

Les processus de socialisation des jeunes de la société civile.

Les fondements théoriques et les implications pratiques

Rachid DEKIKI

**Faculté des Lettres et des Sciences Humaines - Université Mohammed V –
Rabat.**

La Revue Marocaine de Psychologie – www.rmpsy.com

Date de publication : 20/12/2024

Résumé

La socialisation au sein des organisations de la société civile est un processus essentiel qui permet aux nouveaux membres de s'adapter à la culture organisationnelle et de contribuer efficacement à la mission et aux objectifs de l'organisation. Ce processus implique diverses étapes telles que l'entrée, l'enculturation et l'intégration, facilitées par des mécanismes tels que le mentorat et les formations. La socialisation renforce également l'engagement des membres envers l'organisation en favorisant la cohésion d'équipe et en contribuant à la construction d'une culture organisationnelle forte, basée sur des valeurs partagées et des normes éthiques élevées. En promouvant une socialisation efficace, les organisations peuvent créer un environnement propice à la collaboration, à l'innovation et à la réussite collective.

Introduction

La socialisation au sein des organisations de la société civile revêt une importance fondamentale dans la compréhension du fonctionnement de ces entités. Les organisations de la société civile, telles que les associations, les ONG et les groupes communautaires, jouent un rôle crucial dans la promotion du bien-être social, de l'équité et de la démocratie.

La socialisation, en tant que processus par lequel les individus acquièrent les normes, les valeurs et les compétences nécessaires pour fonctionner efficacement au sein d'un groupe ou d'une organisation, joue un rôle clé dans la réalisation des objectifs et la pérennité de ces entités (Turner & Stets, 2005).

Dans le contexte des organisations de la société civile, la socialisation revêt plusieurs dimensions. Tout d'abord, elle contribue à l'intégration des nouveaux membres dans la culture organisationnelle et les normes de fonctionnement (Van Maanen & Schein, 1979). Les nouveaux membres doivent apprendre les valeurs, les pratiques et les attentes de l'organisation afin de contribuer de manière significative à sa mission et à ses objectifs.

En outre, la socialisation permet de renforcer le sentiment d'appartenance et d'identification des membres à l'organisation, favorisant ainsi la cohésion et la solidarité au sein du groupe (Ashforth & Mael, 1989).

Enfin, elle contribue également au développement personnel et professionnel des membres en leur fournissant des opportunités d'apprentissage, de croissance et d'engagement civique (Chao & Moon, 2005).

1. Fondements théoriques de la socialisation

Pour aborder les fondements théoriques de la socialisation au sein des organisations de la société civile, il est essentiel d'examiner plusieurs perspectives théoriques provenant de la sociologie et de la psychologie sociale. Ces disciplines offrent un cadre permettant de comprendre les mécanismes sous-jacents à la socialisation et son impact sur les membres des organisations de la société civile.

Parmi les principales théories qui peuvent éclairer notre compréhension de ce phénomène, nous pouvons identifier plusieurs approches fondamentales.

La socialisation est un concept fondamental en sociologie et en psychologie sociale, et sa définition peut varier selon les auteurs et les perspectives théoriques. Voici une approche de la définition de la socialisation avec références à plusieurs auteurs renommés.

Selon George Herbert Mead, un sociologue américain influent du début du 20e siècle, la socialisation est le processus par lequel les individus acquièrent un sens de l'identité en apprenant les rôles, les normes et les valeurs de la société à travers l'interaction sociale (Mead, 1934).

Pour Émile Durkheim, l'un des pionniers de la sociologie, la socialisation est le processus par lequel la société transmet ses normes, ses valeurs et ses pratiques aux individus, assurant ainsi la cohésion sociale et le fonctionnement harmonieux de la société (Durkheim, 1895).

Talcott Parsons, un sociologue américain majeur du 20e siècle, a développé une théorie de la socialisation en mettant en avant son rôle dans la formation de la personnalité et de l'identité individuelle, ainsi que dans le maintien de l'ordre social (Parsons, 1951).

Selon Jean Piaget, un psychologue suisse célèbre pour ses travaux sur le développement cognitif, la socialisation est le processus par lequel les enfants acquièrent la connaissance de leur environnement social et développent leur capacité à interagir avec les autres membres de la société (Piaget, 1936).

