

Les corrélats de l'attraction organisationnelle

Par

Denis Morin, ESG-UQÀM

Pascal Paillé, Université Laval

Catherine Bérubé

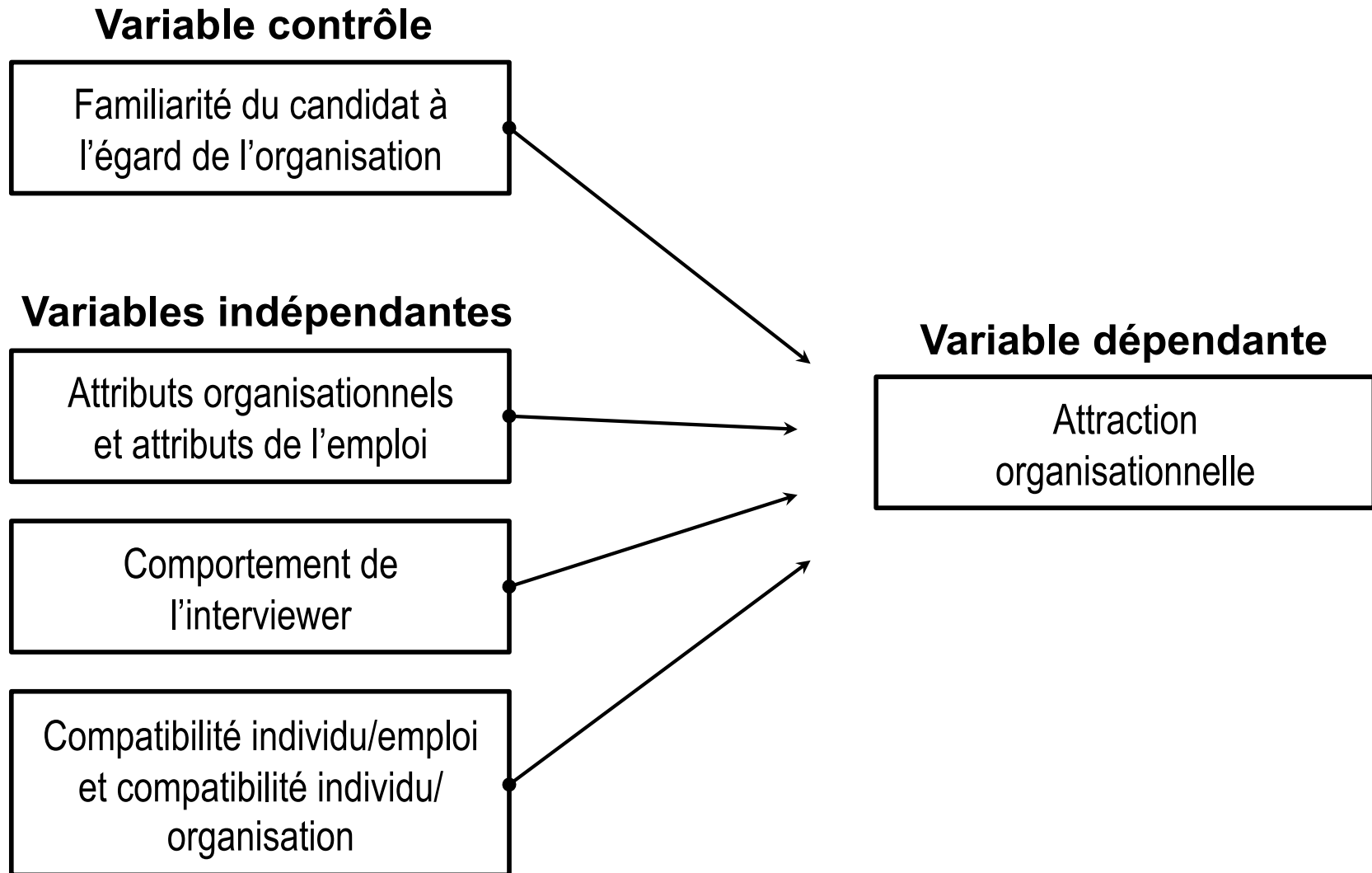
Anne Reymond, Reebokccm

47^e Congrès de l'ACRI
16-18 juin 2010

LES APPROCHES THÉORIQUES ASSOCIÉES À L'ATTRACTION ORGANISATIONNELLE

- ❖ La théorie des attentes
- ❖ La théorie interactionniste (compatibilité individu /emploi;
compatibilité individu/organisation)
- ❖ La théorie du signal
- ❖ La théorie de l'identité sociale

