

Engagement comportemental et éthique ?

UE 104 X – M1 - 2011

Sabrina Labbé

Sens commun ?



Définition de Kiesler (1966)

- « L'engagement est le lien qui existe entre un individu et ses actes »



Engagement collectif Lignée de Lewin (1947)



Le changement d'habitudes alimentaires...



Conférences

Engagement collectif Lignée de Lewin (1947)



Le changement d'habitudes alimentaires...



Groupes de discussion ?

Engagement collectif

Lignée de Lewin (1947)



Changements de comportements effectifs...



3 %

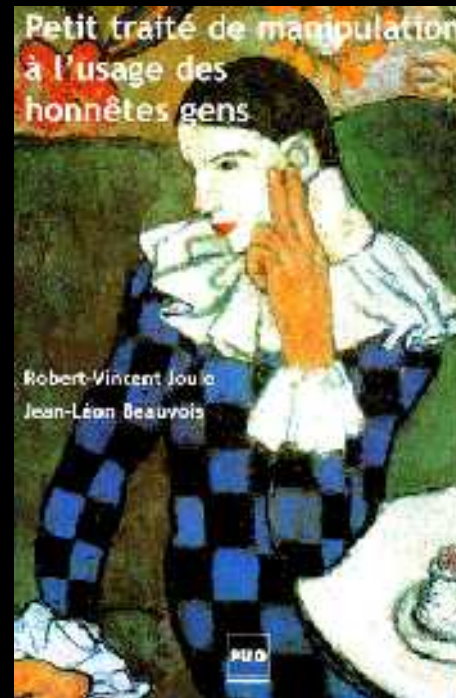


30 %

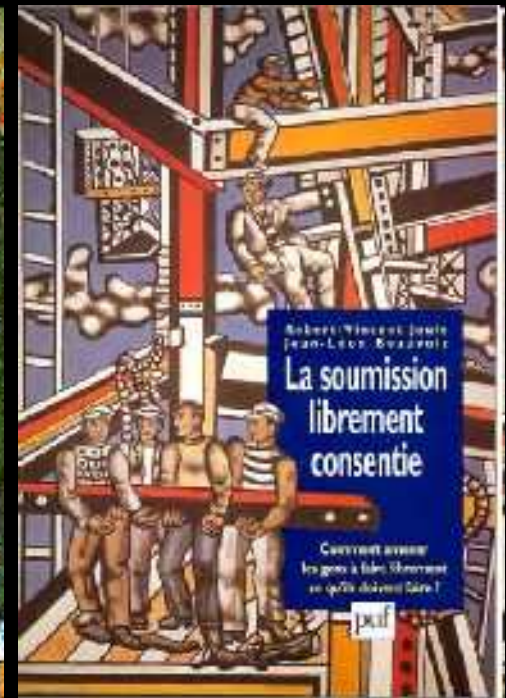
Engagement comportemental

Lignée de Kiesler (1971)

Les ouvrages de Beauvois
et Joule...



2002, 1987



1998

Engagement comportemental



Leur définition
de
l'engagement :

Engagement

Situation

c1

acte

c2

instance
attributive

c3

Un acte est réalisé
dans des conditions
particulières

L'acte réalisé pourra
être opposé au sujet par
un attributeur

stop

Programmes
d'ajustement

Poursuite du
processus dans
certaines
circonstances

Conséquences

**Conséquences
comportementales :**

1. gel de la décision
2. émission de nouveaux
comportements

**Conséquences
sociocognitives :**

1. attributions
causales
2. consolidation des
attitudes

L'expérience du billet perdu

- http://www.canalu.tv/canalu/producteurs/les_amphis_de_france_5/dossier_programmes/psychologie/regards_sur_la_psychologie_sociale_experimentale/les_effets_d_une_procedure_d_engagement