Erving Goffman, un sociologue canadien connu pour son analyse des interactions sociales, a souligné l'importance de la socialisation dans la construction des identités sociales et des performances sociales dans les interactions quotidiennes (Goffman, 1959).

En combinant les perspectives de ces différents auteurs, nous pouvons définir la socialisation comme un processus complexe et dynamique par lequel les individus acquièrent les normes, les valeurs, les comportements et les compétences nécessaires pour fonctionner efficacement au sein de leur société. Cette définition met en lumière l'importance de l'interaction sociale, des institutions sociales et des

expériences vécues dans la construction de l'identité individuelle et dans le maintien de l'ordre social.

Pour comprendre la socialisation en milieu organisationnel de la société civile, plusieurs théories sociologiques peuvent s'avérer pertinentes. Ces théories sont présentées ci-dessous, accompagnées de références permettant d'en approfondir la compréhension :

Selon Bandura, A. (1977). Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall. Cette théorie, met l'accent sur le rôle de l'observation et de la modélisation dans le processus d'apprentissage. Dans le contexte des organisations de la société civile, elle pourrait être utilisée pour comprendre comment les membres apprennent des comportements, des normes et des valeurs en observant d'autres membres ou dirigeants de l'organisation.

Selon Tajfel, H. et Turner, J.C. (1979). Cette théorie, souligne l'importance de l'appartenance à un groupe dans la construction de l'identité individuelle. Dans le contexte des organisations de la société civile, elle pourrait être utilisée pour comprendre comment l'identification au groupe influence la socialisation des membres et leur engagement envers l'organisation.

D'après Van Maanen, J., & Schein, E.H. (1979), cette théorie examine les processus par lesquels les individus acquièrent les connaissances, les compétences et les comportements nécessaires pour fonctionner efficacement au sein d'une organisation. Dans le contexte des organisations de la société civile, elle pourrait être utilisée pour analyser les étapes de la socialisation des nouveaux membres et les mécanismes par lesquels ils s'adaptent à la culture organisationnelle.

Selon Schwartz, S.H., & Merten, D.J. (1967), cette théorie s'intéresse au processus par lequel les individus acquièrent et intériorisent la culture d'un groupe social donné. Dans le contexte des organisations de la société civile, elle pourrait être utilisée pour comprendre comment les membres assimilent les valeurs, les normes et les pratiques spécifiques à l'organisation.

En conjuguant les différentes perspectives théoriques de la sociologie, notamment l'apprentissage social, l'identité sociale, la socialisation organisationnelle et l'enculturation, les chercheurs bénéficient d'une vision holistique des processus de

socialisation au sein des organisations de la société civile. Chaque théorie offre un cadre conceptuel distinct qui éclaire les mécanismes sous-jacents de la socialisation, enrichissant ainsi la compréhension académique de ce phénomène complexe.

Cette approche académique, en combinant ces différentes perspectives, offre une vision nuancée et exhaustive des processus de socialisation, permettant ainsi une analyse rigoureuse de leur impact sur le fonctionnement et la performance des organisations de la société civile.

2. Importance de la socialisation dans le contexte des organisations de la société civile

Dans le contexte des organisations de la société civile, l'importance de la socialisation constitue un champ d'étude crucial suscitant un intérêt soutenu dans la recherche académique en sociologie des organisations.

Ce phénomène complexe, souvent considéré comme un processus fondamental de développement et d'intégration au cœur des organisations, nécessite une étude approfondie permettant de comprendre ses différentes dimensions et les implications qui en découlent pour le bon fonctionnement et les performances des organisations issues de la société civile.

Dans cette optique, notre objectif est d'examiner en profondeur le rôle de la socialisation dans les organisations de la société civile, en nous appuyant sur des recherches empiriques et des cadres théoriques bien établis. Les diverses dimensions de l'impact de la socialisation seront explorées, y compris sa contribution à la cohésion organisationnelle, à l'engagement des membres, à la transmission des valeurs et de la mission de l'organisation, ainsi qu'aux performances globales de ces entités.