MODÈLE DE L'ATTRACTION ORGANISATIONNELLE



ÉCHANTILLON

72 chercheurs d'emploi (à travers le Canada)

80.6% de femmes (n=58); 19.4% d'hommes (n=14)

54.2% de francophones (n=39); 45.8% d'anglophones (n=33)

Âge (M = 29 ans; ÉT = 7.36)

Expérience sur le marché du travail: (M = 8.82 ans; ÉT = 6.36)

23.6% des candidats (n=17) ont visité le site web de l'agence
ADECCO

LES MESURES

La variable contrôle

La familiarité organisationnelle (Lievens, Van Hoye et Schreurs, 2005)

Les variables indépendantes

-Les attributs organisationnels et les attributs de l'emploi (Turban, Forrett et Hendrickson, 1998)

- a) Un environnement favorable au travail
- b) Les caractéristiques de l'organisation (la gestion éthique)
- c) Les possibilités de développement professionnel
- d) Les défis professionnels au travail
- e) La localisation géographique

LES MESURES

Les variables indépendantes (suite)

-Les comportements de l'interviewer (Turban, Forrett et Hendrickson, 1998)

- a) La compétence de l'interviewer
- b) La gestion de la structure de l'entrevue
- c) Le style agréable de l'interviewer
- d) La transmission de l'information sur les attributs organisationnels et les attributs de l'emploi

-La compatibilité individu/emploi et la compatibilité individu/organisation (Carless, 2005; Saks et Asforth, 1997)

LES MESURES

La variable dépendante

-L'attraction organisationnelle (Highhouse, Lievens et Sinar, 2003)

- a) L'attraction générale
- b) L'intention de poursuivre une démarche d'emploi
- c) Le prestige (ou la réputation organisationnelle)

TABLEAU 1
Analyse factorielle exploratoire de la mesure
de familiarité organisationnelle

	Familiarité
J'ai déjà vu de la publicité sur cette organisation	.76
Je connais les produits (ou services) de cette organisation	.82
J'ai visité le site internet de cette organisation	.63
Je suis familier avec cette organisation	.77
Racine latente	2.24
Variance expliquée	55.87%

* Les saturations factorielles supérieures à .40 sont retenues.

TABLEAU 2

Analyse factorielle exploratoire de la mesure des attributs organisationnels et des attributs de l'emploi

	Environnement favorable au travail	Conditions de travail	Défis professionnels	Localisation géographique
Des collègues de travail sympathiques	.78			
Un environnement de travail plaisant	.84			
Une liberté d'exécuter mes tâches à ma façon			.49	
La possibilité d'utiliser régulièrement mes aptitudes ou mes habiletés			.76	
La possibilité d'apprendre de nouvelles choses dans le cadre du travail			.78	
De nombreuses responsabilités dans le cadre du travail			.81	
D'excellentes possibilités de promotions		.71		
D'excellentes possibilités d'augmentation de salaire		.81		
Cheminement de carrière intéressant dans l'entreprise		.63		
Une rémunération intéressante		.73		
Une bonne localisation géographique de l'entreprise				.68
Un salaire de départ intéressant		.72		
Des collègues de travail compétents	.75			
Une sécurité d'emploi à long terme		.66		
De bons programmes de conciliation travail/famille ou vie privée		.73		
Des superviseurs compétents	.70			
Un excellent régime d'avantages sociaux		.81		
Racine latente	13.42	2.26	1.42	1.19
Variance expliquée	23.71%	21.62%	16.42%	11.43%
Variance expliquée cumulative	23.71%	45.33%	61.75%	73.18%

