibliographiques :

- 1-Allen, N.J. et Meyer, J.P. (1996). Affective, continuance and normative commitment to the organization: an examination of construct validity, *Journal of vocational Behavior*, 49,252-276.
- 2-Allen, N.J. et Meyer, J.P.(1997). *Commitment in the Workplace, theory, research and application*, Thousand Oaks, CA: Sage publications.
- 3-BUCHANAN,Bruce, "Building organizational commitment :The socialization of manager in work organizations" *Administrative science Quarterly*,vol.19,n°4,1974.
- 4-Charles-Pauvers Brigitte et Nathalie Commeiras, (1998). «Concilier l'implication organisationnelle et relation d'emploi flexible? », In Allouche j et Sire B.(ed), *ressources Humaines: la GRH éclatée*, Economica, Paris.
- 5- Charles - Pauvers Brigitte et Nathalie Commeiras, (2002).L'implication. In : Neveu,J.P. Thévenet, M.(Eds).*L'implication au travail*. Vuibert, Paris.
- 6-Geller,E.S et al (1987).Employer-based programs to motivate safety to use : a review of short term and long term effects .*Journal of Safety Research*18,1-17.
- 7-Girandola, F.,Roussiau,N.,(2003), L'engagement comme source de modification à long terme. *Cahiers Inter nationaux de psychologie sociale*, n°57.

- 8-Guéguen, N., (2002), *Psychologie de la manipulation et de la soumission*. Dunod, Paris.
- 9-Joule, R.V.,Beauvois,J.L.,(1998).*La soumission librement consentie*, PUF, Paris.
- 10-Louche, C, et Lanneau,C.,(2004). Effet à long terme de l'engagement dans une organisation industrielle. *Revue de la Psychologie du travail et des organisations*,(Eds) Elsevier,Vol.10, n°2.
- 11-MEYER J.P. & ALLEN N.J. (1997), *Commitment in the workplace: theory, research and application*, Thousand Oaks ca. sage.
- 12-Mowday, R.T., et al., (1982).*Organizational: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- 13-Savoie, A., et al,(2004).Le changement organisationnel. In : Brangier ,Lancry,A.,Louche, C.(Eds).*Comprendre les processus favorisant le changement en situation de construction*. *Psychologie du travail et des organisations*, n°1.
- 14-Stinglhamber, F., Bentein, K. et Vandenberghe, C. (2004). Congruence de valeurs et engagement envers l'organisation et le groupe de travail. *Revue de la Psychologie du travail et des organisations*, Vol.10, n°2, édition : Elsevier, France.
- 15-Thévenet, M. (2000).*Le plaisir de travailler, favoriser l'implication des personnes*, les éditions d'organisation, Paris.
- 16-Vandenberghe C., Delobee N. & Karnas G. (2003), *Développement des compétences, investissement professionnel et bien-être des personnes*, Presses universitaires de Louvain.
- 17- Vandenberghe C., Landry G., Panaccio A-J. (2009), « L'engagement organisationnel », In Rojot J., Roussel P., Vandenberghe C., *Comportement organisationnel Théories des organisations, motivation au travail, engagement organisationnel*, Editions de Boeck Université, 275-306.