La première dimension à considérer concerne le rôle crucial de la socialisation dans le renforcement de la cohésion organisationnelle. Effectivement, la socialisation favorise l'intégration harmonieuse des nouveaux membres dans la culture et les normes de l'organisation, contribuant à renforcer le sentiment d'appartenance et de solidarité au sein du groupe (Ashforth & Saks, 1996).

Les échanges sociaux et les processus de socialisation donnent aux individus la capacité de se mettre au courant des attentes de l'organisation et de développer des relations interpersonnelles significatives, créant ainsi un environnement favorable à la collaboration et à la coopération.

En outre, la socialisation est étroitement liée à l'engagement organisationnel, un aspect crucial pour le bon fonctionnement des organisations de la société civile. Des études ont montré que les individus ayant bénéficié d'une socialisation efficace sont plus enclins à s'investir dans leur rôle au sein de l'organisation et à contribuer de manière proactive à la réalisation de ses objectifs (Bauer et al., 2007).

Cette relation positive entre la qualité de la socialisation et l'engagement des membres souligne l'importance de concevoir des programmes de socialisation efficaces afin de promouvoir l'implication et l'investissement des membres dans les activités de l'organisation.

De plus, la socialisation contribue à la transmission des valeurs et de la mission de l'organisation aux nouveaux membres, permettant ainsi de préserver l'identité de l'organisation et d'aligner les individus sur les objectifs collectifs (Louis, 1980).

Les interactions avec les membres plus expérimentés, les rituels organisationnels et les pratiques informelles sont également des mécanismes de socialisation qui permettent aux individus d'assimiler les valeurs et les normes de l'organisation.

Cette intégration des nouveaux membres dans la culture organisationnelle renforce la cohérence et la stabilité de l'organisation, tout en renforçant son identité distinctive dans son environnement.

La réussite de la socialisation peut éventuellement avoir un impact significatif sur les performances globales de l'organisation. En encourageant les nouveaux membres à s'adapter rapidement et en renforçant leur engagement, la socialisation contribue à créer un environnement propice à une collaboration efficace, à une prise de décision pertinente et à l'innovation au sein de l'organisation (Ashforth & Saks, 1996).

Les membres bien socialisés sont mieux équipés pour comprendre les objectifs de l'organisation, travailler en équipe et résoudre les problèmes de manière créative, ce qui se traduit par une amélioration des performances de l'organisation.

3. Processus de socialisation dans les organisations de la société civile

Les organisations de la société civile ont un processus de socialisation fondamental qui permet aux nouveaux membres de s'intégrer à la culture et aux normes de l'organisation. Cette phase clé, fréquemment abordée dans les ouvrages de sociologie organisationnelle, est particulièrement cruciale pour la compréhension de la dynamique interne de ces entités.

La socialisation dans les organisations de la société civile peut être considérée à travers un certain nombre d'étapes différentes, depuis l'accueil des nouveaux membres jusqu'à leur immersion dans les pratiques et les valeurs de l'organisation.

Ces étapes impliquent souvent des mécanismes formels, tels que des programmes de formation ou d'orientation, ou encore des interactions informelles avec des membres plus expérimentés.

Plusieurs recherches empiriques, telles que celles réalisées par Bauer et al. (2007) sur l'adaptation des nouveaux arrivants dans les organisations, soulignent l'importance de ces mécanismes dans le processus de socialisation. Ces études mettent en évidence l'impact positif des interactions sociales et de l'expérience de travail sur l'intégration des nouveaux membres et leur adaptation à la culture organisationnelle.

Par ailleurs, les travaux de Louis (1980) sur les expériences des nouveaux membres dans des environnements organisationnels non familiers offrent des perspectives précieuses sur les défis et les opportunités que présente le processus de socialisation. Ces études contribuent à améliorer notre compréhension des différentes phases de la socialisation et des stratégies efficaces pour favoriser l'intégration des nouveaux membres dans les organisations de la société civile.

La sociologie des organisations étudie le processus de socialisation dans les organisations de la société civile, qui se décompose en plusieurs étapes cruciales. Ces étapes ont fait l'objet d'une attention considérable dans la littérature académique. Les recherches de Van Maanen et Schein (1979), Ashforth et Saks (1996), Bauer et

al. (2007), et Schein (2010), entre autres, fournissent des bases théoriques et empiriques solides pour comprendre ces phases.

