

Serge PERROT

CREPA-DRM, Université Paris-Dauphine

Patrice ROUSSEL

LIRHE, Université Toulouse 1

LA SOCIALISATION PAR L'ORGANISATION : ENTRE TACTIQUES ET PRATIQUES

RESUME

L'analyse de la socialisation de l'individu par l'organisation a connu un tournant fondamental avec les travaux de Van Maanen et Schein (1979) qui ont défini six principales tactiques de socialisation organisationnelle. Les travaux de recherche qui ont suivi, ont suggéré que ces tactiques constituaient la principale variable organisationnelle qui permettait de regrouper les actions de socialisation mises en œuvre par les organisations, et dont les effets sur divers indicateurs de socialisation étaient constatés de façon universelle. Notre recherche défend l'idée que les notions de tactiques et de pratiques de socialisation sont conceptuellement distinctes, alors qu'elles ont été empiriquement confondues. Les principaux résultats obtenus dans cette recherche montrent d'une part, que les pratiques de socialisation ont un effet direct sur certains indicateurs de socialisation, et d'autre part, que les tactiques ne sont directement associées aux indicateurs de socialisation que sous conditions d'occurrence de pratiques cohérentes. En d'autres termes, nous proposons une vision contingente de l'effet des tactiques de socialisation, qui nuance la vision universelle implicite venant de la littérature.

Mots clés : Socialisation organisationnelle, tactiques et pratiques de socialisation, apprentissage, domaines de socialisation, approche contingente.

ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION : BETWEEN TACTICS AND PRACTICES

ABSTRACT

Research on how organizations socialize individuals largely relies on the work of Van Maanen and Schein (1979), who define six major organizational socialization (OS) tactics. The literature suggests that these tactics are key organizational variables in the sense that they encompass all the important actions that organizations can implement to socialize newcomers. Furthermore, the consequences of the OS tactics have been studied in a variety of work settings, and consistent empirical results suggest that such tactics have a strong and systematic impact on several socialization outcomes. This article suggests that OS tactics and practices are conceptually different, although they have been empirically confounded. The result sustain that socialization practices have a direct and significant impact on socialization outcomes. Also, we found that socialization tactics are related to socialization outcomes only when appropriate practices are implemented. In other words, we develop a contingency approach of the effects of OS tactics, which challenges and complements the traditional view of OS tactics.

Key words: Organizational socialization, socialization tactics and practices, learning, socialization domains or content, contingency approach.