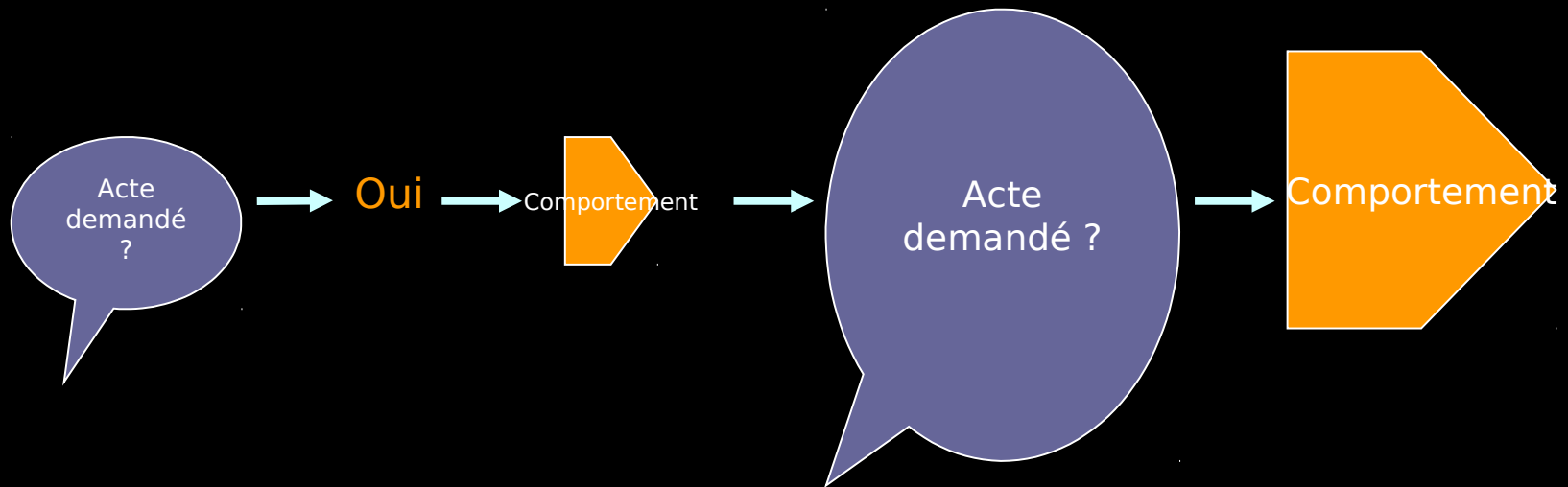
Les caractéristiques d'un acte engageant

- 1 – La visibilité et l'importance de l'acte
- Caractère public
- Répétition
- Caractère irréversible
- Coût