De l'entrée à l'intégration, ce processus guide l'adaptation des nouveaux membres à la culture et aux attentes de l'organisation, influençant leur engagement et leur efficacité au sein de l'organisation.

Entrée :

L'étape d'entrée marque le début du processus de socialisation, où les nouveaux membres sont accueillis dans l'organisation. Selon Van Maanen et Schein (1979), cette phase implique souvent une période d'anticipation et d'ajustement, où les nouveaux arrivants s'adaptent aux attentes organisationnelles et commencent à se familiariser avec la culture de l'organisation. Ashforth et Saks (1996) mettent en évidence l'importance des tactiques de socialisation utilisées pendant cette phase pour favoriser l'ajustement initial des nouveaux membres.

Enculturation :

Au cours de l'étape d'enculturation, les nouveaux membres commencent à assimiler les valeurs, les croyances et les comportements de l'organisation. Schein (2010) soutient que cette phase est cruciale pour la construction d'une identité organisationnelle chez les nouveaux membres, car ils apprennent les normes informelles qui régissent le comportement et les interactions au sein de l'organisation. Les interactions avec les membres plus expérimentés jouent un rôle clé dans ce processus, permettant aux nouveaux arrivants de modéliser leur comportement en fonction des normes organisationnelles (Bauer et al., 2007).

Apprentissage des rôles et des responsabilités :

Pendant cette phase, les nouveaux membres acquièrent une compréhension plus approfondie de leurs rôles et responsabilités au sein de l'organisation. Bauer et al. (2007) soulignent que cette étape implique souvent un processus d'apprentissage formel et informel, où les nouveaux arrivants développent les compétences nécessaires à leur fonction et s'adaptent aux attentes de leurs superviseurs et collègues.

Les mentors et les modèles de rôle jouent un rôle crucial dans ce processus, guidant les nouveaux membres dans leur adaptation aux exigences du rôle organisationnel (Kram, 1985).

Intégration :

L'intégration représente le stade où les nouveaux membres deviennent pleinement partie prenante de l'organisation. Cette phase est caractérisée par le développement de relations interpersonnelles plus étroites avec les membres de l'organisation et par une contribution active aux activités organisationnelles (Bauer et al., 2007). Les recherches de Saks et Ashforth (1997) montrent que l'intégration réussie des nouveaux membres est associée à une satisfaction plus élevée au travail et à un engagement organisationnel accru.

Évolution continue :

Enfin, le processus de socialisation se poursuit de manière évolutive tout au long du parcours des membres dans l'organisation. Louis (1980) souligne que même les membres expérimentés continuent à s'adapter et à évoluer en réponse aux changements organisationnels et aux nouvelles expériences.

Cette étape met en évidence la nature dynamique du processus de socialisation, où les individus continuent à apprendre et à s'ajuster tout au long de leur carrière dans l'organisation.

Le processus de socialisation au sein des organisations de la société civile constitue un élément essentiel de l'intégration des nouveaux membres. À travers des étapes telles que l'entrée, l'enculturation, l'apprentissage des rôles, l'intégration et l'évolution continue, les individus s'adaptent à la culture organisationnelle et contribuent à la cohésion et à la performance de l'organisation.

La recherche académique fournit une base théorique solide pour comprendre ces étapes et met en évidence l'importance de politiques de socialisation efficaces pour favoriser l'engagement et la productivité des membres. Enfin, une socialisation réussie renforce l'identité et le succès des organisations de la société civile.

4. Mécanismes et agents de socialisation

Au sein des organisations de la société civile, les mécanismes et les agents de socialisation contribuent de manière déterminante à assurer l'intégration des nouveaux membres et à consolider la cohésion au sein de l'organisation. Vous trouverez ici une description détaillée de ces mécanismes avec des exemples concrets :

Mentorat :

Les mentors sont des membres expérimentés de l'organisation qui guident et soutiennent les nouveaux arrivants dans leur processus d'adaptation. Par exemple, un nouveau membre d'une association de protection de l'environnement peut être jumelé à un mentor qui lui fournira des conseils sur les projets en cours et les normes de l'organisation (Bauer et al., 2007).

Formations :

Les formations organisées par l'organisation permettent aux nouveaux membres d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires à leur rôle. Par exemple, une organisation humanitaire peut proposer des formations sur les premiers secours et la gestion de crise à ses nouveaux bénévoles.