* Les saturations factorielles supérieures à .40 sont retenues

TABLEAU 3

Analyse factorielle exploratoire de la mesure des comportements de l'interviewer

	Le style agréable de l'interviewer	La compétence de l'interviewer	La transmission de l'information sur les attributs organisationnels et les attributs de l'emploi
L'interviewer représente l'employé type de cette entreprise.	.72		
L'interviewer me ressemble sur plusieurs aspects.	.62		
L'interviewer m'a rendu confortable lors de l'entrevue.	.85		
L'interviewer est une personne chaleureuse.	.82		
L'interviewer est une personne sympathique.	.88		
L'interviewer est une personne en qui je peux avoir confiance.	.80		
L'interviewer possède des valeurs semblables aux miennes.	.80		
L'interviewer semblait intéressé à bien saisir la contribution que je pouvais apporter à l'entreprise.	.63		
L'interviewer m'a demandé mes préférences concernant la nature du travail que je désire accomplir.			.87
L'interviewer posait des questions inappropriées (SR)		.76	
L'interviewer m'a fourni du temps afin que je puisse poser des questions concernant l'emploi et l'entreprise.	.53		
L'interviewer a bien décrit la nature du cheminement de carrière dans l'entreprise.			.62
L'interviewer avait une approche de confrontation lors de l'entrevue (SR)		.76	
L'interviewer semblait suivre à la lettre une procédure standardisée d'entrevue.		.49	
L'interviewer ne semblait pas valoriser l'entreprise (SR)		.75	
Racine latente	5.23	2.12	1.66
Variance expliquée	34.84%	14.11%	11.07%
Variance expliquée cumulative	34.84%	48.95%	60.02%

* Les saturations factorielles supérieures à .40 sont retenues.

(SR) L'énoncé s'appuie sur un score renversé. Par exemple, un score de 1 sur l'énoncé (« fortement en désaccord » sur une échelle de type Likert) est modifié pour établir un score de 5. Un score de 2 représente maintenant un score de 4; un score de 3 représente dorénavant un score de 3; un score de 4 est transformé en score de 2 et; un score de 5 représente un score de 1. Un score élevé sur l'énoncé signifie que l'interviewer possède une approche compétente.

TABLEAU 4

Analyse factorielle exploratoire de la mesure de compatibilité individu/organisation ainsi que de la mesure de compatibilité individu/emploi

	Compatibilité individu/ organisation	Compatibilité individu/emploi
Les valeurs et la personnalité de cette organisation reflètent mes valeurs et ma personnalité	.81	
Je serai à ma place dans cette organisation	.89	
Je possède les qualités que recherche cette organisation	.88	
Ma personnalité est conforme à celle de l'organisation	.86	
Dans quelle mesure vos connaissances, vos habiletés et vos compétences rencontrent les exigences de l'emploi ?		.93
Dans quelle mesure l'emploi est-il compatible avec votre personnalité ?		.88
Racine latente	3.68	1.20
Variance expliquée	50.71%	30.51%
Variance expliquée cumulative	50.71%	81.22%

* Les saturations factorielles supérieures à .40 sont retenues.

TABLEAU 5
Analyse factorielle exploratoire de la mesure d'attraction organisationnelle

	La réputation organisationnelle	L'attraction générale
Cette compagnie serait pour moi un endroit intéressant pour y travailler.		.86
Cette entreprise constitue un employeur de choix pour moi.		.77
Je suis intéressé à apprendre davantage sur cette entreprise.		.86
Un emploi dans cette entreprise est attrayant pour moi.		.90
Les employés sont probablement fiers de dire qu'ils travaillent pour cette entreprise.	.81	
La réputation de cette entreprise me pousse à vouloir travailler pour celle-ci.	.86	
Cette entreprise a la réputation d'être un excellent employeur.	.74	
Il y a probablement plusieurs individus qui aimeraient travailler pour cette entreprise.	.66	
J'accepterai une offre d'emploi de cette entreprise.	.77	
Cette entreprise serait un de mes premiers choix comme employeur.	.78	
Je recommanderai cette entreprise à un ami qui se cherche un emploi.	.80	
Racine latente	7.55	1.43
Variance expliquée	43.85%	30.97%
Variance expliquée cumulative	43.85%	74.82%

* Les saturations factorielles supérieures à .40 sont retenues.