- 2 – Le sentiment de liberté

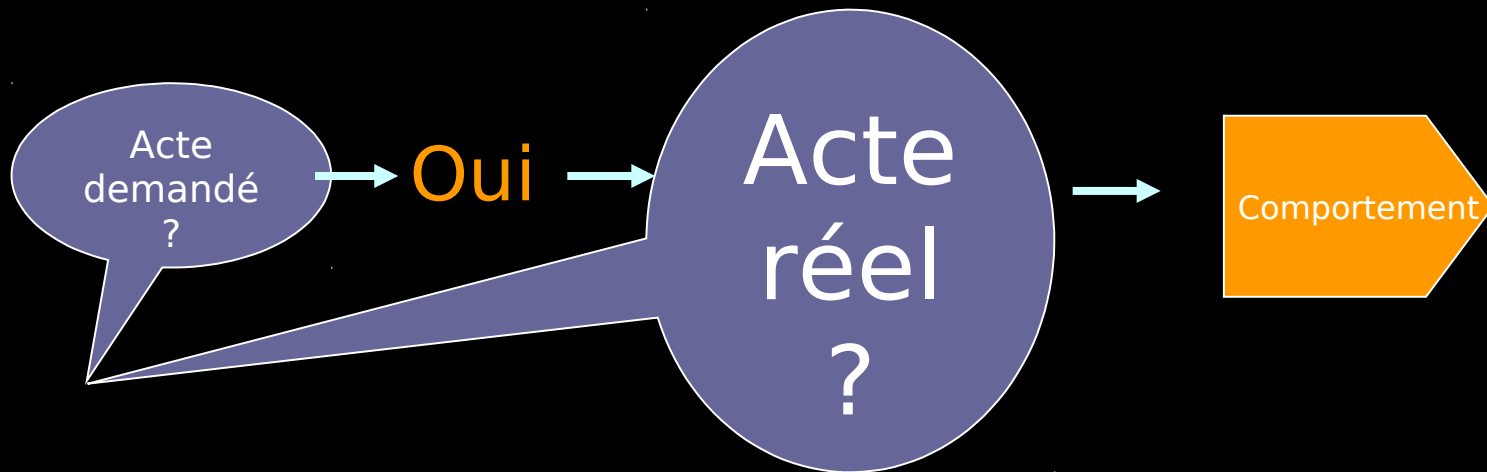
Les différentes procédures

■ Le pied-dans-la-porte



Les différentes procédures

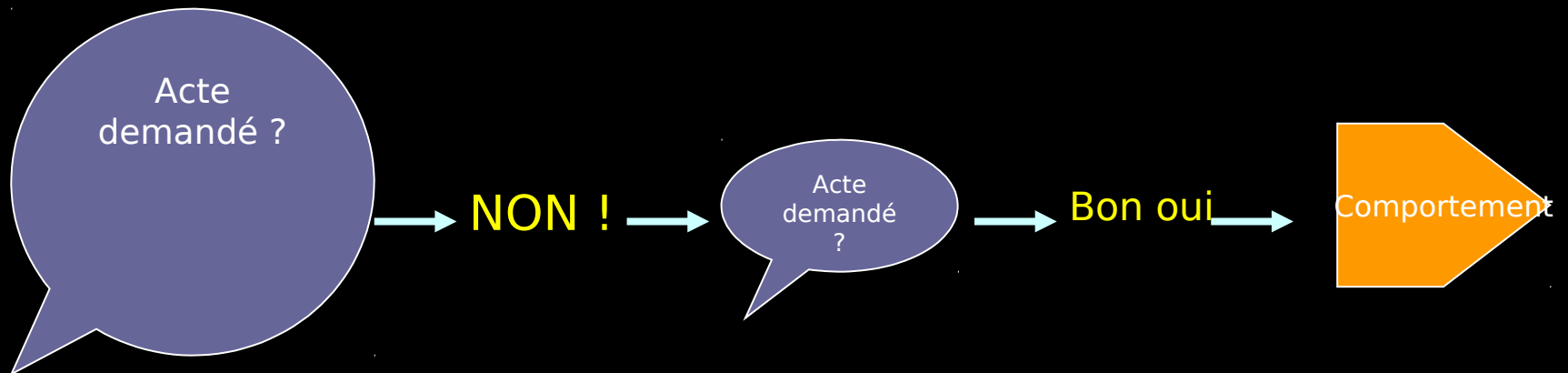
■ L'amorçage



Les différentes procédures



La porte-au-nez



Le cours de Nicole Dubois

- http://www.canalu.tv/canalu/producteurs/les_amphis_de_france_5/dossier_programmes/psychologie/regards_sur_la_psychologie_sociale_experimentale/les_effets_d_une_procedure_d_engagement



Systeme de croyances

Acte inconsistant
Problématique

Acte consistant
Non problématique

Renforcement
des attitudes
(+ résistantes
aux attaques)

Changement
d'attitudes

Nouveau système de croyances

* Rationalisation

Illustration par une des recherches menées dans l'équipe

- Mise en scène de l'engagement en formation !

Question de départ : comment améliorer l'efficacité d'une formation ?

Terrain : centre de formation en insertion professionnelle pour chômeurs de longue durée ou jeunes

Pré-enquête

- Motiver les stagiaires...?????



Vagabondages théoriques

■ La motivation ?

Autorité !?

Changement d'attitude ?

Engagement attitudinal ?

Engagement collectif ?

Engagement comportemental ?



Et la place du stagiaire dans tout ça ?

Problématisation des concepts

- Et l'éthique prend place...
- Engagement comportemental = acte extorqué !
sujet agentisé
- Engagement attitudinal = acte conscientisé !
sujet acteur
- Engagement collectif = acte décidé !
sujet auteur... voir co-auteur...

Hypothèses

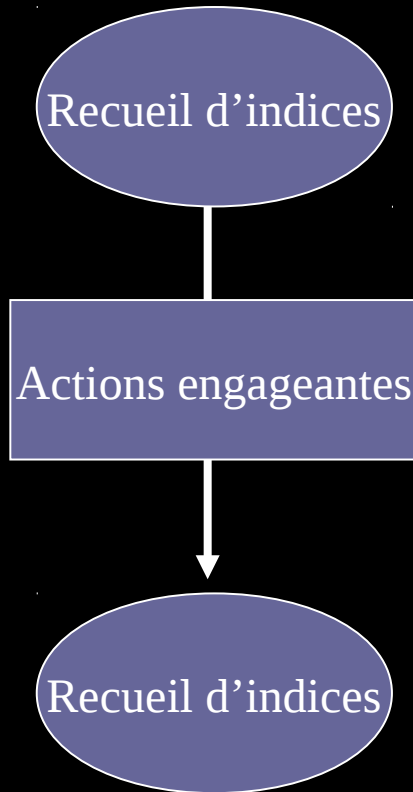
- Hypothèse générale : l'engagement des stagiaires peut améliorer l'efficacité des formations
- Hypothèse théorique : la mise en place de techniques d'engagement peut améliorer l'insertion professionnelle des stagiaires