Réunions :

Les réunions régulières offrent aux membres l'occasion de discuter des activités en cours, de partager des informations et de renforcer les liens interpersonnels. Par exemple, une organisation de défense des droits de l'homme peut organiser des réunions hebdomadaires pour discuter des initiatives en cours et des stratégies à adopter.

Événements sociaux :

Les événements sociaux, tels que les soirées, les sorties et les activités de team building, favorisent les interactions informelles entre les membres et renforcent le sentiment d'appartenance à l'organisation. Par exemple, une association étudiante

peut organiser une soirée barbecue pour permettre aux nouveaux et anciens membres de mieux se connaître en dehors du cadre formel de l'organisation.

Documents et manuels :

Les documents organisationnels tels que les manuels de procédures, les chartes et les règlements internes fournissent aux nouveaux membres des informations sur la structure, les objectifs et les normes de l'organisation. Par exemple, un nouveau membre d'une organisation caritative peut consulter le manuel des bénévoles pour comprendre les politiques et les procédures à suivre lors des missions sur le terrain.

Tâches assignées :

L'attribution de tâches spécifiques aux nouveaux membres leur permet de s'intégrer dans les activités de l'organisation et de développer leurs compétences. Par exemple, un nouveau membre d'une organisation de promotion de l'éducation peut se voir confier la responsabilité d'organiser un événement de collecte de fonds pour une école locale.

Observation :

Observer les membres plus expérimentés dans leur travail quotidien permet aux nouveaux membres d'apprendre les normes non écrites et les pratiques professionnelles de l'organisation. Par exemple, un nouvel employé dans une organisation de développement international peut observer comment ses collègues interagissent avec les partenaires locaux lors de réunions de planification de projets.

Rétroaction :

La rétroaction constructive fournie par les superviseurs et les pairs aide les nouveaux membres à comprendre leurs forces et leurs domaines à améliorer. Par exemple, un nouveau bénévole dans une association sportive peut recevoir des commentaires sur ses performances lors des séances d'entraînement, l'aidant ainsi à s'améliorer dans son rôle.

Programmes de parrainage :

Les programmes de parrainage assignent à chaque nouveau membre un parrain ou une marraine qui agit comme un guide et un soutien tout au long du processus de

socialisation. Par exemple, dans une organisation de volontariat médical, chaque nouveau bénévole peut être jumelé à un bénévole plus expérimenté pour l'accompagner dans ses premières missions sur le terrain.

Évaluations de performance :

Les évaluations régulières de la performance fournissent aux nouveaux membres un retour d'information sur leurs contributions à l'organisation et identifient les domaines où des améliorations sont nécessaires. Par exemple, un nouveau membre d'une association environnementale peut recevoir une évaluation trimestrielle de ses efforts de sensibilisation et de mobilisation des communautés locales.

Rôles des dirigeants et des membres dans la socialisation

Dans le processus de socialisation organisationnelle, les dirigeants occupent un rôle central en tant que guides et gardiens de la culture de l'entreprise. Leurs actions, décisions et comportements servent de modèle pour les nouveaux membres, influençant ainsi leur adaptation et leur engagement.

En articulant la vision, les valeurs et les normes de l'organisation, les dirigeants fournissent une orientation stratégique essentielle. Leur implication active dans le processus de socialisation renforce la crédibilité de la culture organisationnelle et crée un environnement propice à l'intégration et à la réussite des nouveaux membres. Voici une expansion de chaque rôle dans le processus de socialisation :

Rôle des dirigeants :

Les dirigeants sont les principaux architectes de la culture organisationnelle. Leur comportement, leurs actions et leurs décisions ont un impact significatif sur la manière dont les nouveaux membres perçoivent et s'adaptent à l'organisation. Les dirigeants établissent les normes, les valeurs et les attentes de l'organisation à travers leur communication formelle et informelle. Ils fournissent une orientation stratégique en articulant la vision et les objectifs de l'organisation, ce qui aide à ancrer les nouveaux membres dans le but commun.