TABLEAU 6
Analyse descriptives des variables

	Minimum	Maximum	Coefficient alpha	Moyenne	Écart-type	(Skewness) Indice d'asymétrie	(Kurtosis) Indice d'aplatissement
Variable de contrôle							
La familiarité organisationnelle*	2.75	5.00	.72	4.45	.57	-.84	-.060
Variables indépendantes							
Les attributs organisationnels et les attributs de l'emploi*	2.00	5.00	.92	4.15	.60	-.96	1.61
Environnement favorable au travail	2.00	5.00	.89	4.49	.64	-1.60	2.81
Les conditions de travail	2.00	5.00	.93	3.81	.75	-.27	-.31
Les défis professionnels au travail	2.00	5.00	.84	4.47	.63	-1.76	3.74
La localisation géographique (un seul énoncé)	2.00	5.00		4.33	.86	-1.26	1.02
Le style agréable de l'interviewer*	1.50	5.00	.91	4.51	.54	-2.91	12.98
La compétence de l'interviewer*	1.00	5.00	.70	4.49	.90	-2.51	6.76
La compatibilité individu/emploi*	3.00	5.00	.85	4.53	.57	-1.13	.67
La compatibilité individu/organisation*	2.00	5.00	.90	4.41	.67	-1.41	2.09
Variables dépendantes							
L'attraction organisationnelle*	1.36	5.00	.93	4.37	.65	-1.72	5.02
L'attraction générale	1.50	5.00	.93	4.59	.66	-2.34	6.70
La réputation organisationnelle	1.29	5.00	.92	4.25	.73	-1.26	2.27

n = 72 chercheurs d'emploi.

Les variables (échelles de mesure) avec un astérisque sont retenues dans le cadre des analyses statistiques ultérieures. Ces choix de variables reposent notamment sur les analyses factorielles exploratoires et l'analyse de la fiabilité des échelles (coefficient alpha). Les autres variables représentent essentiellement des dimensions des variables composées (avec un astérisque).

TABLEAU 7
Correlations bivariées entre les variables de l'étude

	1	2	3	4	5	6	7
Variable de contrôle							
1. Familiarité organisationnelle*	.72						
Variables indépendantes							
2. Les attributs organisationnels et les attributs de l'emploi	.41**	.92					
3. Le style agréable de l'interviewer	.27**	.66**	.91				
4. La compétence de l'interviewer	-.08	.04	.18	.70			
5. La compatibilité individu/emploi	.27*	.52**	.44**	-.09	.85		
6. La compatibilité individu/organisation	.35**	.77**	.70**	.01	.44**	.90	
Variable dépendante							
7. L'attraction organisationnelle	.45**	.57**	.59**	.18	.28**	.51**	.93

* $\rho < .05$; ** $\rho < .01$

Coefficient alpha sur la diagonale

TABLEAU 8
Correlations partielles entre les variables de l'étude
(à l'aide du contrôle statistiques de la familiarité organisationnelle)

	1	2	3	4	5	6
Variables indépendantes						
1. Les attributs organisationnels et les attributs de l'emploi	.92					
2. Le style agréable de l'interviewer	.63**	.91				
3. La compétence de l'interviewer	.08	.21	.70			
4. La compatibilité individu/emploi	.47**	.39**	-.07	.85		
5. La compatibilité individu/organisation	.73**	.67**	.04	.42**	.90	
Variable dépendante						
7. L'attraction organisationnelle	.47**	.55**	.24**	.19	.43**	.93

* $\rho < .05$; ** $\rho < .01$

Coefficient alpha sur la diagonale

TABLEAU 9

Analyse de régression hiérarchique sur le lien entre les attributs organisationnels et les attributs de l'emploi et l'attraction organisationnelle

	Modèle 1	Modèle 2	Indice de tolérance	Indice (VIF)
<i>Variable dépendante</i>	<i>Attraction organisationnelle</i>			
Étape 1 : Variable de contrôle	β	β		
Familiarité organisationnelle	.26**	.26**		
Étape 2 : Variable indépendante				
Les attributs organisationnels et les attributs de l'emploi		.46**	.83	1.20
Modèle R ² ajusté	.19	.36		
ΔR^2	—	.17		
Modèle F	17.417***	20.891***		

*** $\rho < .001$; ** $\rho < .01$; * $\rho < .05$

TABLEAU 10

Analyse de régression hiérarchique sur le lien entre la compétence de l'interviewer et l'attraction organisationnelle

	Modèle 1	Modèle 2	Indice de tolérance	Indice (VIF)
<i>Variable dépendante</i>	<i>Attraction organisationnelle</i>			
Étape 1 : Variable de contrôle	β	β		
Familiarité organisationnelle	.46**	.46**		
Étape 2 : Variable indépendante				
La compétence de l'interviewer		.21*	.99	1.00
Modèle R ² ajusté	.19	.22		
ΔR^2	—	.04		
Modèle F	17.417***	11.116***		