Méthodologie

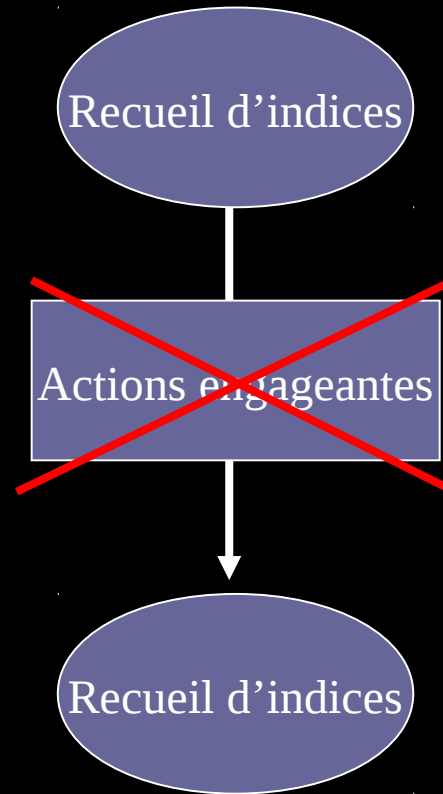
- Expérimentation / Recherches-actions
- Nombre de sujets : 60
- Nombre de groupes en formation 7
- Nombres de centres de formation 4
- Création d'un outil de recueil d'indices d'engagement, d'indices d'implication par questionnaire et relevé du « taux de placement »

Protocole de recherche

Groupes expérimentaux



Groupes contrôle



Temps 1 : Avant



Temps 2 : Après



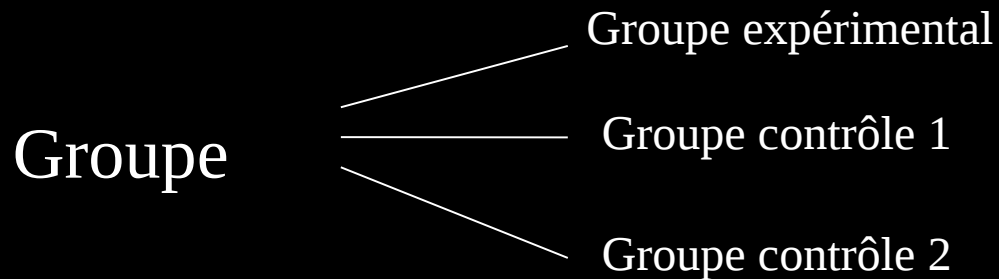
Comparaison

Groupes

Groupes expé.	Groupes contrôle 1	Groupes contrôle 2
Facteurs engageants via ateliers théâtre	Ateliers théâtre sans facteurs engageants	Pas d'atelier Pas de facteurs engageants
18 sujets	23 sujets	19 sujets

Variables

Variable indépendante (VI) :



Variables dépendantes (VD)

- évolution des indices d'engagement (score),
- évolution des indices d'implication (score),
- taux de placement (effectif en %).

Hypothèse opérationnelle

- H1 – le taux de placement du groupe expérimental sera supérieur au taux de placement des autres groupes
- H2 – l'évolution des indices d'engagement comportemental sera plus élevée dans le groupe expérimental que dans les groupes contrôle.
- H3 - l'évolution des indices d'implication sera plus élevée dans le groupe expérimental que dans les groupes contrôle.

Principaux résultats

Groupe Expérimental (théâtre et facteurs engageants)	Groupe contrôle 1 (théâtre et pas de facteurs engageants)	Groupe contrôle 2 (pas de théâtre, pas de facteurs engageants)
10 personnes sur 18 ont une formation ou un emploi (CDD ou CDI...) en fin de formation	8 personnes sur 23	5 personnes sur 19
Pourcentage : 55.55 %	34.78 %	26.31 %
Intervalle de confiance avec 18 sujets : 8.4 % < ... < 51.6 % (à 5 % de chance de faire une erreur)	Intervalle de confiance avec 7 sujets : 10.09 % < ... < 49.1 % (à 5 % de chance de faire une erreur)	Intervalle de confiance avec 19 sujets : 8.98 % < ... < 51.02 % (à 5 % de chance de faire une erreur)
Le score du groupe est en dehors de l'intervalle et donc supérieur au taux de référence et ceci à un seuil de significativité de 5 % .	Le score ne peut pas être considéré comme différent de celui exigé de 30 % .	Le score ne peut pas être considéré comme différent de celui exigé de 30 % .

Ethique et engagement

- Liberté ou soumission librement consentie ?
- Démocratie et liberté ?
- Pour un engagement intentionnel ?