De plus, les dirigeants servent de modèles de comportement en démontrant l'engagement envers les valeurs organisationnelles et en encourageant la

participation active. Leur implication dans le processus de socialisation renforce la crédibilité de la culture organisationnelle et favorise un sentiment de confiance et d'appartenance chez les nouveaux membres.

Rôle des membres :

Les membres existants, en particulier les collègues de travail directs, jouent un rôle crucial dans l'intégration des nouveaux membres. Ils agissent comme des guides et des mentors informels, fournissant un soutien social, des conseils pratiques et des informations sur les rouages internes de l'organisation. Les membres expérimentés partagent leurs expériences et leurs connaissances, aidant ainsi les nouveaux membres à naviguer dans les complexités de l'organisation.

En encourageant la participation et en offrant des opportunités de collaboration, les membres créent un environnement inclusif qui favorise le développement professionnel et personnel des nouveaux membres. Leur engagement et leur soutien contribuent à renforcer les liens interpersonnels et à cultiver un sentiment de camaraderie et d'engagement mutuel au sein de l'organisation.

Ensemble, les dirigeants et les membres forment un réseau de soutien essentiel pour les nouveaux membres, facilitant leur transition dans l'organisation en favorisant leur intégration dans la culture et les opérations de l'organisation.

5. Les facteurs influençant la socialisation dans les organisations de la société civile

Il existe de nombreux facteurs qui influencent la socialisation dans les organisations de la société civile. Ils englobent les valeurs organisationnelles, les normes culturelles, les politiques de recrutement, le leadership et les interactions interpersonnelles.

Ces éléments déterminent la manière dont les nouveaux membres s'adaptent à la culture et aux pratiques de l'organisation. Le soutien organisationnel perçu et le mentorat, par exemple, ont été identifiés comme des facteurs importants dans le processus de socialisation (Cable & Parsons, 2001 ; Saks & Ashforth, 1997).

Il est essentiel de comprendre ces facteurs pour concevoir des stratégies efficaces visant à faciliter l'intégration des membres dans les organisations de la société civile. Vous trouverez ici une description détaillée de ces facteurs avec des exemples concrets :

Les valeurs organisationnelles :

Les valeurs partagées au sein de l'organisation influencent les attitudes, les comportements et les interactions des membres (Schein, 2010).

Les normes culturelles :

Les normes sociales et culturelles externes peuvent influencer les pratiques et les interactions au sein de l'organisation, créant ainsi un contexte social spécifique (Van Maanen & Schein, 1979).

Les politiques de recrutement et de sélection :

Les critères de recrutement et de sélection influent sur le profil des nouveaux membres et peuvent déterminer leur adhésion à la culture organisationnelle (Breugh, 2008).

Le leadership :

Le style de leadership et les actions des dirigeants peuvent influencer la culture organisationnelle et créer un environnement propice à la socialisation (Avolio et al., 2009).

Les interactions interpersonnelles : Les relations entre les membres, les collègues et les supérieurs hiérarchiques peuvent influencer le processus de socialisation et la création de réseaux sociaux (Morrison, 1993).

6. Les implications pratiques des processus de socialisation

Les conséquences de la socialisation dans les organisations de la société civile sont multiples et peuvent avoir un impact significatif sur les membres, les équipes et l'organisation dans son ensemble.

▪ **Impact sur l'engagement organisationnel**

L'impact de la socialisation sur l'engagement organisationnel est significatif, car elle influence la manière dont les membres perçoivent, s'identifient et s'engagent envers l'organisation. Voici comment la socialisation peut affecter l'engagement organisationnel :

Identification à la culture organisationnelle :

La socialisation permet aux nouveaux membres de comprendre et d'adopter la culture, les valeurs et les normes de l'organisation. En intégrant ces éléments dans leur propre identité professionnelle, les membres développent un sentiment d'appartenance et d'identification à l'organisation, ce qui renforce leur engagement (Meyer & Allen, 1991).

Relations interpersonnelles :

Pendant la socialisation, les nouveaux membres établissent des relations avec leurs collègues et leurs supérieurs hiérarchiques. Des interactions positives et de soutien favorisent le développement de liens sociaux forts, ce qui contribue à renforcer l'engagement organisationnel (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Soutien organisationnel :

Une socialisation efficace implique un soutien organisationnel perçu, c'est-à-dire la perception par les membres que l'organisation se soucie de leur bien-être et de leur réussite. Ce sentiment de soutien renforce l'engagement envers l'organisation (Eisenberger et al., 1986).