*** $\rho < .001$; ** $\rho < .01$; * $\rho < .05$

TABLEAU 11
Analyse de régression hiérarchique sur le lien entre le style agréable de l'interviewer et l'attraction organisationnelle

	Modèle 1	Modèle 2	Indice de tolérance	Indice (VIF)
<i>Variable dépendante</i>	<i>Attraction organisationnelle</i>			
Étape 1 : Variable de contrôle	β	β		
Familiarité organisationnelle	.31**	.31**		
Étape 2 : Variable indépendante				
Le style agréable de l'interviewer		.51**	.93	1.08
Modèle R ² ajusté	.19	.42		
ΔR^2	—	.23		
Modèle F	17.417***	27.337***		

*** $\rho < .001$; ** $\rho < .01$; * $\rho < .05$

TABLEAU 12
**Analyse de régression hiérarchique sur le lien entre la compatibilité
individu/organisation et l'attraction organisationnelle**

	Modèle 1	Modèle 2	Indice de tolérance	Indice (VIF)
<i>Variable dépendante</i>	<i>Attraction organisationnelle</i>			
Étape 1 : Variable de contrôle	β	β		
Familiarité organisationnelle	.31**	.31**		
Étape 2 : Variable indépendante				
La compatibilité individu/organisation		.41**	.88	1.14
Modèle R ² ajusté	.19	.34		
ΔR^2	—	.15		
Modèle F	17.417***	18.129***		

*** $\rho < .001$; ** $\rho < .01$; * $\rho < .05$

TABLEAU 13
Les effets de médiation

Séquence 1 : Le style agréable de l'interviewer (X) – Les attributs organisationnels (et les attributs de l'emploi (M) – L'attraction organisationnelle (Y)						
Médiateur (M)	Effet	Estimations	ρ	ES	IC 95%	Variation
Effet total de X-Y	c	.001	.11			
Effet de X-M	a	.7355	.001	.10		
Effet de M-Y	b	.3245	.01	.13		
Effet de X-Y en contrôlant M	c ¹	.4546	.01	.14		
Effet indirect	ab	.2387	.05	.09	(.06; .42)	34%

Séquence 2 : La compétence de l'interviewer (X) – Les attributs organisationnels (et les attributs de l'emploi (M) – L'attraction organisationnelle (Y)						
Médiateur (M)	Effet	Estimations	ρ	ES	IC 95%	Variation
Effet total de X-Y	c	.13	n.s.	.08		
Effet de X-M	a	.03	n.s.	.08		
Effet de M-Y	b	.59	.001	.11		
Effet de X-Y en contrôlant M	c ¹	.11	n.s.	.07		
Effet indirect	ab	.02	n.s.	.05	(.06; .28)	

Estimation = coefficient standardisé

ρ = seuil de probabilité

ES = erreur standard

IC 95% = intervalle de confiance à 95%

Variation = effet indirect ab/effet total c

Effet indirect = a x b

LES LIMITES CONCEPTUELLES ET MÉTHODOLOGIQUES

- L'usage des questionnaires versus recherche par scénarios (*policy capturing*) (Bourhis et Mekkaoui, 2010).
- Pas de mesure directe de nature comportementale (**acceptation de l'offre d'emploi; le retrait volontaire du candidat lors du processus de sélection; l'acceptation ou le rejet de la visite du milieu organisationnel**).
- Valorisation de la théorie de l'action raisonnée d'Ajzen et Fishbein, 1980. **Prédicteurs – attraction organisationnelle – intention d'accepter l'offre d'emploi – le choix de l'emploi (attitudes – intentions – comportements)**.

LES LIMITES CONCEPTUELLES ET MÉTHODOLOGIQUES

- Mesure de l'efficacité personnelle du chercheur d'emploi à obtenir une offre d'emploi.
- Attraction organisationnelle versus approche réaliste en emploi.
- Analyse du lien: **site web corporatif – compatibilité individu/organisation – attraction organisationnelle.**
- Poids relatif des attributs organisationnels et des attributs de l'emploi et des divers prédicteurs de l'attraction organisationnel.