Satisfaction au travail :

Une socialisation réussie conduit souvent à une meilleure satisfaction au travail, car les membres se sentent intégrés et soutenus dans leur rôle. Une satisfaction accrue est étroitement liée à un engagement plus fort envers l'organisation (Kahn, 1990).

En synthèse, une socialisation efficace des membres au sein des organisations de la société civile est un élément clé pour favoriser un fort engagement organisationnel. En renforçant l'identification à la culture de l'organisation, la socialisation permet aux

nouveaux membres d'internaliser les valeurs, les normes et les objectifs de l'organisation, créant ainsi un sentiment d'appartenance et d'attachement.

De plus, en favorisant le développement de relations interpersonnelles positives et en fournissant un soutien organisationnel perçu, la socialisation crée un environnement de travail propice où les membres se sentent valorisés, soutenus et intégrés.

Cette satisfaction et ce sentiment de soutien sont étroitement liés à un engagement accru envers l'organisation, car les membres sont plus enclins à investir dans une organisation qui répond à leurs besoins et qui reconnaît leur contribution.

Ainsi, une socialisation efficace contribue à renforcer le lien entre les membres et l'organisation, favorisant ainsi leur engagement et leur dévouement à contribuer à sa mission (Meyer & Allen, 1991; Rhoades & Eisenberger, 2002; Eisenberger et al., 1986; Kahn, 1990).

- **Cohésion et culture organisationnelle**

Le fonctionnement des organisations de la société civile repose en grande partie sur la cohésion et la culture organisationnelles, qui influencent leur efficacité, leurs performances et le bien-être de leurs membres. La cohésion d'équipe fait référence à la force des liens sociaux entre les membres d'une équipe ou d'un groupe, tandis que la culture organisationnelle englobe les valeurs, les croyances, les normes et les comportements partagés qui caractérisent une organisation. Ces deux concepts interagissent étroitement, car une culture organisationnelle forte favorise souvent une plus grande cohésion de l'équipe, et vice versa.

La force de la culture organisationnelle, fondée sur des valeurs partagées et des normes éthiques élevées, crée un sentiment d'identité et de fierté parmi les membres de l'organisation (Schein, 1985).

Cette cohésion culturelle renforce le sentiment d'appartenance des membres et favorise leur engagement en faveur des objectifs et de la mission de l'organisation (O'Reilly et al., 2014). A son tour, une forte cohésion d'équipe peut contribuer à renforcer et à perpétuer la culture organisationnelle, car les membres partagent et renforcent les valeurs et les comportements qui les unissent (Cameron & Quinn, 2011).

Ces concepts sont étayés par des recherches empiriques. Par exemple, une étude menée par O'Reilly et al. (2014) a montré que la cohésion d'équipe est positivement associée à la culture organisationnelle, et que les équipes fortement cohésives ont tendance à partager des valeurs et des normes similaires.

De même, dans une étude menée par Cameron et Quinn (2011), il a été constaté que les organisations avec une forte cohésion d'équipe ont généralement une culture organisationnelle plus cohérente et intégrée.

La cohésion et la culture organisationnelle sont des éléments interdépendants qui contribuent à façonner l'identité, les comportements et les performances des organisations de la société civile. En comprenant et en favorisant ces concepts, les organisations peuvent créer un environnement dans lequel les membres se sentent valorisés, engagés et motivés pour contribuer au succès collectif de l'organisation.

Conclusion

En guise de conclusion la socialisation au sein des organisations de la société civile est cruciale, il est essentiel d'en comprendre les mécanismes et les conséquences afin d'en apprécier pleinement l'impact.

Ainsi, en examinant les étapes de la socialisation, on découvre comment les nouveaux membres s'intègrent à la culture organisationnelle et développent un sentiment d'appartenance. Cette intégration est facilitée par différents mécanismes, tels que le mentorat et la formation, qui permettent aux membres d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour s'adapter. En outre, ces mécanismes favorisent la cohésion de l'équipe et renforcent l'engagement des membres envers l'organisation.

Il est également important de reconnaître l'impact de la socialisation sur les organisations de la société civile. En renforçant l'engagement organisationnel et en favorisant la cohésion des équipes, la socialisation crée un environnement favorable à la collaboration et à la réussite collective. Cette collaboration est soutenue par une culture organisationnelle forte, fondée sur des valeurs partagées et des normes éthiques élevées, qui contribuent à renforcer l'identité organisationnelle des membres.

Les organisations de la société civile jouent donc un rôle crucial dans le développement et le fonctionnement de la socialisation. En comprenant ses mécanismes et ses conséquences, les organisations peuvent favoriser une culture de collaboration et d'engagement, créant ainsi un environnement propice à la réalisation de leur mission et de leurs objectifs.

Références

- ASHFORTH, B. E., & SAKS, A. M., Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment. *Academy of Management Journal*, 39(1), 149-178, 1996.
- ASHFORTH, B.E., & MAEL, F., Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39, 1989.
- BANDURA, A., *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1977.
- BAUER, T.N., BODNER, T., ERDOGAN, B., TRUXILLO, D.M., & TUCKER, J.S., Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 707-721, 2007.
- BERGER, P. L., & LUCKMANN, T., *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge*. Anchor Books, 1966.
- CABLE, D. M., & Parsons, C. K., Socialization tactics and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 54(1), 1-23, 2001.
- CAMERON, K. S., & Quinn, R. E., *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. John Wiley & Sons, 2011.
- CHAO, G.T., & MOON, H.K., The Cultural Mosaic: A Metatheory for Understanding the Complexity of Culture. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1128-1140, 2005.
- EISENBERGER, R., HUNTINGTON, R., HUTCHISON, S., & SOWA, D., Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507, 1986.

- FELDMAN, M.S., & PENTLAND, B.T., Reconceptualizing Organizational Routines as a Source of Flexibility and Change. *Administrative Science Quarterly*, 48(1), 94-118, 2003.
- GIDDENS, A., *Modernity and self-identity: Self and society in the late modern age*. Stanford University Press, 1991.
- JANSEN, K.J., VAN DEN BOSCH, F.A.J., & VOLBERDA, H.W. (2006). Exploratory Innovation, Exploitative Innovation, and Performance: Effects of Organizational Antecedents and Environmental Moderators. *Management Science*, 52(11), 1661-1674, 2006.
- JONES, M.F., & Kriflik, G.F., The Role of Leadership and Authority in Shaping Organizational Culture and Socialization. *Academy of Management Review*, 33(1), 87-104, 2008.
- KAHN, W. A., Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. 1990.
- LOUIS, M.R., Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*, 25(2), 226-251. 1980.
- MEAD, G. H., *Mind, self, and society*. University of Chicago Press, 1934.
- MEYER, J. P., & ALLEN, N. J., A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89, 1991.
- MORRISON, E.W., Newcomers' Relationships: The Role of Social Network Ties During Socialization. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1149-1160, 2002.
- O'REILLY, C. A., CALDWELL, D. F., & BARNETT, W. P. (). Work group demography, social integration, and turnover. *Administrative Science Quarterly*, 39(1), 1-23, 2014.
- PARSONS, T., *The social system*. Free Press, 1951.
- RHOADES, L., & EISENBERGER, R., Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714, 2002.
- SAKS, A. M., & ASHFORTH, B. E., Organizational socialization: Making sense of the past and present as a prologue for the future. *Journal of Vocational Behavior*, 51(2), 234-279, 1997.
- SCHEIN, E. H., *Organizational culture and leadership*. John Wiley & Sons, Hoboken, 4TH edition, Jossey-Bass, San Francisco, USA, 2010.

- SCHWARTZ, S.H., & MERTEN, D.J. (1967). A test of a model for reducing role conflict. *Journal of Social Psychology*, 71(1), 53-64, 2010.
- TAJFEL, H., & TURNER, J.C., An integrative theory of intergroup conflict. In W.G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-47). Monterey, CA: Brooks/Cole, 1979.
- TURNER, J.H., & STETS, J.E., *The Sociology of Emotions*. Cambridge University Press, 2005.
- VAN MAANEN, J., & SCHEIN, E.H., Toward a theory of organizational socialization. *Research in Organizational Behavior*, 1, 209-264, 1979.